

# PERSONALRATSINFO



11  
102  
1004

Leibniz  
Universität  
Hannover

Anwalt  
anrufen

Prof. K  
Flug bu  
Hotel res

Schenke  
orgen

Empfang  
dunge  
nicken!

Kinderge.

Arbeitsverträge  
Hiwis  
verlängern!

choki  
milch  
kekse

verteiler  
isieren

Flagedien.  
raussuchen

Werkstatt  
Winterreife  
Termin ma

## THEMEN DIESER AUSGABE

<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<b>Teilpersonalversammlung für Wissenschaftler</b>	<b>4</b>
<b>Sommerfest</b>	<b>7</b>
<b>Habe die Ehre?</b>	<b>8</b>
<b>LUH-doku</b>	<b>9</b>
<b>AküFi</b>	<b>10</b>
<b>Wehret den Anfängen – Vom Umgang mit Mitarbeiter</b>	<b>11</b>
<b>Die PTB erweitert ihr Angebot</b>	<b>12</b>
<b>Azubi-Begrüßung 2013</b>	<b>13</b>
<b>Azubi-Bewerbungsschluss 2014</b>	<b>14</b>
<b>Ausbildungsberufe an der Leibniz Uni</b>	<b>15</b>
<b>Vademecum-Reorg</b>	<b>16</b>
<b>Was tun, wenn's eng wird?</b>	<b>17</b>
<b>Unser gutes Recht</b>	<b>24</b>
<b>Termine</b>	<b>24</b>
<b>Leserbriefe</b>	<b>25</b>
<b>Personalratsmitglieder GPR und PR-LUH</b>	<b>27</b>

## EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für jedes PR-Info überlegen wir, wie man mehr oder weniger sinnvoll die Themen der Ausgabe zusammenfassen, kommentieren und einleiten kann. Diesmal hat sich niemand gefunden, der eine zündende Idee hatte und freiwillig die Feder schwingt. Müssen wir diesmal mit einer leeren Seite starten?

Nehmen wir es doch einfach als gezielte Botschaft:

Ein fast weißes Blatt Papier als **Metapher** für ...

... die **Freiräume**, die ein Ehrenamt braucht,

... für den noch **unbeschriebenen Weg** durchs Berufsleben zu Beginn einer Ausbildung,

... für die **übersichtliche Beteiligung** bei der Teilpersonalversammlung,

... für die **fehlende Zwischenmenschlichkeit** bei Konflikten,

... für die **hilflose Suche** nach dem richtigen Rundschreiben

... oder für die **Ratlosigkeit**, wenn sich Engpässe entwickeln und man nicht weiß, wie man Arbeit und Privatleben unter einen Hut bringt.

In diesem Sinne: Viel Spaß mit dieser Ausgabe!

## TEILPERSONALVERSAMMLUNG FÜR WISSENSCHAFTLER



Am 01. Juli fand eine Teilpersonalversammlung für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Leibniz Universität Hannover statt. Mit etwas über 60 Kolleginnen und Kollegen ist dies zwar durchaus noch ausbaufähig, aber es war unsere erste Teilpersonalversammlung für wissenschaftliches Personal und es ist für viele Beschäftigte schwierig, sich die Zeit ‚freizuschaueln‘ – auch wenn die Teilnahme an einer Personalversammlung Arbeitszeit ist.

Die Anwesenden nutzten die Teilpersonalversammlung, um sowohl mit dem Personalrat, als auch vor allem mit dem Präsidium über die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus zu sprechen. Gerade die Berichte aus dem Alltag des wissenschaftlichen Personals bereicherten die Diskussion.

Im ersten Teil der Personalversammlung stellten Brigitte Rohde, Kerstin Engel und Marc André Brinkforth von der Initiative Mittelbau Hannover die Ergebnisse ihrer Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter vor. Über die Befragung haben wir schon im letzten PR-Info berichtet. Die Initiative stellte noch einmal deutlich aus ihrer Sicht die Probleme des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Leibniz Universität Hannover dar. Neben dem deutlich gestiegenen Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse und teilweise sehr kurzen Vertragslaufzeiten wurden unter anderem Arbeitszeit, Mehrarbeit, Zeit für Promotion und Habilitation und eingeschränkte Lebensplanung thematisiert. Die Auswertung der Befragung wurde von der Initiative verknüpft mit Forderungen zu den Problembereichen.

Anschließend stellen Andrea Tech und Uwe Spillebeen aus Sicht des Personalrats noch einmal die Probleme der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau dar. Sie informierten auch über die gesetzlichen Grundlagen wie z. B. das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Vor allem aber zeigten Sie die Möglichkeiten auf, die der Personalrat hat, sich für die wissenschaftlich tätigen Beschäftigten einzusetzen. Und

natürlich stellte auch der Personalrat konkrete Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus an die Dienststelle:

- Anpassung der Vertragslaufzeiten an die Projektlaufzeiten oder die Qualifikationszeiten
- Keine kurzen Vertragslaufzeiten als Probezeitverlängerung
- Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit
- Frühzeitige Vertragsverlängerungen, bevor der Gang zum „Arbeitsamt“ notwendig wird
- Ausreichende Zeit für die Qualifikation
- Dauerbeschäftigung als Regelfall (Ausnahme z. B. Promotionsstellen)

Im dritten Teil der Personalversammlung hatte die Dienststelle die Möglichkeit, die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus zu beleuchten. Dabei ging das Präsidium auch auf die Darstellungen und Forderungen der Initiative Mittelbau und des Personalrats ein.

Herr Professor Barke betonte, dass alle Professorinnen und Professoren die angesprochenen Problematiken gut kennen - weil sie sie selbst erlebt hätten. Er begrüßte die Umfrage der Initiative Mittelbau und die daraus entstandenen Diskussionen, u.a. im Senat und verwies als Folge auf das A-Rundschreiben 11/2013 „Empfehlungen des Präsidiums zur Verbesserung der Situation des wissenschaftli-

chen Mittelbaus“. Die steigende Anzahl der Befristung führte Herr Barke einerseits auf den Anstieg der Drittmittelprojekte zur Finanzierung der Stellen zurück und andererseits auf die sinkenden Landesmittel, von denen nur ca. 20 % für unbefristete Stellen verwendet werden dürften. Er betonte aber auch, dass die Qualifikation im wissenschaftlichen Bereich die Regel sei und diese Stellen befristet sein müssten.

Herr Barke begrüßte die kurzfristige Verlängerung von Verträgen ausdrücklich nicht. Diese liege aber im Verantwortungsbereich der Fakultäten und Institute. Das Präsidium hätte hierauf kaum Einfluss.

Herr Professor Hulek berichtete, dass es in der Diskussion sei, Dauerstellen zu schaffen, die derzeit aus Mitteln des Hochschulpaktes finanziert würden. Bezüglich der Promotion wies er auf die von der Graduiertenakademie ausgearbeiteten „Leitlinien für eine guten Betreuung von Promovierenden“ hin, welche mittlerweile auch von Senat und Präsidium beschlossen wurden. Aber auch Herr Hulek deutete darauf hin, dass die Fakultäten für die Promotionen zuständig seien und das Präsidium hier nur beratend tätig sein könne. In den nächsten zwei Jahren wird sich die Graduiertenakademie damit auseinandersetzen, was zur Verbesserung der PostDoc Phase getan werden kann. Dauerstellen sind aus der Sicht von Herrn Hulek in diesem Bereich allerdings nicht möglich.

Nach der Stellungnahme des Präsidiums entspann sich eine lebhafte Diskussion, an der Herr Barke aus Termingründen leider nicht mehr teilnehmen konnte.

So fragte eine Kollegin, welchen Stellenanteil für die eigene Qualifikation das Präsidium bei Qualifikationsstellen für angemessen halte. Herr Hulek vertrat die Ansicht, dass bei einer 100%-Stelle ca. 30 – 50% für die eigene Qualifikation vorgesehen sein sollten. Hier gab es denn Hinweis, dass zumindest in einer Fakultät von den Professorinnen und Professoren die Meinung vertreten würde, dass bei einer 100%-Stelle trotzdem in der Freizeit zu promovieren sei. Herr Hulek machte darauf aufmerksam, dass bei DFG-Projekten die Qualifikationszeit inbegriffen sei. Bei anderen Projekten sei dies nicht unbedingt der Fall. Hier müsse jeweils der Einzelfall betrachtet werden.

Es wurde auch thematisiert, dass viele Kolleginnen und Kollegen Repressalien fürchten, wenn sie der Professorin oder dem Professor widersprechen würden, weil dies negative Auswirkungen auf die Weiterbeschäftigung und/oder die Promotion/Habilitation haben könnte.

Hier ist leider nicht Ort, die spannende Diskussion in Gänze darzustellen. Hervorheben möchten wir aber noch die Forderung aus dem Auditorium an die Hochschulleitung, einen festen Rahmen vorzugeben, an dem sich sowohl

die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Professorinnen und Professoren orientieren können.

Im Anschluss an die Diskussion beleuchtete Hans-Jürgen Immerthal von ver.di die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus aus Sicht der Gewerkschaft. Aufgrund der sehr lebhaften Diskussion war allerdings nicht mehr viel Zeit für seine Ausführungen, zumal schon die Studierenden der nachfolgenden Vorlesung vor dem Hörsaal warteten. Herr Immerthal schaffte es aber, einen Einblick in die generelle Situation zu geben und gleichzeitig die Forderungen der Gewerkschaft an die Politik deutlich zu machen.

Wir bedanken uns bei allen, die zu dieser Teilpersonalversammlung beigetragen haben. Vor allem natürlich bei den Kolleginnen und Kollegen, die sich Zeit für die Versammlung genommen haben und sich auch in die Diskussion eingebracht haben. Wir hoffen, dass mit dieser Veranstaltung deutlich geworden ist, dass der Personalrat Ansprechpartner auch für die Beschäftigten aus dem wissenschaftlichen Mittelbau ist. Sämtliche Vortragsfolien sowie die Ergebnisse der Umfrage der Initiative Mittelbau haben wir auf unserer Internetseite zusammengestellt:

⇒ [www.personalrat.uni-hannover.de/mittelbau](http://www.personalrat.uni-hannover.de/mittelbau)

## SOMMERFEST

Auch in diesem Jahr waren die Personalräte mit ihrem Stand beim Sommerfest vertreten. Wir wurden im Vorfeld von einigen Kolleginnen und Kollegen gefragt, ob wir wieder mit dem leckeren Popcorn das Sommerfest versüßen würden, diesem Wunsch konnten wir uns natürlich nicht widersetzen. Bezeichnend war, dass die Gesundheitskoordinatorin gleich nebenan ein Fragespiel hatte, wie viel Zucker in welchem Lebensmittel steckt. Trotzdem fand unser Popcorn reißenden Absatz, die Gesundheit blieb an diesem Tag im Hintergrund.

Vielleicht wurde bei unserem ernsthaften Thema „Befristungen an der Leibniz Universität“ auch eine genüssliche Ablenkung gebraucht.

An unserem Glücksrad konnte man mit etwas Glück einen unbefristeten Arbeitsplatz ergattern. Wie man sieht, war die Möglichkeit auf wenige Felder beschränkt - wie im Arbeitsleben an der Leibniz Universität auch.



Leider mussten wir allzu oft mit dem Popcorn trösten, da auch wir keine andere Möglichkeit haben, als die Dienststelle immer wieder darauf hinzuweisen, was die prekären und befristeten Beschäftigungen für die Beschäftigten, letztlich aber auch für die Dienststelle bedeuten.

Das Kind einer Kollegin in Elternzeit hat einen unbefristeten Arbeitsplatz erspielt. Damit ist die Mutter zu Herrn Tappe von der Personalverwaltung gegangen und hat ihm den neuen Kollegen (in rund 20 Jahren) vorgestellt.

Spannend war, dass man auch ein Gespräch mit unserem Präsidenten Herrn Barke gewinnen konnte. Die meisten haben den Gewinn nur als Spiel verstanden und eine Tüte Popcorn vorgezogen. Nur ein

Student aus dem Maschinenbau hat auf den Gesprächstermin bestanden. Herr Barke hat netterweise auch mitgespielt und ein Gespräch für den jungen Mann ermöglicht, obwohl er in unseren Hauptgewinn nicht eingeweiht war.

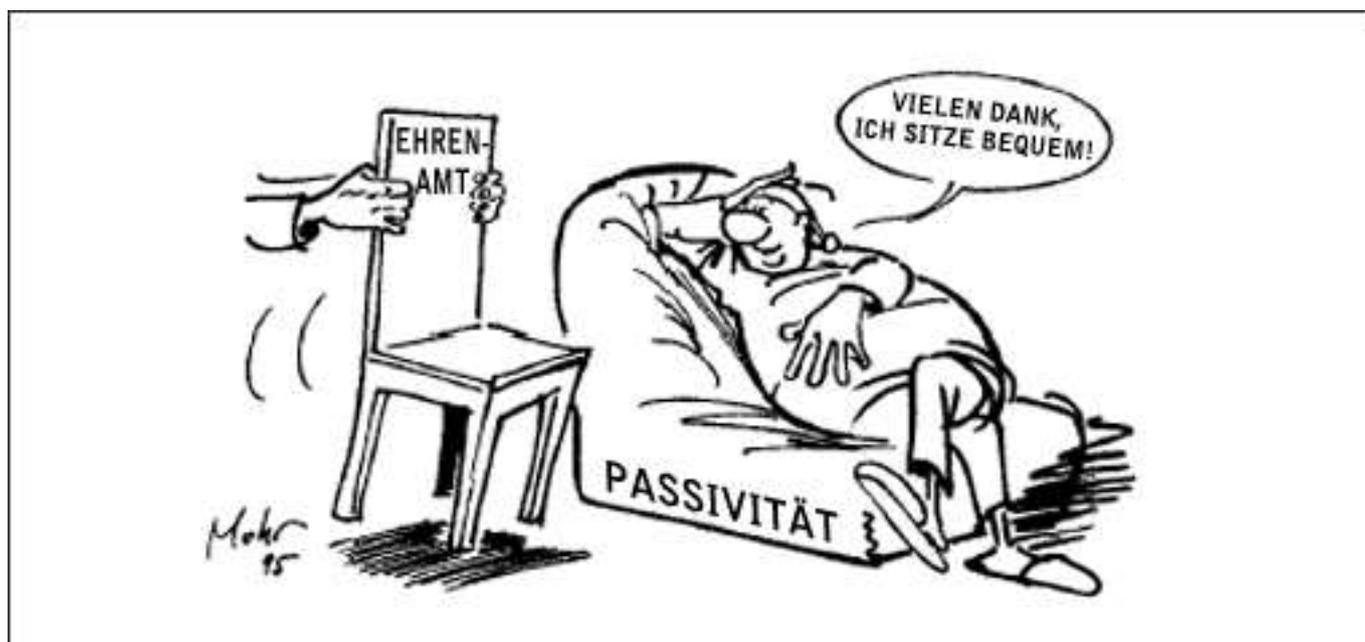
## HABE DIE EHRE?

Ehrenamtliches Engagement ist gefragt wie selten zuvor. Wer kennt es nicht, wenn bei Elternabenden in der Schule die Suche nach Freiwilligen für das eine oder andere Amt kursiert oder in den Medien Aufrufe für Schöffenrichter, ehrenamtliche Helfer oder die freiwillige Feuerwehr gestartet werden? Auch in der Arbeitswelt der Leibniz Universität Hannover gibt es zahlreiche Ehrenämter, die gefüllt werden wollen: Sicherheitsbeauftragte, Fakultätsräte, Ersthelfer, Personalräte und dergleichen mehr.

Eine deutlich schwindende Bereitschaft, sich neben dem wachsenden Arbeitsdruck auch noch ehrenamtlich zu engagieren, ist aber natürlich auch an unserer Universität zu spüren. Vereinzelte Versuche der Dienststelle zur Behebung des Defizits, mangels Freiwilliger z.B. einer Führungskraft neben

der gutbezahlten Verantwortung für den Arbeitsschutz gleichzeitig die Aufgaben des beratenden Sicherheitsbeauftragten zu übertragen, machen den Bock zum Gärtner und entsprechen sicherlich nicht der gesetzlichen Zielsetzung. Interessenkonflikte sind dort vorprogrammiert, die im schlimmsten Fall zu Lasten der Beschäftigten gehen könnten. Vielleicht sollten die Einrichtungsleitungen in Zukunft auch gleich noch die Aufgaben der Personalvertretungen mit übernehmen, das wäre noch praktischer.

Viele Beschäftigte schrecken davor zurück, sich zusätzlich zu engagieren, teils aus Sorge vor fehlender Entlastung oder Unterstützung, teils aus Unkenntnis über die Aufgaben und Verantwortlichkeit des Ehrenamtes oder auch aus der Scheu vor Konflikten mit Vorgesetzten und Kollegen. Neben der



alltäglichen Arbeit auch noch zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, die kaum wahrgenommen, geschweige denn anerkannt werden, ist auch wenig attraktiv.

Aus unserer Sicht wäre der erste Schritt, dass Einrichtungsleitungen bis hin zur Universitätsleitung ihre Einstellung zu Ehrenämtern einmal allgemein überdenken. Als Synonyme für Amt und Ehre finden wir Arbeit und Preis - das sagt schon etwas aus. In Zeiten steigender Selbstverantwortung ist eine Leitung gut beraten, sich der Unterstützung engagierter Beschäftigter zu versichern, um allen rechtlichen Vorgaben gerecht werden zu können.

Das gibt es heute aber nicht mehr ganz kostenfrei – ein wenig muss die Leitung schon über angemessene Anerkennungsmöglichkeiten nachdenken

Zur Erfüllung ehrenamtlicher Aufgaben bedarf es eben nicht nur entsprechender Freiräume und Vertrauen, sondern auch der entsprechenden Würdigung und Wertschätzung für die geleistete Arbeit, auch von Vorgesetzten. Anerkennung ist immer auch Motivation, aber ebenso motivierend ist ein der gezeigten Leistungsbereitschaft angepasster Ausgleich.

## LUH-DOKU

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

Lösung aus PR-Info 10/2013

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

Auch diesmal sind wieder 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.

# AKÜFI

An der LUH<sup>1</sup> kursieren derart viele Akü<sup>2</sup>'s, dass wir beim Artikelschreiben für das PR<sup>3</sup>-Info immer wieder dem **gemeinen AküFi**<sup>4</sup> zum Opfer fallen.

Es ist ja auch schwierig.

Mal sprechen wir mit dem LUIS<sup>5</sup> (ehemals RRZN<sup>6</sup>) über IT-Reorg<sup>7</sup> oder über IDM<sup>8</sup>, diskutieren über den Sinn von SLA's<sup>9</sup> und KPI's<sup>10</sup> (ITIL<sup>11</sup>-Prozesse) oder über die Rolle des SPOC<sup>12</sup>. Mal sprechen wir mit dem TSB<sup>13</sup> über OTRS<sup>14</sup> oder mit dem HVP<sup>15</sup> darüber, was das MWK<sup>16</sup> an Vorgaben macht.

Zum Schutz der Beschäftigten arbeiten wir an verschiedenen DV'en<sup>17</sup> und sind in diversen AG'n<sup>18</sup> der DS<sup>19</sup> vertreten.

Bei der Bearbeitung von Personalmaßnahmen, bei denen wie nach NPersVG<sup>20</sup> leider nicht für die WiMi<sup>21</sup>

und StuHilf<sup>22</sup>, sondern nur für die MTV<sup>23</sup> in der Mitbestimmung sind, geht es dann darum, die Eingruppierung nach EGO<sup>24</sup> und Befristungen nach TV-L<sup>25</sup> oder TzBfG<sup>26</sup> zu prüfen und über Dinge wie VA<sup>27</sup>, ÜHT<sup>28</sup> und ZZ<sup>29</sup> abzustimmen.

Für unsere Beratungen müssen wir natürlich auch das BGB<sup>30</sup> und SGB<sup>31</sup>, das WissZeitVG<sup>32</sup> und NHG<sup>33</sup>, diverse UVV<sup>34</sup>'s und Erlasse u.v.a.m.<sup>35</sup> sowie die aktuelle Rechtsprechung von LAG<sup>36</sup> und BAG<sup>37</sup> im Auge haben. Infos von DGB<sup>38</sup> und ver.di<sup>39</sup> nicht zu vergessen.

Nicht nur wir Personalräte kauen manchmal sehr an dieser schwer verdaulichen Kost. Vielleicht sollten wir einmal anregen, einen AküB<sup>40</sup> zu benennen, der als SPOC<sup>41</sup> allen Beschäftigten zur Verfügung steht, wenn sie sich in diesem Dschungel nicht mehr zurechtfinden.

---

<sup>1</sup> Leibniz Universität Hannover

<sup>2</sup> Abkürzungen

<sup>3</sup> Personalrat

<sup>4</sup> Abkürzfimmel

<sup>5</sup> Leibniz Universität IT<sup>5a</sup>-Services

<sup>5a</sup> Informationstechnologie

<sup>6</sup> Regionales Rechenzentrum Niedersachsen

<sup>7</sup> Projekt IT<sup>5a</sup>-Reorganisation

<sup>8</sup> Identitätsmanagement

<sup>9</sup> Service Level Agreement, Dienstleistungsvereinbarung

<sup>10</sup> Key Performance Indicator, Leistungskennzahlen

<sup>11</sup> IT<sup>5a</sup> Infrastructure Library (Prozesse zur „Optimierung“ von IT<sup>5a</sup>-Dienstleistungen)

<sup>12</sup> Single Point of Contact, zentrale Anlaufstelle

<sup>13</sup> Technik Service Bereich

<sup>14</sup> Open Ticket Request System

<sup>15</sup> Hauptamtlicher Vizepräsident

<sup>16</sup> Ministerium für Wissenschaft und Kultur

<sup>17</sup> Dienstvereinbarung

<sup>18</sup> Arbeitsgruppen

<sup>19</sup> Dienststelle

<sup>20</sup> Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz

<sup>21</sup> Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen

---

<sup>22</sup> Studentische Hilfskräfte

<sup>23</sup> Mitarbeiter/-innen in Technik und Verwaltung

<sup>24</sup> Entgeltordnung

<sup>25</sup> Tarifvertrag der Länder

<sup>26</sup> Teilzeit- und Befristungsgesetz

<sup>27</sup> Verzicht auf Ausschreibung

<sup>28</sup> Übernahme höherwertiger Tätigkeiten

<sup>29</sup> Zahlung von Zulagen

<sup>30</sup> Bürgerliches Gesetzbuch

<sup>31</sup> Sozialgesetzbuch

<sup>32</sup> Wissenschaftszeitvertragsgesetz

<sup>33</sup> Niedersächsisches Hochschulgesetz

<sup>34</sup> Unfallverhütungsvorschriften

<sup>35</sup> und vieles andere mehr

<sup>36</sup> Landesarbeitsgericht

<sup>37</sup> Bundesarbeitsgericht

<sup>38</sup> Deutscher Gewerkschaftsbund

<sup>39</sup> Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

<sup>40</sup> Abkürzungsbeauftragten

<sup>41</sup> Siehe Fußnote 12

## WEHRET DEN ANFÄNGEN – VOM UMGANG MIT MITARBEITER/INNEN

Zwei kranke Eltern sind regelmäßig zu versorgen, sie wohnen etliche Kilometer entfernt. Ein schulpflichtiges Kind, daneben noch der Haushalt und eine halbe Stelle an der Uni, da ist also einiges zu wuppen. Als „Warnschuss“ ein Kreislaufkollaps im letzten Jahr: So kann es nicht weitergehen. Frau denkt sich, dass sie sich das Leben vielleicht ein wenig leichter machen kann, indem sie einen Teil ihrer Arbeit an der als „familienfreundlich“ zertifizierten Leibniz Universität von zuhause, an einem Telearbeitsplatz, erledigen könnte. Die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist in einer Dienstvereinbarung zur Telearbeit an unserer Hochschule ausdrücklich als Zielsetzung für dieses Angebot erwähnt.

Soweit die Theorie.

Also los geht es: Der direkte Vorgesetzte wird gefragt, er hat Verständnis und stimmt zu. Ein Anruf bei der Personalverwaltung ergibt, dass gute Aussichten auf Genehmigung bestehen, sobald die technischen und sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind. Klingt gut. Der Antrag wird also gewissenhaft vorbereitet.

Dann passiert es: Der Dekan der Einrichtung bekommt Wind von der Sache, und ihm gefällt das alles ganz und gar nicht. Was ist, wenn da noch andere auf den Gedanken kommen? Er

sieht sie schon vor sich: Uniflure voller verwaister Büros, alle Angestellten arbeiten nur noch von zuhause, nichts klappt mehr. Da – so denkt er sich – muss man mal ein ernstes Gespräch führen mit dem Vorgesetzten der Dame: Wie geht denn das an, dass man so etwas unterstützt? Wehret den Anfängen, bloß keine Präzedenzfälle schaffen, da kann ja jede(r) kommen!



Und außerdem: Ein Telearbeitsplatz kostet ca. 1650 Euro im Jahr. Ja, wer soll denn das bezahlen? Die Fakultät etwa? Die hat ganz andere Prioritäten und ist dabei echt einfallsreich: So sollten doch aus eingesparten MTV-Stellen Mittel entnommen werden, um damit neu zu besetzende Professorenstellen attraktiver zu machen.

Solidarität funktioniert also doch noch: Nur leider von unten nach oben.

## DIE PTB ERWEITERT IHR ANGEBOT

Nach langen Diskussionen, diversen Bedarfserhebungen und Hinweisen aus wissenschaftlichen Untersuchungen sowie verschiedenen Konzepten für eine psychosoziale Beratung für Beschäftigte konnte die Koordinatorin für Gesundheitsmanagement, Frau Germann nun mit einem direkten Kostenvergleich die Dienststelle davon überzeugen, einer betrieblichen Beratung der Beschäftigten durch die Psychologisch-therapeutische Beratungsstelle (ptb) zuzustimmen. Neben dem Kostenvergleich konnte die Leiterin der ptb, Frau Maurer im Arbeitssicherheitsausschuss auch inhaltlich mit verschiedenen Aspekten eines kompetenten Beraterteams und einer flexiblen Angebotssteuerung überzeugen.

Diese Lösung entspricht auch weitestgehend dem von uns unterstützten Konzept für eine betriebsinterne Beratungsstelle. Externe Beratungsstellen bedeuten oftmals wechselnde Ansprechpartner, die die betriebliche Gegebenheiten und Ansprechpersonen kaum kennen und dessen Beauftragung vorab genehmigt sein muss.

Lange Zeit richtete sich das Angebot ptb ausschließlich an Studierende. Gerade in Zeiten zunehmender psychischer Belastungen am Arbeitsplatz war diese Einschränkung für uns nicht mehr nachvollziehbar. Da so weder schnelle noch frühzeitige Hilfestellung

möglich war, haben wir bei jeder passenden und unpassenden Gelegenheit auf diesen Missstand hingewiesen und die fehlende Unterstützung für einen Betrieb mit überwiegend prekären Arbeitsplätzen wiederholt kritisiert.

Seit dem 1. September steht das kostenfreie Beratungsangebot der PTB offiziell nun auch den Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover offen.

Das Angebot richtet sich an Beschäftigte mit Problemen am Arbeitsplatz oder in der Partnerschaft, mit Ängsten, depressiven Verstimmungen, Erschöpfung und Stresssymptomen, psychosomatischen Beschwerden oder auch Schreibblockaden. Die Beratungsstelle bietet Unterstützung in Entscheidungsprozessen, Hilfe im Umgang mit Konfliktsituationen, Hilfestellung bei individueller Arbeitsorganisation und Zeitmanagement und vermittelt gegebenenfalls in weitere Hilfsangebote.

Ratsuchende können unter 762-3799 einen persönlichen Termin vereinbaren oder auch die persönliche Onlineberatung in Anspruch nehmen.

⇒ [www.ptbm.uni-hannover.de/onlineberatung](http://www.ptbm.uni-hannover.de/onlineberatung)

# AZUBI-BEGRÜßUNG 2013



**Die Leibniz Universität Hannover hat sich in den letzten Wochen schlagartig verjüngt: 23 junge Menschen haben in diesem Jahr ihre Ausbildung an der Uni Hannover begonnen.**

Am 9. August 2013 wurden die neuen Auszubildenden in Form einer Willkommensveranstaltung begrüßt.

## **Willkommen hießen sie:**

Prof. Dr.-Ing. Erich Barke, Präsident der Leibniz Universität Hannover, Frau Gerstler, Personaldezernat, Vertreter/Innen des Gesamtpersonalrats und Personalrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Ausbilderbeirates und der Betriebsärzte. Sie alle wünschten den neuen Auszubildenden „neue Eindrücke, viel Spaß und Erfolg“.



## **Jugend- und Auszubildendenvertretung**

### **Sprechzeiten:**

In jeder ungerade Kalenderwoche  
Donnerstag von 14:00 - 16:00 Uhr

Welfengarten 3, Gebäude 1111

☎ 2433

### **Vorsitzender:**

Younes Senft

☎ 17648

Institut für Anorganische Chemie

### **Stellvertreter:**

Matthias Rabe

☎ 4261

Institut für Festkörperphysik

Torben Sommer

☎ 2319

Institut für Fertigungstechnik

Markus Claßen

☎ 4261

Institut für Festkörperphysik

## AZUBI-BEWERBUNGSSCHLUSS 2014

Das neue Ausbildungsjahr hat für viele gerade erst begonnen, da muss bereits wieder an die nächste Bewerbungsrunde für das kommende Jahr gedacht werden. Viele Betriebe schreiben demnächst ihre Lehrstellen für 2014 aus, und auch bei uns werden diese bald wieder veröffentlicht. Die Ausbildungsstellen der Leibniz Uni sollen am 2. November, wie immer in der Tageszeitung, ausgeschrieben werden. Voraussichtlicher Bewerbungsschluss ist der **18. November 2013**.



In einigen Instituten ist in den letzten Jahren beobachtet worden, dass sich immer weniger Bewerber für ihre ausgeschriebenen Lehrstellen interessieren. Das war auch leider in diesem Jahr wieder der Fall. Drei Ausbildungsplätze konnten zum 1.8.2013 nicht besetzt werden. Für zwei Stellen konnten überhaupt keine geeigneten Bewerber gefunden werden, vier Bewerber haben ihre Zusagen kurzfristig zurückgezogen, für drei von ihnen konnten Nachfolger gefunden werden.

Diese geringe Nachfrage hat vermutlich vielfältige Gründe. Andere Betriebe werben offensiver und starten früher mit ihren Ausschreibungen und sind schneller mit den dazu gehörenden Auswahlverfahren. Auch eine

Übernahmegarantie nach erfolgreicher Ausbildung steigert die Attraktivität der Ausbildungsplätze immens.

Was kann man also unternehmen, um weiterhin genügend und ausreichend qualifizierte Bewerber für die Leibniz Universität zu gewinnen? Immerhin haben wir hier ein sehr breites Spektrum attraktiver Ausbildungsberufe.

Sicher wäre es hilfreich, die Ausschreibungen ebenfalls früher zu veröffentlichen, um mit der „Konkurrenz“ mithalten zu können. Dieser Termin hängt aber, wie jedes Jahr, von der rechtzeitigen Stellenfreigabe ab. Darüber hinaus könnten Veranstaltungen wie die Schülerkontaktmesse, die Hochschulinformationstage, die Ideen Expo oder auch die Lange Nacht der Berufe als Plattformen genutzt werden, um die Universität als „Ausbilder“ bei den Schülern bekannter zu machen. Auch die sozialen Netzwerke werden jetzt schon genutzt, um die Zielgruppe besser zu erreichen, doch leider liegt der Fokus hier auf der Einwerbung von Studierenden. Dabei kann Forschung und Lehre ohne all die Werkstätten, Labore, Sekretariate und Technikbereiche nicht funktionieren, das sollten wir uns vor Augen halten.

# AUSBILDUNGSBERUFE AN DER LEIBNIZ UNI

Die Hochschule bietet mit 18 unterschiedlichen Ausbildungsberufen vielfältige Möglichkeiten an, ins Berufsleben zu starten.

Anlagenmechaniker/in für Sanitär,  
Heizungs- und Klimatechnik

Baustoffprüfer/in,  
Mörtel- und Betontechnik

Biologielaborant/in

Buchbinder/in

Elektroniker/in für Geräte  
und Systeme

Fachinformatiker/in, Systemintegration  
und Anwendungsentwicklung

Fachangestellte/r für Medien- und  
Informationstechnologie, Bibliothek

Feinwerkmechaniker/in,  
Feinmechanik und Maschinenbau

Fertigungsmechaniker/in

Gärtner/in, Zierpflanzenbau

Industriemechaniker/in,  
Feingerätebau

Kaufmann/Kauffrau  
für Bürokommunikation

Mechatroniker/in

Mediengestalter/in, Print und Design

Mikrotechnologin/Mikrotechnologe,  
Mikrosystemtechnik

Sport- und Fitnesskaufmann/frau

Tischler/in, Holztechnik

Verwaltungsfachangestellte/r,  
Landes- und Kommunalverwaltung



## WAS TUN, WENN'S ENG WIRD?

Es gibt Situationen, die man nicht im Voraus planen kann, Ereignisse, die einem das (Arbeits-)Leben durcheinander bringen.

Welche Möglichkeiten gibt es außer dem Erholungsurlaub, wenn z.B. mein Kind plötzlich erkrankt oder ein Angehöriger gepflegt werden muss? Der Gesetzgeber bietet einige Möglichkeiten, auf unvorhergesehene Situationen reagieren zu können, die wir hier einmal zusammengefasst in groben Zügen vorstellen wollen.



### Arbeitsbefreiung (TV-L)

Im § 29 Abs. 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gibt es einen Katalog von Anlässen, bei deren Eintritt die Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf Arbeitsbefreiung **unter Fortzahlung des Entgelts** haben.

Die Anzahl der Tage für das jeweilige Ereignis ist vorgegeben.

- Niederkunft der Ehefrau/ Lebenspartnerin: 1 Arbeitstag
- Tod von Ehegatten/ Lebenspartner/ Kind/ Elternteil: 2 Arbeitstage

- Umzug aus dienstlichem/ betrieblichem Grund an einen anderen Ort: 1 Arbeitstag
- 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum: 1 Arbeitstag
- schwere Erkrankung
  - eines Angehörigen im selben Haushalt: 1 Arbeitstag/ Kalenderjahr
  - eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat: bis zu 4 Arbeitstage/ Kalenderjahr
  - einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen: bis zu 4 Arbeitstage/Kalenderjahr
- Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss: nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

Auch für die Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten (z.B. Zeugenaussagen vor Gericht) besteht ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und die Pflichten **nicht außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden können** (§ 29 Abs. 2 TV-L).

Sofern die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können (z.B. Zeugengeld), entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen eine Arbeitsbefreiung von **bis zu drei Tagen** gewähren (§ 29 Abs. 3 TV-L). Hier ist es jedoch eine Entscheidung nach billigem Ermessen des Arbeitgebers unter Abwägung der dringenden persönlichen Gründe des Beschäftigten mit den betrieblichen Interessen. Insbesondere der grundsätzliche Vorrang der Inanspruchnahme des zustehenden Erholungsurlaubs ist zu berücksichtigen.

Alle oben genannten Arbeitsbefreiungen sind vom Beschäftigten **rechtzeitig** zu beantragen, damit der Arbeitgeber die Anspruchsgrundlagen prüfen kann. **Nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers darf der/die Beschäftigte der Arbeit fernbleiben.** Sofern eine rechtzeitige Mitteilung in Ausnahmefällen nicht möglich ist, muss die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber das Fernbleiben unverzüglich unter Angabe der Gründe mitteilen und nach Aufforderung die entsprechenden Nachweise einreichen.

Antragsformular unter:

⇒ [www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/personal/service/](http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/personal/service/)

## Sonderurlaub (TV-L)

Nach § 28 TV-L können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes **unter Verzicht auf die Entgeltfortzahlung** Sonderurlaub erhalten. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Sinn und Zweck des Sonderurlaubs ist eine Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung in einer Sondersituation, die nicht für jeden Beschäftigten und nicht Jahr für Jahr eintritt.

Nicht jedes persönliche Motiv reicht aus, um Sonderurlaub zu beantragen, vielmehr muss es sich um ein objektiv gewichtiges und schutzwürdiges Interesse des Beschäftigten handeln.

Als wichtige Gründe können beispielsweise anerkannt werden:

- Familiäre Gründe (z.B. die Betreuung von minderjährigen Kindern, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen)
- Berufsbildung (z.B.: Fortführung eines Fach- oder Hochschulstudiums, Promotion, Besuch von Fortbildungsveranstaltungen)
- Übernahme kommunaler Ämter

Auch hier liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, nach Abwägung der Interessen des Beschäftigten und des Arbeitgebers den Sonderurlaub zu gewähren oder abzulehnen.

Nach § 28 TV-L sind keine zeitlichen Schranken gesetzt, so dass nur das Vorliegen des wichtigen Grundes und die Gestattung der dienstlichen Ver-

hältnisse die Zeitdauer des Sonderurlaubs bestimmen. In jedem Fall muss die Dauer des gewährten Sonderurlaubs definiert sein. Vor Ablauf der vereinbarten Dauer kann weder der Beschäftigte noch der Arbeitgeber die Vereinbarung einseitig aufkündigen.

Aber Achtung! Es gibt auch Nachteile durch die Inanspruchnahme von Sonderurlaub:

- Mit dem Beginn des Sonderurlaubs endet die Versicherungs- und Beitragspflicht zu den Zweigen der Sozialversicherung. Die Beurlaubten müssen sich also selbst freiwillig kranken- und rentenversichern!
- Die Dauer des Erholungsurlaubes vermindert sich um jeweils 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht.
- Erkrankt der/die Angestellte während des Sonderurlaubes, besteht kein Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 TV-L.
- Die Zeit der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch Sonderurlaub wird nicht auf die Beschäftigungszeit und nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Ein eventuell möglicher Aufstieg verschiebt sich um die entsprechende Ausfallzeit.
- Die Jahressonderzahlung verringert sich um jeweils 1/12 für jeden Monat, in dem kein Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
- Für die Monate, in denen kein Entgeltanspruch bestanden hat, wer-

den keine vermögenswirksamen Leistungen gezahlt.

Der Antrag auf Sonderurlaub nach § 28 TV-L ist schriftlich, unter Angabe des wichtigen Grundes **und** mit gleichzeitiger Verzichtserklärung auf Entgeltfortzahlung zu beantragen. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der/die Beschäftigte den wichtigen Grund nachzuweisen.

Antragsformular unter:

⇒ [www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/personal/service/](http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/personal/service/)

### Erkrankung des Kindes (SGB V)

Für Eltern gibt es nach § 45 SGB V (5. Sozialgesetzbuch) einen grundsätzlichen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit, um sich zu Hause um ein erkranktes Kind zu kümmern, wenn

- das Kind jünger als 12 Jahre ist oder behindert und auf Hilfe angewiesen
- keine andere im Haushalt lebende Person das Kind betreuen kann
- eine ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit vorliegt

Pro Jahr können bei einem Kind maximal 10 Arbeitstage, bei mehreren Kindern bis zu 25 Arbeitstage in Anspruch genommen werden. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich dieser Anspruch auf 20 bzw. 50 Arbeitstage, bei Kindern mit Schwerstbehinderung oder unheilbarer Krankheit im fortge-

schrittenen Stadium besteht ein unbegrenzter Freistellungsanspruch.

Das Einkommen während dieser Zeit wird durch Krankengeld in Höhe von 70 % des Arbeitseinkommens ersetzt, wenn der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist.

### Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (PflegeZG)

Tritt **akut** eine Situation ein, die es erforderlich macht, einen **pflegebedürftigen** Angehörigen (mind. Pflegestufe I) selbst zu pflegen oder eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren, gibt es nach § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) einen Rechtsanspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung von **bis zu 10 Tagen**. Dies ist nicht als wiederkehrender Anspruch zu verstehen, sondern gilt für den jeweiligen Angehörigen nur einmal.

Angehörige im Sinne PflegeZG sind:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Einen Anspruch auf nicht ausgeschöpfte Resttage gibt es nicht. Eine Entgeltfortzahlung ist im PflegeZG nicht geregelt, es wird lediglich auf „*andere ge-*

*setzliche Vorschriften*“ verwiesen. Hier könnte §616 BGB einschlägig sein, wodurch die Vergütung für den Zeitraum weitergezahlt werden müsste.

**Ein Antrag ist nicht zu stellen**, jedoch ist der Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu benachrichtigen, dass die „*kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG*“ in Anspruch genommen wird. Dies kann auch sehr **kurzfristig** geschehen, denn der Paragraph zielt schließlich auf akute Notlagen. Aus dem Schreiben müssen Zeitpunkt, Dauer und Umfang der Arbeitsniederlegung (ganztags oder teilweise) sowie der Name und Verwandtschaftsgrad des Angehörigen hervorgehen. **Eine Ablehnung seitens des Arbeitgebers ist nicht möglich**. Der ärztliche Nachweis über die Pflegebedürftigkeit und die Erfordernis der eigenen Person ist **auf Verlangen** nachzureichen.

Nach § 5 Abs. 1 PflegeZG besteht ab dem Zeitpunkt der Benachrichtigung des Arbeitgebers bis zum Ende Arbeitszeitverhinderung ein Sonderkündigungsschutz.

### Pflegezeit (PflegeZG)

Eine langfristige, jedoch **unbezahlte** Pflegemöglichkeit ergibt sich aus § 3 PflegeZG. Die Freistellung kann hier bis zu **6 Monaten** betragen.

Im Gegensatz zur *kurzzeitigen Arbeitsverhinderung* ist der Arbeitgeber **mindestens 10 Tage** vor Beginn der häuslichen Pflege des Angehörigen zu be-

nachrichtigen UND der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit (Pflegekasse oder med. Dienst) **beizufügen**. Auch hier müssen Zeitraum, Dauer und Umfang der Pflegezeit im Vorfeld genau definiert werden. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit ebenfalls mit anzugeben und mit dem Arbeitgeber eine **schriftliche Vereinbarung** über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit zu treffen. Eine möglichst frühzeitige Absprache ermöglicht es dem Arbeitgeber, für den Zeitraum der beanspruchten Pflegezeit eine Vertretung einzustellen. Vertretung plus Einarbeitungszeit gelten nach § 6 PflegeZG als Sachgrund für befristete Verträge.

Eine nicht bis zur Höchstdauer in Anspruch genommene Pflegezeit nach § 3 kann nur im direkten Anschluss verlängert werden und dies auch nur, wenn der Arbeitgeber zustimmt (§ 4) und ein Wechsel der Pflegeperson aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Eine gestückelte Inanspruchnahme der Pflegezeit ist nicht möglich, der Gesetzgeber gibt den Arbeitnehmern lediglich ein **einmaliges** Gestaltungsrecht.

Ist die Pflegebedürftigkeit nicht mehr gegeben oder eine häusliche Pflege nicht mehr möglich, muss dies unverzüglich dem Arbeitgeber gemeldet werden. Die Pflegezeit endet dann vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.

Weitere Informationen unter

⇒ [www.bmg.bund.de/pflege/hilfen-fuer-angehoerige/pflegezeit.html](http://www.bmg.bund.de/pflege/hilfen-fuer-angehoerige/pflegezeit.html)

### Familienpflegezeit (FPfZG)

Seit Anfang letzten Jahres gibt es das Familienpflegezeitgesetz, mit dem den Beschäftigten eine Pflege von nahen Angehörigen bis zu 24 Monaten ermöglicht wird, **wenn der Arbeitgeber zustimmt**.

Bei diesem Modell wird die Arbeitszeit während der Laufzeit reduziert und nach Ablauf der Pflegephase nachgearbeitet. Das gezahlte Entgelt wird um die Hälfte des reduzierten Anteils vermindert. Wird beispielsweise die Arbeitszeit zwei Jahre lang um 50% reduziert und im Anschluss wieder zu 100% aufgenommen, zahlt der Arbeitgeber vier Jahre lang 75% des Entgelts.

Während der Pflegephase müssen im Jahresmittel mindestens 15 Stunden pro Woche gearbeitet werden.



Der Arbeitgeber erhält zur Finanzierung der Familienpflegezeit ein zinsloses Darlehen vom Bund.

Für die **Beantragung** müssen auch hier Name und Verwandtschaftsgrad des Angehörigen angegeben sowie die Pflegebedürftigkeit nachgewiesen werden. Dauer und Umfang der Familienpflegezeit sowie die konkrete Verteilung der Arbeitszeiten müssen im Vorfeld unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange mit dem Arbeitgeber **schriftlich vereinbart** werden. Zur Absicherung des Arbeitgebers muss zusätzlich eine **Familienpflegezeitversicherung** abgeschlossen werden, für den Fall, dass man die vorausbezahlte Arbeit nicht mehr ableisten kann.

Zu weiteren Fragen bietet der Deutsche Pflegering für Beschäftigte und Studierende der Leibniz Universität eine kostenlose Pflege-Hotline an, die montags bis freitags von 9 bis 18 Uhr erreichbar ist. Die Nummer der Hotline sowie Zugangsdaten zum Pflege-Portal sind dem **B-Rundschreiben 04/2013** zu entnehmen.

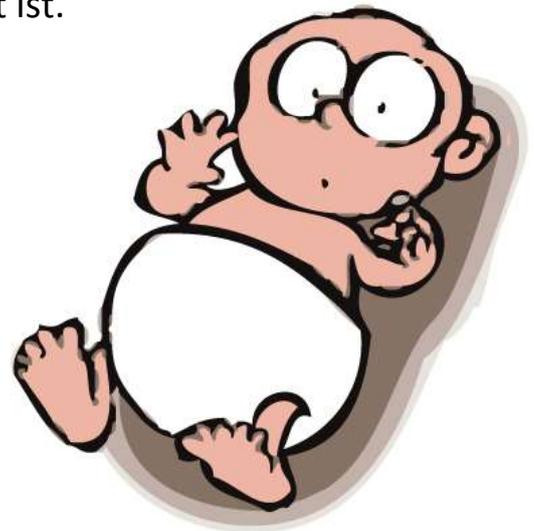
### Mutterschutz (MuSchG)

Für werdende Mütter gilt nach § 6 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ein Beschäftigungsverbot von **sechs Wochen vor** dem (mutmaßlichen) Geburtstermin bis **acht Wochen nach** der Geburt (bei Mehrlings- oder Frühgeburten 12 Wochen). Bei vorzeitiger Entbindung

werden nicht abgeholte Zeiträume „angehängt“, so dass die Schutzfrist in der Summe erhalten bleibt.

Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollte die Beschäftigte ihre Schwangerschaft und den errechneten Tag der Entbindung **rechtzeitig** mitteilen. Auf Verlangen ist ein Nachweis vom Arzt oder der Hebamme vorzulegen.

Neben dem Mutterschutzgesetz gibt es zahlreiche weitere Verordnungen und Gesetze, um Leib und Leben des ungeborenen Kindes schützen, etwa wenn die Mutter mit gefährlichen Stoffen arbeitet oder besonderen Gefährdungen am Arbeitsplatz ausgesetzt ist.



Während der Schwangerschaft und bis zu vier Monaten nach der Geburt gilt ein besonderer Kündigungsschutz (§ 9 Abs. 1 MuSchG). Allerdings verlängert sich ein befristeter Vertrag nicht automatisch durch eine Schwangerschaft, sondern läuft aus wie vorgesehen. Anders verhält es sich bei befristeten Verträgen nach Wissenschafts-

zeitvertragsgesetz, hier verlängert sich der Vertrag um die Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit (§2 Abs. 5 Nr.3 WissZeitVG).

Beratungen zum Thema Mutterschutz bietet das **Gleichstellungsbüro** an

⇒ [www.gsb.uni-hannover.de](http://www.gsb.uni-hannover.de)

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat einen umfassenden Leitfaden zum Thema Mutterschutz erstellt, dieser ist abrufbar unter

⇒ [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=3156.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=3156.html)

## Elternzeit (BEEG)

Einen **Anspruch** auf Freistellung auf Grundlage des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) haben alle Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie teilzeit- oder vollzeit- oder auch geringfügig beschäftigt sind oder sich in Ausbildung befinden.

Elternzeit darf jeder nehmen, der mit einem Kind bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres im gleichen Haushalt lebt und es dort hauptsächlich persönlich erzieht und betreut. Dies gilt nicht nur für leibliche Eltern, sondern kann auch von Großeltern, Pflege-, Adoptiv- und Stiefeltern sowie Geschwistern, Tanten und Onkeln in Anspruch genommen werden (§ 15 Abs. 1 BEEG).

Spätestens **7 Wochen** vor Beginn der Elternzeit ist diese unter Angabe von Zeitpunkt, Dauer und Umfang (Vollzeit, Teilzeit) gegenüber dem Arbeitgeber **anzumelden**. Anmeldepflichtig ist zunächst die Planung für die ersten zwei Jahre. Das dritte Jahr der Elternzeit kann auch später genommen werden, bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.

Die Elternzeit kann von jedem Elternteil allein oder gemeinsam genommen werden. Während der Elternzeit dürfen maximal 30 Wochenstunden gearbeitet werden. Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

Für die Dauer der Elternzeit ruht das Beschäftigungsverhältnis und wird erst bei Wiederaufnahme der Beschäftigung fortgesetzt. **Allerdings schützt dies nicht vor auslaufenden Befristungen!** Lediglich bei Arbeitsverträgen nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verlängert sich die Befristung um die Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit (§2 Abs. 5 Nr.3 WissZeitVG).

Aber Achtung! **Elterngeld** wird nicht für die komplette Elternzeit gezahlt, sondern nur bis maximal zum 14. Lebensmonat des Kindes.

Persönliche Beratungen zum Thema Elternzeit bietet das **Gleichstellungsbüro** an

⇒ [www.gsb.uni-hannover.de](http://www.gsb.uni-hannover.de)

## UNSER GUTES RECHT

### Befristung unwirksam

Das Bundesarbeitsgericht ist seiner strengen Linie bei der Befristung von Arbeitsverträgen treu geblieben. Demnach muss bei einer befristeten Einstellung klar sein, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich nur vorübergehend gebraucht wird, entschied das Bundesarbeitsgericht Erfurt (7 AZR 107/12) und bestätigte damit seine bisherige Rechtsprechung. Sei bei Vertragsabschluss noch unklar, ob der Arbeitnehmer auch später noch gebraucht werde, sei keine Befristung möglich. Damit hatte eine Sachbearbeiterin aus Niedersachsen mit ihrer Klage in der letzten Instanz Erfolg. Der Landkreis Leer muss sie daher jetzt unbefristet beschäftigen.

Quelle: Deutsche Presseagentur DPA, 12.9.13

### Arbeitsunfähigkeit

Nimmt ein Arbeitnehmer trotz Krank-Krankschreibung an einem Bewerbungsgespräch teil, rechtfertigt das nicht die Kündigung. Zwar hat ein erkrankter Arbeitnehmer während der Krankschreibung dafür zu sorgen, dass er die Ausfallzeit kurz hält. Dies bedeutet aber nicht, dass er stets im Bett liegen muss oder die Wohnung nicht verlassen darf. Vielmehr kommt es immer auf die Art der Erkrankung an, urteilte das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt (L3R 521/06).

Quelle: einblick 12/2013, Bund-Verlag



## TERMINE

Hochschulrat, Senat und Präsidium der Leibniz Universität Hannover haben sich einstimmig für eine Gedenkveranstaltung „**Verleihung und Entzug von Titeln während der NS-Zeit an der Technischen Hochschule Hannover**“ ausgesprochen und haben eingeladen für

**Mittwoch, den 20.11.2013,  
um 15:30 Uhr**

Leider war der Einladung nicht zu entnehmen, wo die Veranstaltung stattfinden wird. Wir haben nachgefragt: Veranstaltungsort ist der **Lichthof im Hauptgebäude (Welfenschloss)**.

Die Rückantwort kann noch bis zum 20.10.2013 erfolgen.

### Konflikte

Immer wieder mal häufen sich Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen, in denen es um Konflikte zwischen Kollegen und/oder Vorgesetzten geht. Diese überhaupt erst anzusprechen und dann anzupacken ist nicht immer einfach.

Zuerst wird meist nur über die Arbeitsleistung gesprochen, die angeblich nicht den Erfordernissen entspricht. Hier bleibt zu klären, was genau eigentlich erwartet wird und auch, was erwartet werden kann (nicht nur von den Vorgesetzten, sondern auch von den Kollegen). Manchmal stellt sich aber auch heraus, dass einfach einer den anderen nicht mag (das soll es geben und das ist doch auch normal). Doch wer traut sich schon, dies offen anzusprechen? Das Problem schaukelt sich hoch, wird zum Konflikt, bleibt ungelöst, bis dann vielleicht wirklich die Arbeitsleistung oder im schlimmsten Fall die Gesundheit betroffen sind.

Zwischenmenschliches wird wichtiger in unserer heutigen, immer hektischeren Arbeitswelt. Was aber tun, wenn hier etwas in Unordnung oder außer Kontrolle geraten ist?

Es ist doch völlig natürlich, dass Menschen sich mögen oder auch nicht mögen. Schön wäre es, dies offen anzusprechen zu können und sich darauf zu einigen, dass man sich einfach nur gegenseitig respektiert und für den Arbeitsalltag – sachlich und erwachsen – miteinander zu kommunizieren.

Die Realität sieht leider oft anders aus: Viele Konflikte führen zu Krankheiten von Kollegen. Ob die neuen Leitlinien für Führungskräfte daran etwas ändern, bleibt abzuwarten.

Viel Potenzial geht dort verloren, wo Menschen sich nicht respektieren und wertschätzen. Viele Energien werden benötigt, um bestehende Konflikte zu lösen, die ohne Hilfen nicht gelöst werden können und um Arbeitsausfälle abzufangen. Spannend wäre es, die Kosten mal zu errechnen für all das.

Haben wir nicht alle den einen Wunsch: Einen schönen Arbeitsplatz, an dem auch mal gelacht wird und einfach die normalen Umgangsregeln, die einem als Kind schon beigebracht wurden, beherzigt werden? Oder ist das nur ein Traum?

Verfasser/in ist der Redaktion bekannt

## Workshop-Erfahrungen

Ich gehe jetzt in das 3. Semester. Nein, ich habe kein neues Studium bzw. Seniorenstudium angefangen, sondern nehme jetzt schon im 3. Semester an dem Workshop für Sekretariatsmitarbeiter/innen teil.

Motiviert durch eine Arbeitskollegin, die auf einer unserer vierteljährlichen Zusammenkünfte an der Juristischen Fakultät lebhaft und begeistert von dem Workshop erzählte (sie sagte, dass Sie sich schon auf die nächste Sitzung freue), dachte ich mir, ich könnte da mal reinriechen - ich bin hängen geblieben.

Wir sind in der Regel ca. 15 bis 20 Kolleginnen, die sich aus verschiedenen Fakultäten zusammen gefunden haben. Es gibt diesen Workshop im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Leibniz Uni schon seit vielen Jahren.

Es war zunächst etwas ungewohnt, in lockerer Atmosphäre über alles Mögliche, was uns so am Arbeitsplatz bedrückt oder auch freut, zu sprechen. Da erzählt z. B. eine Kollegin, über Unregelmäßigkeiten mit der Technik. Sie fragt, was mache ich, wenn der Computer streikt, wenn uns dieser so nützliche Apparat mal wieder ärgert? Wie

war sie doch erstaunt, als sie hörte, dass es an der Juristischen Fakultät den Technik Service Bereich (TSB) gibt, der für alles, was den Computer betrifft, zuständig ist. So tauscht man sich also aus über alles, was man hat und nicht hat. Macht Verbesserungsvorschläge, gibt Tipps und hört auch manchmal einfach nur zu.

Interessant waren auch die Treffen in anderen Fakultäten. Man sieht, was die Kolleginnen dort besser bzw. anders machen oder auch, was am eigenen Arbeitsplatz wirklich gut oder verbesserungswürdig ist.

Haben wir selbst keine Wünsche bzw. Anregungen und Fragen, die diskutiert werden müssen, überrascht uns doch immer wieder die Kursleiterin mit ihren Berichten und Erfahrungen. Sie berichtet so z. B. aus anderen Workshops, was dort für Probleme auftreten, wie beispielsweise Unstimmigkeiten zwischen den einzelnen Mitarbeitern oder Mitarbeiter und dem Chef gelöst werden, wie man gewaltfrei kommuniziert und dergleichen mehr.

Im Nu ist der Vormittag vorbei und ich muss wieder an meinen Arbeitsplatz zurückkehren.

Gabriele Behmann

## 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		17421
Ulrike Hepperle	GPR		5216
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](mailto:buero@personalrat.uni-hannover.de)

[www.personalrat.uni-hannover.de](http://www.personalrat.uni-hannover.de)

Welfengarten 3, Gebäude 1111