

# PERSONALRATSINFO



## THEMEN DIESER AUSGABE

<b>Editorial</b>	<b>3</b>
<b>Interne Bewerber</b>	<b>4</b>
<b>Personalversammlung 2014</b>	<b>5</b>
<b>Beihilfen für (treue) Tarifbeschäftigte</b>	<b>6</b>
<b>Jugend- und Auszubildendenversammlung</b>	<b>6</b>
<b>JAV Wahlen 2014</b>	<b>7</b>
<b>Gott sprach: Es werde Licht. Und es ward Licht!</b>	<b>8</b>
<b>Die Treppe oder die Entdeckung des Jungbrunnens</b>	<b>9</b>
<b>Was erlauben Strutz?</b>	<b>10</b>
<b>Höhergruppiert: mehr Verantwortung - weniger Geld?</b>	<b>11</b>
<b>Entgelttabelle 2014</b>	<b>13</b>
<b>Leichte Sprache „Damit es jeder versteht“</b>	<b>14</b>
<b>Einführung der Elektronischen Akte</b>	<b>15</b>
<b>Bildungsurlaub</b>	<b>17</b>
<b>Interne Weiterbildung</b>	<b>18</b>
<b>Arbeitssicherheit hilft jedem und schützt uns alle!</b>	<b>19</b>
<b>Welch ein Glück</b>	<b>20</b>
<b>Alles, was Recht ist</b>	<b>21</b>
<b>Leserbriefe</b>	<b>22</b>
<b>Personalratsmitglieder GPR und PR-LUH</b>	<b>23</b>

## EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

*„Hochschulen sind Zukunftswerkstätten für Innovationen. Sie bilden hochqualifizierte Fachkräfte aus, sichern den wissenschaftlichen Nachwuchs und fördern den internationalen Austausch. Ihre Leistungsfähigkeit, ihre Lösungs- und Gestaltungskompetenzen sind entscheidend für die nachhaltige Entwicklung des Landes. Mit Investitionen in Bildung und Forschung wird nicht nur zeitnah, sondern auch langfristig eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Rendite erzielt und auch Vorsorge für die Zukunft getroffen.“*

(Quelle: Hochschulentwicklungsvertrag vom 12.11.2013)

Nicht wirklich verstanden, was die oben stehenden Sätze aussagen sollen? Kein Wunder. Der Hochschulentwicklungsvertrag ist nicht in einer leicht verständlichen Sprache geschrieben. Hier könnte sich die Hochschulpolitik mal unseren Artikel zur leichten Sprache zu Herzen nehmen. Aber so ein Hochschulentwicklungsvertrag soll ja auch gar nicht leicht verständlich sein. Wichtig ist, dass die richtigen Stichworte fallen. Also die Stichworte, die der derzeitigen politischen Mode entsprechen. Hehre Ziele, ansonsten möglichst unverbindlich, ohne die Freiheit von Forschung und Lehre einzuengen. Was im Einzelnen gemeint war, sehen wir in ein paar Jahren. Alles, was sich Gutes an Hochschulen entwickelt hat, stand dann ja schon im Vertrag. Und alles Schlechte? Da wurde der Vertrag dann halt falsch interpretiert. Ein echtes Überraschungs-Ei – aber ohne Spiel und ohne Schokolade.

Gerade diese wohlklingende Unverbindlichkeit aber eröffnet unserem Präsidium auch einigen Gestaltungsspielraum. Mal sehen, welche positiven Entwicklungen für uns Beschäftigte aus diesem Vertrag entstehen. Ein paar interessante Ansätze hätte dieser Vertrag. So haben sich die Hochschulen z. B. verpflichtet, „hochschulbezogene Standards für ‚Gute Arbeit‘ zu entwickeln und die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unter Berücksichtigung der DFG-Empfehlungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis entsprechend zu gestalten.“ Mal sehen, was das genau heißt!

Grundstandards für „Gute Arbeit“ fordern wir Personalräte für die Beschäftigungsbedingungen an unserer Hochschule schon seit längeren – wie auch die Gewerkschaften allgemein. Es könnte also spannend werden. Zumal das Präsidium – im Gegensatz zum Ministerium – sicherlich auch daran denken wird, dass an einer Universität nicht nur Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler arbeiten.

In diesem Sinne auf eine gute Zusammenarbeit!

## **INTERNE BEWERBER**

### **MITBESTIMMUNG – BETEILIGUNG AN BEWERBUNGSVERFAHREN**

Personalräte sind gemäß Niedersächsischem Personalvertretungsgesetz (NPersVG) in der Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen, wie z.B. Einstellungen, Verlängerungen von Arbeitsverträgen, Höhergruppierungen und dergleichen. Das betrifft jedoch lediglich sogenannte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, während wissenschaftliche Mitarbeiter, Dozenten und Professoren in Niedersachsen davon ausgenommen sind.

Die Beteiligung an Bewerbungsverfahren für die Besetzung von Stellen in Technik und Verwaltung nimmt einen erheblichen Teil unserer Personalratsarbeit ein. Kein Wunder, bei zunehmenden Befristungen und kürzeren Vertragslaufzeiten steigt zwangsläufig auch die Anzahl der Ausschreibungen und Einstellungsverfahren. Hier heißt es dann, eingegangene Bewerbungen zu sichten und nach Möglichkeit auch an den zahlreichen Bewerbungsgesprächen teilzunehmen. Werden bei der Auswahl nur die Kriterien angelegt, die auch in der Ausschreibung gefordert waren oder wird ein Wunschkonzert eröffnet, weil überqualifizierte Bewerber mit attraktiven Zusatzkenntnissen die Latte nach oben treiben? Werden allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Fragen gestellt? Ist die Auswahl nachvollzieh-

bar und das Verfahren diskriminierungsfrei? Und – was uns Personalräten natürlich besonders am Herzen liegt – gibt es interne Bewerber mit dem verständlichen Interesse eines Anschlussvertrages?

Richtig ist, dass Hausbewerbungen von befristet Beschäftigten grundsätzlich bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen zu bevorzugen sind, wenn sie die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Dieser Anspruch ergibt sich aus § 30 Abs. 2 TV-L. Eine gewagte Annahme ist jedoch, dass sich die einstellenden Einrichtungen die Informationen über die Bewerberinnen und Bewerber selbst hausintern zusammensuchen.

Das macht es uns Personalräten häufig schwer, uns erfolgreich für die Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.

Immer häufiger erleben wir in den Vorstellungsgesprächen, dass interne Bewerberinnen und Bewerber unzureichend vorbereitet sind. Während Externe sich meistens im Vorfeld über die Aufgaben, das Arbeitsumfeld und die Strukturen an der Leibniz Universität kundig machen und auch ihre Qualifikationen und Kenntnisse entsprechend gut und umfangreich präsentieren, kommen Interne dagegen zunehmend mit dem Selbstverständnis, sich kaum vorbereiten zu müssen. Der

Umstand, bereits erfolgreich mindestens ein Bewerbungsverfahren an unserer Hochschule hinter sich gebracht zu haben, sowie die Strukturen der Leibniz Universität bereits zu kennen, befreit nicht von einer kompetenten und interessierten Bewerbung für die neuen Aufgaben in einem anderen Bereich der Universität. Es ist schon verständlich, dass es wenig Freude macht, sich regelmäßig von Befristung zu Befristung zu hangeln und immer wieder Bewerbungsverfahren zu absolvieren. Trotzdem ist es enorm wichtig, sich im Vorstellungsgespräch entsprechend zu präsentieren. Welche Aufgaben erledige ich derzeit? Womit kenne ich mich aus? Welche Aufgaben stehen in der neuen Stelle an? Warum bin ich der/die Richtige für den Job? Und vermeiden Sie tunlichst, sich über

die alte Einrichtung negativ auszulasen, das kommt verständlicherweise nicht gut an.

Eine sichtlich lästige Routine im Bewerbungsverfahren oder wenig Detailinteresse an dem neuen Arbeitsbereich sind nach unserer Wahrnehmung dem Erfolg der Bewerbung stets abträglich. Der Vorteil für die einstellenden Einrichtungen, dass die internen Abläufe nicht erst mühsam eingearbeitet werden müssen und die Internen schon gut vernetzt sind, verliert so genauso an Wert bei der Auswahlentscheidung wie der Tarifvorbehalt.

In diesem Sinne: Bewerben Sie sich mutig, engagiert und kompetent! Viel Erfolg!

## PERSONALVERSAMMLUNG 2014



**Personalversammlung LUH  
am 04.03.2014  
um 10:00 Uhr**

Thema:  
Familienfreundliche Hochschule

Ort:  
Gebäude 2501, Kali-Hörsaal

## BEIHILFEN FÜR (TREUE) TARIFBESCHÄFTIGTE

Zuerst die schlechte Nachricht: Mit Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und dem Überleitungstarifvertrag für Beschäftigte (TVÜ-L) am 1. November 2006 wurden die Beihilfetarifverträge für Angestellte, Arbeiter und Lehrlinge aus dem Jahr 1964 ersatzlos gestrichen.

Nun die bessere Nachricht, zumindest für die Beschäftigten, die zum Überleitungszeitpunkt noch Anspruch auf Beihilfe hatten: Gemäß der Protokollnotiz des § 13 TVÜ-L bleiben Beihilfeansprüche unter bestimmten Voraussetzungen bestehen. Das betrifft die Tarifbeschäftigten, die vor 1999 ihr Beschäftigungsverhältnis begonnen und ununterbrochen fortgesetzt haben. Für diesen Kreis von Beschäftigten besteht auch weiterhin die Möglichkeit, beihilfeberechtigte Ansprüche

geltend zu machen. Beihilfefähig sind zwar lediglich Zahnersatzkosten und Heilpraktiker-Behandlungen und das auch nur auf Antrag, aber immerhin.

Richten Sie Ihren Antrag an die Landesweite Bezüge- und Versorgungsstelle in Aurich, weil dort die für Landesbeschäftigte zuständige Beihilfestelle angesiedelt ist.

OFD Niedersachsen  
LBV Aurich  
Postfach 1640  
26586 Aurich

Bei einem formlosen Antrag bekommen Sie von dort die nötigen Informationen und Antragsformulare zugeschickt. Wer es noch schneller möchte, kann sich die entsprechenden Unterlagen auch auf den Web-Seiten der LBV-Niedersachsen unter der Rubrik Beihilfe und Heilfürsorge runterladen.

⇒ [www.nlbv.niedersachsen.de](http://www.nlbv.niedersachsen.de)

## JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERSAMMLUNG



**am 05.02.2014 um 14:00 Uhr**

Thema:

**Was kann die JAV für uns tun?**

Ort:

Gebäude 1101, Hauptgebäude  
Raum A 310

## JAV WAHLEN 2014

Nicht nur ein neues Jahr hat begonnen, auch eine neue Amtszeit für die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) beginnt in diesem Jahr.

Am 12. März ist es mal wieder soweit: Eine neue JAV wird gewählt.



Auch dieses Mal suchen wir Kandidatinnen und Kandidaten, die Interesse daran haben sich für die Belange und Rechte der Auszubildenden und Jugendlichen an der Leibniz Universität zu engagieren.

**Alle Auszubildenden und Beschäftigte zwischen 16 und 26 Jahren können sich zur Wahl stellen.**

Die Amtsperiode läuft über 2 Jahre.

Für die Zeit, die diese Arbeit in Anspruch nimmt, werden die Mitglieder von ihrer normalen Tätigkeit freigestellt.

Die gewählte JAV arbeitet eng mit dem Personalrat und ver.di zusammen und hat so immer kompetente Unterstützung.

Was macht die JAV? Welche Aufgaben erwarten mich, wenn ich gewählt werde?

- Die JAV ist der Ansprechpartner für alle Azubis bei Fragen und Problemen in der Ausbildung
- Sie entwickelt neue Inhalte und bringt neue Ideen ein, um die Ausbildung an unserer Hochschule weiter zu verbessern
- Sie beschäftigt sich mit den Themen aus dem Tarifvertrag, die Azubis und deren Ausbildung betreffen
- Die JAV begleitet die Einstellungsverfahren der neuen Azubis
- Sie berät bei Konflikten in der Ausbildung

Wir hoffen, dass wir das Interesse des Einen oder Anderen geweckt haben, und sich möglichst viele überlegen für die nächste JAV als Mitglied zur Verfügung zu stehen.

### **Kontakt:**

Marc André Brinkforth  
Tel. 762-19906  
[brinkforth@personalrat.uni-hannover.de](mailto:brinkforth@personalrat.uni-hannover.de)

André Hruschka  
Tel. 762-19905  
[hruschka@personalrat.uni-hannover.de](mailto:hruschka@personalrat.uni-hannover.de)

## GOTT SPRACH: ES WERDE LICHT. UND ES WARD LICHT!

Tja, wenn das mal alles so einfach wäre. Klar haben wir Licht, Gott sei Dank, aber leider nur tagsüber. Was Gott vielleicht wusste, aber nicht mit einkalkuliert hat, ist die Arbeitssituation des öffentlichen Dienstes im 21. Jahrhundert. Denn hier (und wir wollen nicht ums Detail feilschen) wird auch in den dunklen Stunden des Jahres gearbeitet. Jetzt kennen wir ja seit Jahren die Beleuchtungsmisere auf dem Campus Herrenhausen. Außer in den wenigen sternenklaren Vollmondnächten ist der Campus auch weiterhin morgens und abends verschämt in Dunkelheit gehüllt. Zwar gibt es das jahrelange Versprechen, nach Beendigung der Bauarbeiten auf dem Campus die missliche Beleuchtungssituation zu beheben, aber ein Bauende ist für die nächsten Jahre nicht in Sicht.

Was tun? Kreative Vorschläge gibt es bereits. Unter anderem wurde vorgeschlagen nur von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang zu arbeiten. Schöner Vorschlag, aber mit voller Lohnfortzahlung nicht umzusetzen. Auch der Vorschlag, die Gewächshausbeleuchtung in den dunklen Tagesstunden zu Hilfe zu nehmen, ist ein ebenso löblicher wie auch ein energieverschlingender Ansatz.

Aber der liebe Gott hatte ein Einsehen und schickte einen Gedankenblitz Richtung Leibniz Uni (genaue GPS-Positionsdaten liegen der Redaktion

vor). Stirnlampen sollen uns die Nacht zum Tage machen oder zumindest die größten Schlaglöcher auf unserem Wege zur und von der Arbeit ausleuchten.

Mein Kirchenaustritt liegt ja nun schon mehrere Jahre zurück, aber das lässt mich nun doch fast zurück in den Schoß der Kirche wanken.

Also an-, oder besser umschnallen von Stirnlampen ist angesagt. Wir haben da mal ein kleidsames Modell herausgesucht.



Foto: LED-Stirnscheinwerfer, supashop

*Man kann einige Leute  
die ganze Zeit hinters Licht führen  
und einige Zeit lang alle Leute.  
Aber man kann nicht alle Leute  
die ganze Zeit hinters Licht führen.*

Abraham Lincoln

## DIE TREPPE ODER DIE ENTDECKUNG DES JUNGBRUNNENS

„Die Treppe“, klingt irgendwie nach Hitchcock, nach Grusel und Mord, zumindest spannend. Ganz so extrem wird es aber nicht, obwohl – es geht um unsere Gesundheit und das ist doch zumindest spannend.

Im Rahmen eines persönlichen Sondertrainingsprogrammes hatte ich das „Vergnügen“ die Treppe im Conti-Hochhaus, übrigens 32 Treppenabsätze à 10 Stufen, stundenlang hoch und runter zulaufen. Keine sehr spannende, aber doch eine mörderische Sache.

Aufgefallen ist mir beim hoch und runterlaufen zunächst nichts, doch dann wurde ich stutzig. Kaum Treppennutzer. Vereinzelt vielleicht auf den untersten Etagen, aber je höher ich kam, desto einsamer wurde es. Genutzt wurde der Aufzug, aber nicht von älteren, sondern in der Mehrheit von jüngeren Studierenden und Mitarbeitern.

Eigentlich schade. Dabei könnte das Treppensteigen viele Leute fit machen. Es ist gesund, regt Herz und Kreislauf an, steigert Belastbarkeit und Muskulatur – und das regelmäßig auf dem einen oder anderen kleinen Dienstgang. Und es ist deutlich günstiger als ein Fitnessstudio.

Medizinstatistiker haben in einer gar nicht kühnen Rechnung ermittelt, dass jede Stufe treppauf das Leben um drei bis vier Sekunden verlängert. Dabei ist

regelmäßiges Treppensteigen ein guter Indikator für die Kondition.

⇒ [www.rp-online.de/gesundheit/news/wer-treppen-steigt-lebt-laenger-1.2331778](http://www.rp-online.de/gesundheit/news/wer-treppen-steigt-lebt-laenger-1.2331778)

Dies konnte in einer Studie von Philippe Meyer von der Universität Genf nachgewiesen werden: 77 Uni-Mitarbeiter mit einem bewegungsarmen Lebensstil mussten zwölf Wochen lang auf den Aufzug verzichten und Treppen steigen. Am Ende der Studie habe sich die Fitness der Teilnehmer deutlich verbessert, der Hüftumfang habe sich um durchschnittlich 1,8 Prozent verringert, das Gewicht um 0,7 Prozent, die Fettmasse im Gewebe um 1,7 Prozent. Der Wert des gefährlichen LDL-Cholesterins sei um 3,9 Prozent zurückgegangen, bilanzierten die Wissenschaftler.

⇒ [www.fr-online.de/sport/fitness-treppensteigen-gegen-herz-kreislauf-erkrankungen,1472784,2925382.html](http://www.fr-online.de/sport/fitness-treppensteigen-gegen-herz-kreislauf-erkrankungen,1472784,2925382.html)

Das sind doch mal Zahlen, die jeden überzeugen müssten. Was für eine Vision: Das Conti-Hochhaus als Jungbrunnen. Kaum vorzustellen, wie es in 2-3 Jahren auf den Gängen im Conti-Hochhaus aussehen könnte. Altgediente Mitarbeiter und Professoren wären nur noch mit Mühe von jugendlichen Studierenden zu unterscheiden. Frisch und agil bei bester Gesundheit.

Bei einem meiner Trainingseinheiten wurde ich von zwei Professoren mal gefragt: „Wie oft laufen sie denn die Treppen hoch und runter?“ „25 Mal“, sagte ich. Irgendwie muss sich das herumgesprochen haben. Zumindest hatte ich den Eindruck, dass mir bei meinen späteren Trainings mehr Leute auf der Treppe begegneten.

Aber warum nicht das Ganze mal sportlich angehen? Nach dem von unserer Gesundheitskoordinatorin Frau Germann initiierten Programm „10.000 Schritte“ könnte man doch das Programm „10.000 Treppenstufen“ starten. Dabei muss es ja nicht

gleich 25 Mal die Treppen hoch und runter sein. Obwohl, warum eigentlich nicht? Treppenhauswettkämpfe gibt es ja andernorts auch. Die Fachschaft Bauingenieurwesen veranstaltet beispielsweise jährlich einen Treppen-Contest im Hochhaus Appelstraße.

Top die Wette gilt! Wer schafft mehr als 25 Mal die Treppen hoch und runter? Da fallen mir auf Anhieb einige gut trainierte Kolleginnen und Kollegen ein. Machen wir doch einfach unsere ganz privaten **Conti-Hochhaus-Wettkämpfe 2014.**



## WAS ERLAUBEN STRUTZ?

Grammatikalisch ist diese Frage alles andere als hochschulkonform. Nachdem in einschlägigen Veröffentlichungen der Hochschule bereits ausgiebig über die Vita unseres neuen Hauptberuflichen Vizepräsidenten Dr. Christoph Strutz berichtet wurde, stellt sich für uns Personalräte weitergehend die Frage: **Was wird sich mit dem neuen Vize wohl an der Leibniz Universität verändern?**

Vielschichtige Kenntnisse bringt Herr Dr. Strutz ja mit: Er hat sowohl die Arbeitswelt aus vielen Blickwinkeln ken-

nengelernt (Lehre, Studium, freie Wirtschaft, Geschäftsführung L3S, Vizepräsident Uni Hildesheim) als auch durch seine weltweiten Tätigkeiten interkulturelle Erfahrungen gesammelt. Und „nebenbei“ hat er noch eine Familie mit vier Kindern – also ein breitgefächertes Erfahrungsschatz. Die (sozialen) Belange der Beschäftigten sollten damit problemlos mit ihm zu kommunizieren sein.

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit und wünschen Herrn Dr. Strutz einen guten Start!

Ich habe fertig.

## HÖHERGRUPPIERT

### MEHR VERANTWORTUNG UND ARBEIT UND TROTZDEM WENIGER GELD?

Das kann nicht sein, würde man denken – aber da gibt es tatsächlich Konstellationen im neuen Tarifrecht, die das möglich machen. Nicht von ungefähr lässt sich die Personalverwaltung von Beschäftigten oft bestätigen, dass ihnen die tarifrechtlichen Folgen der Höhergruppierung bekannt sind – denn nicht immer führt eine Höhergruppierung zu dem gewünschten Ziel, sofort mehr Geld zu erhalten. Der Personalrat war bereits mit mehreren Fallkonstellationen befasst, die bei den betroffenen Beschäftigten zu verständlicher Enttäuschung führten – wir möchten deshalb an dieser Stelle nochmals einige Hinweise zur Eingruppierung geben.

Die Höhe des Entgeltes richtet sich nicht allein nach der Entgeltgruppe, sondern auch nach der Entwicklungsstufe, die in jedem Einzelfall aufgrund von anrechenbaren Vorerfahrungszeiten festgestellt wird. Es gelten hier die Vorschriften der §§ 16 und 40, Nr. 5 TV-L, die Sie sich gründlich durchlesen sollten, da Fehler bei berücksichtigungsfähigen Zeiten hier manchmal nachträglich nicht korrigierbar sind. Bei der Einstellung werden die Beschäftigten in der Regel der Stufe 1 zugeordnet, wenn keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Nach einem Jahr erfolgt automatisch der Wechsel in die Entwicklungsstufe 2, nach zwei weiteren Jahren in die Stufe 3 und entsprechend (s.u.) geht es weiter:

Stufenlaufzeiten gemäß § 16 (3) TV-L	
	Voraussetzung
Stufe 1	Eingangsstufe (Berufsanfänger oder Beschäftigte ohne einschlägige Berufserfahrung)
Stufe 2	nach einem Jahr in Stufe 1
Stufe 3	nach zwei Jahren in Stufe 2
Stufe 4	nach drei Jahren in Stufe 3
Stufe 5	nach vier Jahren in Stufe 4
Stufe 6	nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8
<i>Achtung:</i>	<i>Entgeltgruppe 9, Fg. 3 umfasst nur 4 Stufen und hat eine erweiterte Stufenlaufzeit: 5 Jahre in Stufe 2 und 9 Jahre in Stufe 3</i>

Bei der Höhergruppierung erfolgt die Stufenzuordnung **nicht stufengleich**, sondern orientiert sich an der Höhe des bisherigen Entgelts. Beim Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe wird die

Stufe zugeordnet, in der **mindestens dasselbe Entgelt** gezahlt wird. Gewährleistet wird lediglich ein Mindestmehrverdienst in Höhe eines Garantiebetrages (29,32 € in den Ent-

geltgruppen E 1 bis E 8 bzw. 58,61 € in den Entgeltgruppen E 9 bis E 15). Die Berufserfahrung, die die höhergruppierten Beschäftigten in ihrer bisherigen Entgeltgruppe erworben haben, spielt für die neue Tätigkeit keine Rolle mehr. **Die Stufenlaufzeit beginnt in der höheren Entgeltgruppe neu zu laufen ab dem Tag der Höhergruppierung.** Dabei kann es sich ergeben, dass Beschäftigte, die mit ihrer derzeitigen Entgeltgruppe unmittelbar vor einem Stufenaufstieg stehen, nun durch die Höhergruppierung lediglich den Garantiebetrug erhalten, der deutlich unter dem bleibt, was ihnen der Stufenaufstieg in der niedrigeren Entgeltgruppe in Kürze gebracht hätte.

Das klingt alles sehr theoretisch und undurchsichtig, deshalb wollen wir versuchen, es an einem Beispiel zu verdeutlichen:

Frau X. befindet sich in der Entgeltgruppe 6, Stufe 3, die Stufe 4 würde sie am 1.5.2014 erreichen. Nun soll sie zum 1.4.2014 höhergruppiert werden. Weil sie nicht schlechter gestellt werden darf, würde die Eingruppierung in E 7, Stufe 3 erfolgen. Betrachten wir einmal nur die Bruttobeträge für den Zeitraum von 04/2014 bis 05/2017 unter Einrechnung der nächsten Stufe (je nach betrachtetem Zeitraum können sich andere Verhältnisse ergeben):

#### **Variante 1:**

##### **Höhergruppierung zum 1.4.2014**

04/2014 – 03/2017 (E 7, Stufe 3):

36 x 2564,33 € +

04/2017 – 05/2017 (E 7, Stufe 4):

2 x 2678,26€

**= 97.672,40 €**

#### **Variante 2:**

##### **keine Höhergruppierung, alles bleibt, wie es ist:**

04/2014 (E 6, Stufe 3):

1 x 2478,88 € +

05/2014 – 05/2017 (E 6, Stufe 4):

37 x 2592,82 €

**= 98.413,22 €** (also deutlich mehr)

Das ist bitter für Frau X. Wäre die Höhergruppierung z.B. zum 1.6.2014 erfolgt, also nach dem Aufstieg in die nächste Stufe, hätte sich folgende Rechnung ergeben:

04/2014 (E 6, Stufe 3):

1 x 2478,88 € +

05/2014 (E 6, Stufe 4):

1 x 2592,82 € +

06/2014 – 05/2017 (E 7, Stufe 4):

36 x 2678,26€

**= 101.489,06 €**

Es lohnt sich also, aufmerksam zu sein und den vermeintlichen Mehrwert durchzurechnen. Nur so kann man vermeiden, am Ende trotz höherwertiger Aufgaben über die Jahre gerechnet weniger Geld zu bekommen!

# ENTGELTTABELLE 2014

## Entgelt für Beschäftigte im öffentlichen Dienst (TV-L)

Brutto-Monatsentgelte ab 01.01.2014									
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 5	Stufe 6	
E 15Ü	5076,52	5634,77	6164,55	6512,05	-	-	6597,50	-	
E 15	4034,04	4472,68	4637,88	5224,63	-	-	5668,97	-	
E 14	3652,39	4051,13	4284,69	4637,88	-	-	5179,05	-	
E 13Ü	-	3737,83	3937,21	-	4284,69	4637,88	5179,05	-	
E 13	3367,56	3737,83	3937,21	4324,57	-	-	4860,04	-	
E 12	3020,06	3350,46	3817,57	4227,73	-	-	4757,50	-	
E 11	2917,52	3230,84	3464,39	3817,57	-	-	4330,27	-	
E 10	2809,29	3116,90	3350,46	3584,02	-	-	4028,36	-	
E 9	2484,57	2752,31	2889,04	3265,01	-	-	3561,24	-	
E 8	2325,07	2575,73	2689,65	2797,89	-	-	2917,52	2991,58	
E 7	2176,96	2410,52	2564,33	2678,26	-	-	2769,42	2849,15	
E 6	2137,09	2364,95	2478,88	2592,82	-	-	2666,87	2746,61	
E 5	2045,94	2262,41	2376,35	2484,57	-	-	2570,03	2626,99	
E 4	1943,40	2154,19	2296,59	2376,35	-	-	2456,10	2507,36	
E 3	1914,92	2120,00	2176,96	2268,11	-	-	2342,16	2404,82	
E 2Ü	1829,47	2023,15	2097,22	2188,37	-	-	2251,03	2302,28	
E 2	1766,81	1954,79	2011,77	2068,73	-	-	2199,75	2336,47	
E 1	-	1573,13	1601,60	1635,78	-	-	1669,97	1755,42	

Auszubildende BBiG vom 01.01.2014 bis 31.12.2014	
1. Ausbildungsjahr	806,82
2. Ausbildungsjahr	860,96
3. Ausbildungsjahr	910,61
4. Ausbildungsjahr	979,51

## LEICHTE SPRACHE „DAMIT ES JEDER VERSTEHT“

Gleich mehrere Anlässe haben mich dazu animiert, mich einmal mit der Thematik „Leichte Sprache“ zu befassen.

Zum Einen mussten heute ein Mitarbeiter und ich über einen für uns nur sehr unzureichend zu verstehenden Text über die klimatische Einstellung unseres Steuerungscomputers sinnieren, dann bin ich auf der Internetseite Diversity des Gleichstellungsbüros gelandet, das neue PR-Info wurde mir zugestellt und zu guter Letzt drückte mir meine Kollegin die Zeitschrift ZB (Behinderte Menschen im Beruf) in die Hand mit dem Kommentar: „Haben wir doppelt, kannst du ja mal reinschauen!“

Das alles kann kein Zufall sein!

Ich weiß nicht, ob es nur mir so ergeht, aber wenn ich Begrifflichkeiten wie zum Beispiel „Diversity“ höre oder lese, überkommt mich eine aggressive Hilflosigkeit. Es gibt ein so schönes deutsches Wort für Diversity: „Vielfalt“. Nach dem Motto „Je unverständlicher, desto intellektueller“ wird immer stärker versucht, Nichtverstehende von der Verständigung untereinander auszuschließen.

In der genannten Zeitschrift „Behinderte Menschen im Beruf“ wurde genau dieses Thema aufgegriffen. Dort heißt es: „Amtsdeutsch, Fachchinesisch,

politische Phrasen – diese Art von Sprache macht (nicht nur) Menschen mit Lernschwierigkeiten das Leben schwer.“ Denken wir bei Barrierefreiheit zuerst an Rampen und Aufzüge, dann verkennen wir, dass eine schwer verständliche und komplizierte Ausdrucksweise eine ebenso hohe Hürde aufbauen kann.



Quelle: Benutzer HarryCane, stupipedia

Dabei soll die leichte Sprache die selbstständige Informationssuche und damit die Selbstbestimmung von erwachsenen Menschen verbessern. Man kann aus unterschiedlichen Gründen, vorübergehend oder dauerhaft, Probleme mit einem komplexen

Satzbau haben und Fremdwörter nicht verstehen. In dieser Beschreibung finde ich mich auch zum Teil wieder.

Wer aufmerksam die öffentliche Kommunikation verfolgt wird feststellen, dass es eine Vielzahl von Hürden im Verstehen von sprachlichen Inhalten gibt. Dabei kann eine „Übersetzung“ in die leichte Sprache sehr zeitaufwendig sein, da z.B. eine Schwierigkeit darin besteht, dass die Übersetzung vieldeutiger Worte von der im Text gemeinten Bedeutung ausgehen muss. Einige Behörden, beispielsweise der Deutsche Bundestag, stellen sich dieser Herausforderung und verwenden

den auf ihrer Webseite neben der normalen Sprache auch die leichte Sprache.

⇒ [www.bundestag.de/leichte\\_sprache](http://www.bundestag.de/leichte_sprache)

Regeln für die Benutzung der „Leichten Sprache“ findet man unter:

⇒ [www.leichtesprache.org/downloads/Regeln\\_fuer\\_Leichte\\_Sprache.pdf](http://www.leichtesprache.org/downloads/Regeln_fuer_Leichte_Sprache.pdf)

Vielleicht dient dieser Artikel dazu, einmal über leichte, hürdenfreie Sprache nachzudenken.

Nicht nur mir würde das sicherlich helfen!

## EINFÜHRUNG DER ELEKTRONISCHEN AKTE

In der Verwaltung ist man es ja gewohnt, dass Arbeitsabläufe optimiert werden sollen. Die Hoffnung, dass der Weg über die elektronische Verarbeitung der effektivste ist, vielleicht auch der Wunsch nach einem papierlosen Büro, stirbt offenbar nie. Bei den mit dem operativen Geschäft Betrauten ist dies Gefühl allerdings sehr viel seltener.

Nun also sollen in der Verwaltung im Sachgebiet 51 die Drittmittelakten mit einem neuen Modul FM - Folder Management von SAP elektronisch gepflegt werden. Für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern ist die Umstellung mit Mehrarbeit verbunden und diese ist nicht zu unterschätzen. Zumal schon seit einiger Zeit durch die

gestiegene Anzahl von Drittmittelprojekten eine hohe Arbeitsbelastung in diesem Bereich besteht, der Einsatz von zusätzlichem Personal wie immer aber auf größeren Widerstand stößt und daher schwerlich umzusetzen ist.

Nun, bei Neueinführungen oder Änderungen ist es halt so, dass für eine Übergangszeit mit Nachteilen und Mehrarbeit zu rechnen ist. Und wenn erst mal alles über SAP erfasst ist und den geregelten Gang geht, dann haben wir den erhofften Nutzen, oder? Die schriftlichen Unterlagen der Akten sollen eingescannt (soweit sie nicht ohnehin elektronisch vorliegen und zu der Akte gespeichert sind) und dabei gleich der entsprechenden elektronischen Ablagestruktur zugeordnet

werden. Hierfür soll es dann auch Hilfskräfte geben - schön. Wie qualifiziert sollten diese sein, welche Eingruppierung wäre erforderlich? Nun, Teil 1 lässt sich als reine Zuarbeit ja noch vorstellen, aber die Zuordnung des Inhalts zur Ablagestruktur dürfte eine nicht ganz anspruchslose Aufgabe werden. Wie üblich könnte der Teufel noch weiter im Detail stecken, aber das bleibt abzuwarten. So richtig wird uns der Mehrwert bislang jedenfalls nicht klar.

Einem nice to have wird die tatsächliche Entlastung im Tagesgeschäft gegenüberzustellen sein. In der Verwaltung können die Sachgebietsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter dann jederzeit auf die Akten zu greifen, sowie auch die Rechtsabteilung und die Innenrevision. Die Akten liegen nicht irgendwo herum und der Postweg ist obsolet. Das klingt plausibel, aber die Frage, inwieweit sich Aufwand und Kosten gegenüber diesem Nutzen rechtfertigen lassen, muss erlaubt sein.

Die Personalräte haben in der mit der Dienststelle abgeschlossenen Dienstvereinbarung hauptsächlich darauf geachtet, dass zum Einen – wie bei jedem Einsatz von Software möglich – keine Leistungskontrolle erfolgt, und zum Anderen, dass der Einsatz nur für die Sachakten und nicht für die Perso-

nalakten zum Einsatz kommt. Die SAP-Software kann prinzipiell auch hierfür verwendet werden (ist dafür auch schon konzipiert) und unsere Befürchtung, dass hier der spätere Einstieg in eine rein elektronische Personalaktenführung mit den viel sensibleren Personaldaten erleichtert werden könnte, ist nicht völlig von der Hand zu weisen.

Es soll hier nicht der Eindruck entstehen, dass Personalräte per se gegen die Einführung von elektronischer Datenverarbeitung sind.

Wir haben aber die Aufgabe, als Beschäftigtenvertretung dafür zu sorgen, dass die möglichen Gefahren aufgezeigt werden und Möglichkeiten gefunden werden, die eine Arbeits- und Leistungskontrolle der Beschäftigten ausschließen. Auch

wenn es schön praktisch ist, alle Daten munter miteinander verknüpfen zu können – im Interesse der Beschäftigten und im Sinne des Datenschutzes und der Datensparsamkeit muss auch immer im Auge behalten werden, welche Datensätze dienstlich notwendig durchgereicht werden. Jede Software bringt eben auch die Gefahr einer missbräuchlichen Nutzung mit sich, auch wenn man das in Zeiten von Social Networks gern vergisst und die eigenen Bilder und Daten offenerzig in alle Welt verteilt.



## BILDUNGSURLAUB

Wann haben Sie das letzte Mal Bildungsurlaub genommen? In diesem Jahr, im letzten, noch nie?

Diese Möglichkeit der Weiterbildung wird unserer Meinung nach immer noch viel zu wenig genutzt.

Zunächst das wichtigste: Alle Beschäftigten können Bildungsurlaub beantragen. Dies wird im Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz geregelt. Niedersächsische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben im Jahr grundsätzlich **Anspruch auf fünf Tage bezahlte Freistellung** für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen. Den gleichen Anspruch haben auch Auszubildende und Personen in arbeitnehmerähnlicher Stellung. Soweit sie an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche arbeiten, ändert sich der Anspruch entsprechend.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub ist, dass die Bildungsveranstaltung anerkannt worden ist von der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung.

Ein nicht ausgeschöpfter Bildungsurlaubsanspruch des vorangegangenen Jahres kann gemeinsam mit oder getrennt von dem Bildungsurlaubsanspruch des laufenden Kalenderjahres geltend gemacht werden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers können nicht ausgeschöpfte Bildungsurlaubsansprüche der vorangegangenen zwei

bzw. drei Kalenderjahre mit dem Bildungsurlaubsanspruch des laufenden Kalenderjahres zu einem inhaltlich zusammenhängenden vierwöchigen Bildungsurlaub zusammengefasst werden. Der Anspruch auf Bildungsurlaub kann frühestens sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

Das Gesetz betont ausdrücklich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub nicht benachteiligt werden dürfen. Bildungsurlaub wird ohne Minderung des Arbeitsentgelts gewährt und nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet.

Die Anmeldungen für Bildungsurlaub sind schriftlich und möglichst frühzeitig, in der Regel mindestens 4 Wochen vorher, dem Arbeitgeber mitzuteilen. Wir empfehlen Ihnen aber, sich so früh wie möglich bei der Veranstaltung Ihrer Wahl anzumelden, um den gewünschten Platz auch zu bekommen.

Nutzen Sie Ihre Möglichkeit, Bildungsurlaub zu nehmen!

Alle weiteren rechtlichen Voraussetzungen und Bestimmungen finden sie auch zum Nachlesen im A-Rundschreiben Nr. 02/2012

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

## INTERNE WEITERBILDUNG

Weiterbildung wird an der Leibniz Universität gerne gesehen und gefördert. In der Regel gibt es bei der Beantragung und der Anmeldung zu einem Kurs aus dem Weiterbildungsprogramm der Universität deshalb keine Schwierigkeiten. Aber gelegentlich kommt es doch vor, dass über die Notwendigkeit und Inhalte von Weiterbildungswünschen seitens der Beschäftigten in den Einrichtungen diskutiert wird. Gerade bei Weiterbildungsangeboten, die in keinem direkten Zusammenhang zur tagtäglichen Arbeit stehen, ist die Einsicht von Vorgesetzten nicht immer gegeben.

Aber die interne Weiterbildung ist nicht streng ausgerichtet auf das Tagesgeschäft. So heißt es in der **Dienstvereinbarung über die Weiterbildung des Personals**: „Im dienstlichen Interesse liegt die Weiterbildung, die

- zur Erhaltung und Verbesserung der Eignung für den derzeitigen Arbeitsplatz führt,
- die Befähigung für einen anderen Arbeitsplatz (im Bereich der LUH) fördert,
- dazu befähigt, die gesellschaftlichen Zusammenhänge zu erkennen und dadurch persönliche und gemeinschaftliche Rechte und Pflichten besser wahrzunehmen oder

- von Nutzen bei der Mitarbeit in den Selbstverwaltungsorganen oder in den Personalräten der TUH sind.“

Es geht hier also um die berufliche **und** allgemeine Weiterbildung der Beschäftigten.

Sollte es dennoch einmal vorkommen, dass eine gewünschte Weiterbildungsmaßnahme von der Einrichtungsleitung abgelehnt wird, so ist auch das in der Dienstvereinbarung unter § 3 (Antragsverfahren) geregelt. Bei Ablehnung von Weiterbildungsanträgen ist der Gesamtpersonalrat in der Mitbestimmung. Also informiert uns bitte umgehend, wenn eine geplante Weiterbildungsmaßnahme nicht genehmigt wird!



*Unser letzter Zweck ist die Glückseligkeit, aber das einzige geeignete Mittel für diesen Zweck ist die Tugend und Geistesbildung.*

(Gottfried Wilhelm Freiherr von Leibniz)

## ARBEITSSICHERHEIT HILFT JEDEM UND SCHÜTZT UNS ALLE!

Auf der folgenden Seite möchte ich mich und meine Arbeit als Sicherheitsingenieur an der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover vorstellen.

1995 diplomierte ich an der Gesamthochschule-Universität Duisburg als Physikingenieur. Den Hauptteil meiner Ingenieurslaufbahn, über zehn Jahre, arbeitete ich in der Entwicklungsabteilung eines Geräteherstellers für die Halbleiterindustrie. Weitere Stationen waren Zulassungsingenieur bei einem Elektrogerätehersteller und Prüfsingenieur bei einer akkreditierten Prüfstelle für Emissionsmessungen. Nach einer Weiterbildung im Jahr 2011 zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bin ich Sicherheitsingenieur nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG).

In der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention des Präsidiums der Leibniz Universität Hannover arbeite ich im Team von fünf Sicherheitsingenieuren unter der Leitung von Dipl.-Ing. Ralf Winkler. Wir tragen Sorge, dass Beschäftigte durch die von Ihnen ausgeübte Tätigkeit nicht erkranken oder einen Unfall erleiden. Dabei sind wir für rund 4.500 Mitarbeiter in 178 Gebäuden zuständig, die von rund 200 Instituten genutzt werden.

Von den neun Fakultäten der Leibniz Universität Hannover bin ich zuständig für die Fakultät für Elektrotechnik und Informatik und die Fakultät für Bauingenieurwesen und Geodäsie.

Als Sicherheitsingenieur, Weiserzeichen S4, bin ich unter anderem bei Arbeitsplatzbegehungen dabei und achte auf vorhandene Mängel, die zu Belastungen oder Gefährdungen der Beschäftigten führen können. Unter Einbeziehung des Arbeitgebers, der in den häufigsten Fällen auch die Institutsleitung innehat, mache ich Vorschläge zur Beseitigung der Mängel.

Bei der Begleitung von Baumaßnahmen arbeite ich mit daran, dass von der Planung bis zur Abnahme die geltenden gesetzlichen Regelungen und Normen eingehalten werden. Am wichtigsten dabei ist natürlich die Inaugenscheinnahme vor Ort.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen zum Arbeitsschutz an der Leibniz Universität haben, sprechen Sie mich gerne an.

Arno Oberländer

arno.oberlaender@zuv.uni-hannover.de

Tel. 762 – 3545

Wilhelm-Busch-Str. 20, 1. OG

## WELCH EIN GLÜCK

Auch wir Personalräte bekommen ja regelmäßig Arbeitsschutzunterweisungen. Diesmal ging es um das Thema Brandschutz.

Vieles wusste ich schon, einiges Neues ließ mich aufhorchen und die Anekdoten aus dem Uni-Alltag, die Herr Dielitzsch mitbrachte, dienen zukünftig sicher als Erinnerungstützen für

das gerade Gelernte. Flucht- und Rettungswege, Alarmblätter, Feuerlöscher, Sammelplätze, Brandschutztüren, Warnmelder – alles Fakten, von denen man nicht hofft, sie jemals zu brauchen.

Besonders bezeichnend fand ich den Auszug aus einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts Münster:

*„Es entspricht der Lebenserfahrung, dass mit der Entstehung eines Brandes praktisch jederzeit gerechnet werden muss. Der Umstand, dass in vielen Gebäuden jahrzehntelang kein Brand ausbricht, beweist nicht, dass keine Gefahr besteht, sondern stellt für die Betroffenen einen Glücksfall dar, mit dessen Ende jederzeit gerechnet werden muss!“*

OVG Münster, 10 A 363/86 vom 11.12.1987

Nun müssen wir nicht zu jeder Sekunde ängstlich auf jede Gefahr lauern, das wäre übertrieben und auch fatal. Aber vorbereitet zu sein und sich vor allem einmal bewusst zu machen, dass man bisher wirklich Glück hatte – das nehme ich aus dieser Unterweisung mit.

Wenn man dann derart aufgeklärt etwas aufmerksamer durch die Einrichtungen geht und mithilft, Gefahren und Hindernisse zu vermeiden, kann man dem Glück sogar noch auf die Sprünge helfen!



Seltenes Bild aus dem LUH-Alltag

## ALLES, WAS RECHT IST

### Private Telefonate ohne Unfallschutz

Während ihrer Arbeitszeit sind Arbeitnehmer gesetzlich unfallversichert. Der Versicherungsschutz wird allerdings unterbrochen durch Tätigkeiten, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. Das gilt für den kurzen Einkauf in der Mittagspause oder das Essen in der Mensa. Wie ein aktuelles Urteil zeigt, sogar für private Telefonate am Arbeitsplatz. Das hessische Landessozialgericht in Darmstadt hat eine entsprechende Klage eines Arbeiters gegen seine Berufsgenossenschaft abgewiesen (Urteil vom 16.10.2013, Az.: L 3 U 33/11).



Während seiner Arbeit in einer Lagerhalle, erreichte ihn auf seinem Handy der Anruf seiner Frau. Allerdings herrschte direkt an seinem Arbeitsplatz ein schlechter Empfang, deshalb ging er nach draußen, um (etwa zwei bis drei Minuten) zu telefonieren. Auf dem Rückweg in die Halle blieb er an einer Laderampe hängen und erlitt einen Kreuzbandriss.

Das Gericht begründete, dass die Inanspruchnahme des gesetzlichen Unfallschutzes voraussetze, dass der Unfall in Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit passiere. Hätte der Mann mit seiner Frau am Arbeitsplatz telefoniert und diesen nicht verlassen, hätte er größere Chancen auf Anerkennung eines Arbeitsunfalls gehabt.

### Rentner: Keine Jahressonderzahlung

Nach § 20 Abs. 1 TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) haben Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, einen Anspruch auf Jahressonderzahlung.

Ein Beschäftigter aus Süddeutschland vertrat die Auffassung, dass diese Stichtagsregelung ihn aufgrund seines Alters benachteilige und bezog sich dabei auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Aufgrund des Renteneintritts war er zum 31. Oktober aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und hatte somit keine Jahressonderzahlung von seinem Arbeitgeber erhalten.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass eine unmittelbare Benachteiligung nicht vorliege, da der Anspruch auf die Sonderzahlung nicht vom Alter des Beschäftigten abhängt. Es seien keine Anhaltspunkte erkennbar, dass ältere Arbeitnehmer überproportional von der Regelung betroffen sind. Auch andere Beschäftigte, die beispielsweise wegen des Ablaufs eines befristeten Arbeitsvertrags, wegen einer Eigenkündigung oder einer arbeitgeberseitigen Kündigung vor dem 1. Dezember ausscheiden, haben unabhängig von ihrem Alter keinen Anspruch auf die Sonderzahlung.

(Bundesarbeitsgericht, AZR 718/11)

## LESERBRIEFE

### **Gesund bleiben im Stress**

war der Name einer Weiterbildungsveranstaltung unserer Universität im letzten Semester. An dieser Stelle möchte ich den Kurs all denen empfehlen, die sich gestresst fühlen. Denn wenn wir mit Stress nicht richtig umgehen, macht er uns krank.

Anne Schwarz, unsere Suchtbeauftragte, erklärte die Zusammenhänge, die Stress entstehen lassen und zeigte Lösungsmöglichkeiten auf. Außerdem wurden Entspannungsübungen trainiert, damit man sie später anwenden kann.

Meine Erkenntnis nach dem Kurs war: Stress entsteht auch durch Dinge, die man selbst für zu wichtig einstuft. Wie Platon schon gesagt hat: *Im menschlichen Leben ist nichts so wichtig.*

Recht hat er! Legen wir uns einfach mehr Gelassenheit zu. Sollte das, was an einen herangetragen wird, zu viel sein, muss man auch den Mut haben einmal Nein zu sagen. Was ich nicht mehr sage ist: „Ich habe keine Zeit“. Denn im Grunde haben wir alle gleich viel davon, nämlich 24 Stunden am Tag. Nicht mehr und nicht weniger. Was wir damit machen, entscheiden wir selbst, auch was wir für wichtig halten. Das Gefühl immer zu wenig Zeit zu haben verursacht bei vielen Menschen Stress.

Schon Theodor Fontane hat das erkannt und in folgende Worte gefasst: *Alles ist*

*wichtig nur für Stunden. Ärger ist Zehrer und Lebensvergifter, Zeit ist Balsam und Friedensstifter.*

In diesem Sinne, nehmen Sie sich Zeit für sich!

K.H. Iwannek

### **Ich kauf mir was...**

Man soll's eigentlich nicht glauben: Auch nach Einführung der doppelten Buchführung ist das sogenannte Dezemberfieber oder der vorweihnachtliche Kaufrausch nicht ausgestorben. Die Auswirkungen ziehen sich für die Kolleginnen und Kollegen in der Buchhaltung bis Ende Januar mit Mehrarbeit hin.

Auf die Sinnhaftigkeit bzw. Nützlichkeit wollen wir mal an dieser Stelle nicht näher eingehen. Aber bei so mancher Großanschaffung regiert der Sparfuchs, was nicht immer in Sinne der Nachhaltigkeit ist. Ein vermeintlich preisgünstiges Gerät verursacht durch bspw. fällige Wartungsarbeiten so viel Kosten, dass das vielleicht teurere Gerät im Endeffekt günstiger kommt. Denselben Effekt können wir leider auch im Bereich des Bauens bzw. Umbauens beobachten. Was nutzt eine zweckmäßige, kostengünstige Ausstattung, wenn man die Folgekosten nicht berücksichtigt?

Verfasser ist der Redaktion bekannt

## 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		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