

PERSONALRATSINFO



© Rädchen
im Getriebe

THEMEN DIESER AUSGABE

Alles neu macht der Mai	3
Personalversammlung 2014	4
Präsidenten(aus)wahl	7
Sommerfest 2014	8
Neue Jugend- und Auszubildendenvertretung	9
Und nun zu etwas ganz anderem Ein Campusmanagementprojekt	10
Änderung Schwerbehindertenvertretung	12
Pflanzenschutz mit Kaliber	14
Neue Betriebsärzte	16
Unbekannte Orte an der LUH Das „versunkene Schlößchen“	18
Diäten-Erhöhung	19
Standort Ruthe	20
Die Lösung eines Problems? Arbeiten von Sonnenaufgang bis Sonnenuntergang	22
eZwickmühle	24
Aktuelle Rechtsprechung	25

ALLES NEU MACHT DER MAI

Bei den verworrenen Jahreszeiten wollen wir es mit dem Monat einmal nicht so genau nehmen. Alles ist im Wandel, alles im Fluss. Neue Akteure überall an der Leibniz Universität – im Präsidium, in den Interessenvertretungen und selbst bei den Betriebsärzten haben sich Veränderungen aufgetan.

Was soll nun werden? Was erwartet uns? Sind alte Hoffnungen gestorben oder ergeben sich neue, spannende Perspektiven?

Nun, das mit dem Hellsehen ist nicht so einfach. Manchmal muss man es auf sich zukommen lassen. Alte Zöpfe abschneiden und mit Würde und Dankbarkeit verabschieden und das Neue willkommen heißen, ohne stets nur die ollen Kamellen auszugraben. Prioritäten verschieben sich zuweilen und das ist gut so. Nicht immer bleibt alles gleich wichtig oder gleich unbeachtet.

Das Gute ist doch genau das, was läuft ohne zu murren, was uns unterstützt oder uns gern zur Arbeit kommen lässt. Die vermeintlich spektakulären Entwicklungen werden meist öffentlich gelobhudelt, die kleinen Dinge mit großer Wirkung vergisst man allzu oft zu erwähnen: Hilfsbereite Kollegen, kleine Arbeitserleichterungen, Motivation und Anerkennung, ein Lächeln am Morgen, das Mittagessen mit Kollegen oder das satte Grün beim Blick aus dem Fenster.

Aus schlechten Erfahrungen lernt man, die guten Momente genießt man einfach nur. Und wenn es dann einmal mies läuft, addiert man fast automatisch das Negative der vergangenen Jahre, statt an den guten Dingen zu rekapitulieren, wie man es wieder besser gestalten könnte. Also sollten wir uns unvoreingenommen auf die neuen Dinge freuen, auf das, was uns die Änderungen Gutes bescheren könnten, auch wenn wir genau dieses vielleicht später am wenigsten erinnern werden.



PERSONALVERSAMMLUNG 2014

In diesem Jahr war am 4. März der Kali-Chemie-Hörsaal in der Callinstraße wieder Schauplatz für die Personalversammlung. Wie gewohnt wurde der Rechenschaftsbericht des Personalrats vorab in schriftlicher Form veröffentlicht und zu Beginn der Veranstaltung den im letzten Jahr verstorbenen Kolleginnen und Kollegen gedacht.

Anschließend berichtete der Präsident der Leibniz Universität Hannover, Herr Prof. Dr. Erich Barke, zum Thema Finanzen, dass ab dem Wintersemester 2014/15 die wegfallenden Studienbeiträge durch die zweckgebundenen Studienqualitätsmittel ersetzt werden, dynamisch angepasst an die Studierendenzahl. Der Präsident konnte auch den für uns wichtigsten Finanzposten zusagen: Die Besoldungs- und Tarifierpassungen werden gezahlt!

Prof. Barke zählte die wesentlichen baulichen Vorhaben im abgelaufenen Berichtszeitraum auf:

- das Zentrum für biomolekulare Wirkstoffe am Schneiderberg,
- das Gebäude der Organischen Chemie,
- das neu eröffnete Sportzentrum,

- das Testzentrum für Tragstrukturen,
- den eingeweihten HLRN III-Supercomputer im Leibniz Universität IT-Services (LUIS) und
- der mittlerweile abgeschlossene Planungswettbewerb für den Bau der Fakultät für Maschinenbau in Garbsen

Im Bereich der Forschung gab es einige erfolgreich absolvierte Projekte in Zusammenarbeit mit der Medizinischen Hochschule Hannover. Die Forscher der Leibniz Universität haben erstmals mehr als 100 Mio. Euro Drittmittel eingeworben. Im Bereich der Auftragsforschung habe die in der Vergangenheit öffentlich diskutierte Militärforschung an der Uni zu einer Anpassung des Leitbildes unserer Hochschule geführt. Prof. Barke wies explizit darauf hin, dass die Leibniz Universität nicht an Waffen forscht, sondern Grundlagenforschung betreibt.

Abschließend erwähnte Prof. Barke, dass die Entwicklungsplanung 2018 verabschiedet wurde, die Niedersächsische Technische Hochschule in diesem Jahr durch eine internationale Kommission evaluiert wird und in Kürze die neu entwickelten Führungsleitlinien vorgestellt werden.



Die anschließende Fragerunde konzentrierte sich im Wesentlichen auf Fragen nach den Energiekosten und Energieeinsparmöglichkeiten an der Leibniz Universität.

Dann stellte sich der neue hauptberufliche Vizepräsident Dr. Christoph Strutz kurz den anwesenden Beschäftigten vor.

Für das Leitthema der diesjährigen Personalversammlung **„Familienfreundliche Hochschule“** konnten mit Frau Dr. Helga Gotzmann und Frau Christina Mundlos vom Gleichstellungsbüro zwei hochkarätige Gäste gewonnen werden. Im ersten Teil stellte Personalrätin Elli Grube fest, dass der Familienbegriff in der heutigen Zeit weit mehr umfasst, als das klassische Vater-Mutter-Kind-Modell und aus Sicht des Personalrats mit Ausnahme der Kinderbetreuung alle

anderen Familienprobleme an unserer Universität seitens der Universitätsleitung deutlich weniger wahrgenommen und berücksichtigt werden. Im Vordergrund aller anderen Maßnahmen stehe die Kostenneutralität – Familienfreundlichkeit ist eine attraktive Werbebotschaft, darf aber offensichtlich nichts kosten.

Nach Ansicht des Personalrats gibt es an der Leibniz Universität noch viel Raum für positive Veränderungen für eine familienfreundlichere Hochschule. Dazu gehören beispielsweise die verstärkte Nutzung der bestehenden, aber nur von wenigen Einrichtungen genutzten Gleitzeitvereinbarung oder andere an die betrieblichen Erfordernisse angepasste Vereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Im wissenschaftlichen Mittelbau bietet eine Ausrich-

tung der befristeten Arbeitsverträge an die Laufzeiten der Projekte nach Ansicht des Personalrats ein hohes Potenzial für Verbesserungen. Eine weitere Möglichkeit wäre der Ausbau der Telearbeit, deren derzeit 30 verfügbare Plätze bei ca. 4.500 Beschäftigten gerade einmal von 0,6 % der Belegschaft genutzt werden könnte.

Im zweiten Teil zu diesem Thema gaben Frau Mundlos und Frau Dr. Gotzmann einen Überblick über die vom Gleichstellungsbüro zur Förderung der Familienfreundlichkeit an der Leibniz Universität durchgeführten und geplanten Maßnahmen und Möglichkeiten.

Aktuelle Angebote sind:

- Kinderbetreuung (z.B. Krippe Leibniz Kids, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung),
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation (z.B. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Telearbeit) und
- Pflege von Angehörigen (z.B. Pflege-Hotline mit kostenloser telefonischer Beratung, Pflege-Portal des Deutschen Pflegerings, Weiterbildung zum Thema „Pflege von Angehörigen“).

Bereits zum zweiten Mal hat die Leibniz Universität das Qualitätssiegel „audit familiengerechte Hochschule“

erhalten. Dieses relativ teure Qualitätssiegel wird in diesem Jahr durch die Charta „Familie in der Hochschule“ abgelöst, in der sich 13 Hochschulen auf familienfreundliches Führen, Arbeiten und Studieren geeinigt haben. Die Universität wird die Charta 2014 unterschreiben. Abschließend konnte das Duo mit Stolz auf eine Auszeichnung der Leibniz Kids als „Haus der Kleinen Forscher“ verweisen.

Die folgende Diskussionsrunde im Plenum wurde mit der Frage nach der Unterbringung von älteren Kindern eröffnet, für die es allerdings kaum entsprechende Möglichkeiten gibt. Hier sieht das Gleichstellungsbüro derzeit keine Chancen auf Besserung. Auf Nachfrage stellte Frau Gotzmann klar, dass alle 30 Plätze der Krippe Leibniz Kids für Kinder von Beschäftigten der Leibniz Universität vorgesehen sind.

Aus der Zuhörerschaft kam der Hinweis, dass die Angebote zur Familienfreundlichkeit in den Einrichtungen der Leibniz Universität oft kaum bekannt sind. Entsprechend sollten die Informationsbroschüren an die Geschäftszimmer geschickt werden.

Die angepriesene Best-Practice-Plattform für Familienfreundlichkeit zeigt, dass es an der Leibniz Universität Hannover noch viel zu tun gibt:

Bisher sind auf dieser Plattform lediglich drei Erfahrungsberichte veröffentlicht. Ein Onlineforum, in dem ein echter Erfahrungsaustausch stattfinden könnte, wurde den Vertreterinnen des Gleichstellungsbüros vorgeschlagen.

Unter dem letzten TOP wurde zum wiederholten Male das Thema Jobticket diskutiert. Der Personalratsvorsitzende Jörg Schollbach erklärte, dass der Personalrat an diesem Thema seit Monaten „dran ist“. Die Realisierung des Jobtickets wird jedoch deutlich erschwert durch ein großzügiges Parkplatzangebot an unserer Universität und die dezentrale Struktur der Leibniz Universität. Es hat im vergangenen Herbst mehrere Gespräche mit dem Großraumverband

Hannover (GVH) gegeben, in denen die unterschiedlichen Tarifmodelle vorgestellt und diskutiert wurden.

Ergebnis: Es könnten laut GVH kleinere, organisatorisch klar abgrenzbare Einheiten an der Leibniz Universität mit möglichst hoher Beteiligung (mindestens 80 %) am Jobticket teilnehmen. Allerdings hat es aufgrund der damals nur noch kurzen Amtszeit des ehemaligen Vizepräsidenten für Finanzen und Verwaltung, Herrn Günter Scholz, keinen Sinn mehr gemacht, mit der Dienststelle darüber Gespräche zu führen.

Als Alternative zum Jobticket wurde die Frage nach einer möglichen Beteiligung am Studierendenticket gestellt. Der Personalrat wird diese Möglichkeit recherchieren.

PRÄSIDENTEN(AUS)WAHL

Wie wir zunächst aus der Presse erfahren haben, wird Herr Prof. Epping, Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Völker- und Europarecht, voraussichtlich der Nachfolger unseres Präsidenten Herrn Prof. Barke werden. Die Findungskommission des Senats war beauftragt, aus dem Bewerberpool eine geeignete Kandidatin bzw. einen geeigneten Kandidaten vorzuschlagen. Wie die Meldung an die Presse kam, noch bevor dies im Senat kundgetan wurde, bleibt Spekulation.

Aber auch Bundes- und Vereinspräsidenten haben in Social-Media-Zeiten größte Probleme mit der gebotenen Vertraulichkeit und es ist ja auch schon fast Tradition an der Leibniz Universität – wir erinnern uns an die Wirren der zu früh ausgeplauderten Kandidaten bei der letzten Präsidentenfindung. Drücken wir also die Daumen, dass diesmal alles glatt geht. Senat und Hochschulrat sind sich zumindest einig, das Ministerium muss nun entscheiden.

Schade nur, dass auch die hochschul-öffentliche Anhörung von Herrn Prof. Epping am 21.05. im Audimax nicht an die Beschäftigten der Leibniz Universität kommuniziert wurde. Dank Flurfunk und kollegialen Mailverteilern waren jedoch erfreulicherweise einige Gäste zugegen. Leere Ränge wären auch wenig einladend gewesen für einen Präsidenten in spé. So konnte Prof. Epping den Zuhörenden seine Ziele aufzeigen: Verbreiterung des Präsidiums, zwei zusätzliche Vi-

zepräsidenten für Internationales sowie für IT und Personalentwicklung, Stärkung der Kontakte zu Stadt und Wirtschaft und zu allen Parteien in der Politik und eine School of Education hat er unter anderem auf seiner Wunschliste.

Wir wünschen unserem zukünftigen Oberhaupt gutes Gelingen und viel Rückhalt und hoffen, dass er – wie sein Vorgänger – ein offenes Ohr für die Beschäftigten haben wird.

SOMMERFEST 2014

Perfekter hätte das Wetter nicht sein können! Am 17.07. lud die Leibniz Universität die Beschäftigten zum Sommerfest im Welfengarten, diesmal bei strahlendem Sonnenschein.

Wir Personalräte waren auch mit einem Stand vor Ort und bei unserem Quiz zeigten die Beschäftigten, wie gut sie sich mit Personalratsinhalten auskennen. Zumindest winkte bei richtigen Antworten eine Tüte Popcorn und der Kessel war mächtig am dampfen, um die große Nachfrage zu stillen.

Wichtiger waren natürlich die vielen Gespräche im Kollegenkreis. Nicht nur für uns Personalräte die passende Gelegenheit, um Kontakte aufzufrischen, neue Kolleginnen und

Kollegen kennenzulernen, Neues zu erfahren und die Beschäftigten auch einmal abseits ihrer Einsatzorte zu erleben.

Wir freuen uns aufs nächste Jahr!



NEUE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung ist gewählt und wieder aktiv! Wir sind fünf Auszubildende, die bei jeglichen Fragen ein offenes Ohr haben und jederzeit für Euch da sind! Egal, ob es Probleme in der Ausbildung gibt oder Ihr Ideen habt, um es Euch angenehmer zu machen, wir hören zu und wenn es nötig ist, handeln wir.

Wir brauchen Euch, Auszubildende der Leibniz Uni! Um Missstände aufzudecken, müssen wir davon erfahren und um es Euch angenehmer zu machen, brauchen wir Eure Ideen.

Geben können wir Euch tatkräftige Unterstützung und stehen Euch stets mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zur Seite. Keines Eurer Probleme ist zu groß! Ganz gleich, ob es sich hierbei um ein Problem innerhalb oder außerhalb Eurer Ausbildung handelt. Es ist immer jemand da, der uns selbst in schwierigen Fällen helfend zur Seite steht. *Selbstverständlich* werden alle Eure Angelegenheiten *vertraulich* behandelt.

Also traut Euch!

Ihr habt ganz sicher alle eine Frage, die Ihr uns stellen wollt. Zweifelt nicht daran unsere Hilfe in Anspruch zu nehmen, wir freuen uns darauf!

Stellt sie uns in unserer Sprechstunde persönlich, ruft uns an oder schreibt uns bei facebook! Schafft Ihr es nicht in unsere Sprechstunde, könnt Ihr uns natürlich auch außerhalb der angegebenen Zeiten erreichen und auch treffen.

Eure JAV

Kontakt JAV

Welfengarten 3

Gebäude 1111, Raum 223

Sprechzeit:

Jede gerade Kalenderwoche
dienstags von 14 Uhr bis 16 Uhr

Tel. 762-2433

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

Vorsitz

Ewgenij Stepa

Institut für Turbomaschinen und
Fluiddynamik

Stellvertreter

Laura Gähle

Philosophische Fakultät, Dekanat

Manuel Christ

Institut für Mineralogie

Marcel Mende

Institut für Festkörperphysik

Pia Thomzik

Dezernat 2, Sachgebiet 22

UND NUN ZU ETWAS GANZ ANDEREM EIN CAMPUSMANAGEMENTPROJEKT :||

Wie sich die Älteren unter uns sicherlich erinnern werden, gab es vor gar nicht allzu langer Zeit an unserer Uni einen Hauptberuflichen Vizepräsidenten (HVP), der (womöglich in seiner Funktion als CIO) die IT-technische Unterstützung der administrativen Arbeiten rund um das Thema Studium und Studierende verbessern wollte – also Bewerbung und Immatrikulation, Studiengangsplanung, Lehrveranstaltungs- und Prüfungsplanung, Prüfungsdurchführung, Benotung und Zeugniserstellung bis hin zur Betreuung der Alumnis. In Neu-Sprech heißen diese Arbeiten jetzt Prozesse im Campusmanagement.

Da der damalige HVP/CIO – wie viele andere – mit den damals genutzten Softwarelösungen nicht zufrieden war, schaute er sich um, was der Markt so hergibt. Es ließ sich keine wirklich passende Software finden. Die HIS GmbH war zu dieser Zeit aber dabei, eine Software zu entwickeln, die alle Probleme lösen sollte. Sie sei fast fertig, es müsse nur noch etwas nachjustiert und optimiert werden. Prima, dachte sich der alte HVP, wenn wir als erste Hochschule diese Software einführen, werden wir ja sicherlich einigen Einfluss auf die

Entwicklung haben. Und dann hätte die Leibniz Uni die eierlegende Wollmilchsau – HISinOne – alles in einem. So der Plan.

HISinOne wurde gekauft – selbstverständlich mit Zustimmung des Präsidiums – und ein Projekt wurde gestartet, um die Anforderungen zusammenzutragen, die eine breit aufgestellte Hochschule an so eine Software stellt. Denn es sollte ja schließlich besser werden als bisher.

Es wurden etliche Workshops durchgeführt unter Beteiligung möglichst vieler Beschäftigter aus den Fakultäten, aus Verwaltung und anderen Einrichtungen, um deren Bedarfe zu berücksichtigen, um aus den Stärken und Schwächen der bisherigen Software und aus den erforderlichen Tätigkeiten und Arbeitsschritten die Anforderungen an die neue Software zu entwickeln. Anschließend sollten – von allen mitgetragen – die Arbeitsabläufe verbessert werden. Ergebnis war eine Vielzahl von sogenannten Soll-Prozessen, also Konzepten, wie wir mit HISinOne arbeiten würden.

Nebenbei bemerkt wurden die meisten beteiligten Beschäftigten für diese Projektarbeit nicht wirklich von ih-

ren täglichen Arbeiten entlastet. Viele Beschäftigte waren durchaus bereit, dies mitzutragen, motiviert durch die Chance, zukünftige Verbesserungen mitgestalten zu können – allerdings nur für einen begrenzten Zeitraum.

Mit der Zeit stellte sich heraus, dass „fast fertig“ ein dehnbarer Begriff ist. Von einer einsetzbaren Software war HISinOne meilenweit entfernt. Nach über zwei Jahren mühsamer Projektarbeit zog die Lenkungsgruppe – der auch der HVP angehörte - die Reißleine und beschloss via Präsidium, die Einführung zu stoppen und in drei bis vier Jahren noch einmal zu schauen, wie sich der Softwaremarkt bis dahin entwickeln würde.

Dann setzte ein Zeitraffer ein: Bereits ein halbes Jahr später machte sich der damalige HVP/CIO erneut auf die Suche und wurde fündig: Die eierlegende Wollmilchsau hatte nun einen anderen Namen: SAP SLcM (Student Lifecycle Management).

Eine Grundsoftware, die nur ein wenig nachjustiert und optimiert werden muss. Und als eine der ersten Hochschulen Deutschlands, die SLcM einführt, werden wir sicher Einfluss auf die Entwicklung haben. Und da der damalige HVP Ende letzten Jahres in den Ruhestand ging, wurde noch schnell der Kaufvertrag für SLcM vorbereitet und der Kauf vom Präsidium

beschlossen. Dem neuen HVP Herrn Strutz blieb dann noch die Ehre, den Vertrag zu unterzeichnen.

Die Gründe für diese Entscheidung hat das Präsidium bisher nicht mitgeteilt. Aber es gibt ja die Gerüchteküche, die immer dann besonders brodeln, wenn Entscheidungen nicht transparent vermittelt werden. Danach scheint es so zu sein, dass SLcM gerade zu besonders günstigen Konditionen zu haben war, weil bisher nur eine Hochschule in Deutschland diese Software nutzt und SAP einen respektablen Piloten brauchte.

Im Oktober soll nun das neue Campusmanagementprojekt starten. Ein externer Implementierungspartner wird die Software an unsere Anforderungen anpassen, wieder werden viele Arbeitsstunden von Beschäftigten der Leibniz Uni erforderlich sein. Wir Personalräte erwarten von der Dienststelle – im Interesse aller bisher involvierten Beschäftigten –, dass die Arbeitsergebnisse aus dem letzten Projekt sinnvoll einfließen, dass diesmal für die Arbeit im Projekt frühzeitig eine entsprechende Entlastung der Beteiligten erfolgen wird und dass im Ergebnis eine Software steht, die nicht nur funktioniert, sondern auch die Arbeitsabläufe erleichtert (oder zumindest nicht verschlechtert).

Wir bleiben dran.

ÄNDERUNG SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Nachdem Frau Sabine Hoppenberg als langjährige Gesamtvertrauensperson und Vertrauensperson der Leibniz Universität Hannover und der Leibniz Universität IT-Services (LUIS) zum 01.01.2014 als Hauptvertrauens-

person der Schwerbehinderten zum Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) gewechselt ist, möchten wir Ihnen gern das Team der Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität vorstellen.



v. l. n. r. : Tobias Cramm (LUH), Petra Bergmann (TIB/UB), Martin Sondermann (LUH), Ulrike Hepperle (LUH), Maren Gerle (TIB/UB) und Helmut Dreblow (TIB/UB)

Wir stehen Ihnen gern zur Verfügung

- Fragen zum Schwerbehindertenrecht
- barrierefreier Zugang bei Baumaßnahmen
- Betriebliche Wiedereingliederung
- Beratungen rund um Schwerbehinderung für Beschäftigte der LUH, des LUIS und der TIB/UB

Kontakt

- Schwerbehindertenvertretung
Gebäude 1111, Raum 013 (EG)
- Welfengarten 3

Sprechzeit

Dienstag, Mittwoch 9.00 - 17.00 Uhr

Tel. 762 - 2720

E-Mail sbv@zuv.uni-hannover.de

Web www.uni-hannover.de/sbv

Bitte beachten Sie unseren neuen Standort! Sollten wir aufgrund von Terminen nicht vor Ort sein können, kontaktieren Sie uns bitte per E-Mail oder sprechen Sie auf unseren Anrufbeantworter.

Unser Team

Gesamtvertrauensperson
Herr Tobias Cramm
Dezernat 5, Sachgebiet 51

Bereich LUH und LUIS

Vorsitzender
Herr Tobias Cramm
Dezernat 5, Sachgebiet 51

1. Stellvertreterin
Frau Ulrike Hepperle
Institut für Erdmessung
2. Stellvertreter
Herr Prof. Gilbert Lösken
Institut für Landschaftsarchitektur
3. Stellvertreterin
Frau Sabine Poslednik-Pfeifer
Institut für Wasserwirtschaft, Hydrologie und landwirtsch. Wasserbau
4. Stellvertreter
Herr Martin Sondermann
Institut für Umweltplanung
5. Stellvertreter
Herr Norbert Pyttlik
Institut für Umformtechnik und Umformmaschinen.

Bereich TIB / UB

Nach dem Ausscheiden des Vorsitzenden Hans Behrend stehen Ihnen für den Bereich TIB/UB folgende Ansprechpersonen zur Verfügung:

Vorsitzende
Frau Petra Bergmann
Team Deutsche Forschungsberichte

1. Stellvertreter
Herr Udo Lange
Bereich Bereitstellung und Auslieferung des Magazins / Repro-Stelle

2. Stellvertreter
Herr Helmut Dreblow
Bereich Versand

3. Stellvertreterin
Frau Maren Gerle
Team Leihstelle

Wer sich ebenfalls für seine Kolleginnen und Kollegen an der Uni engagieren möchte, kann sich hierzu im Hinblick auf die kommende Wahl der neuen Schwerbehindertenvertretung im Herbst 2014 bei uns im Büro melden.

Für das uns entgegengebrachte Vertrauen danken wir Ihnen allen und verbleiben mit herzlichen Grüßen

Ihre Schwerbehindertenvertretung

PFLANZENSCHUTZ MIT KALIBER

Die Jagdsaison auf dem Campus Herrenhausen ist wieder eröffnet. Wie bereits in den vergangenen Jahren wird die überaus zahlreiche Wildkaninchen-Population (*Oryctolagus cuniculus*) durch den zuständigen Jagdpächter reguliert. Dies ist notwendig, weil die kleinen Nager übereifriges Forschungsinteresse an unseren Freilandversuchen zeigen. Nicht nur, dass sie unser zartes Grünzeug wie Salate und Kohl, Kartoffeln und Wurzelgemüse rege verkosten - nein, sie manipulieren auch punktuell unsere Stickstoffversuche mit zusätzlichem Dünger und üben sich in Ausgrabungen an den Wurzelzonen unserer Versuchspflanzen.

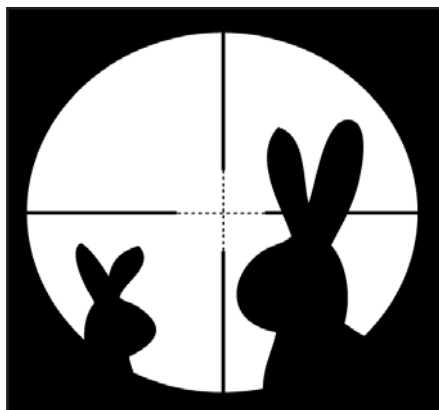
Kurzum, sie hinterlassen Kollateralschäden in nicht unerheblichem Maße.

Den gut gemeinten Ratschlägen von Kolleginnen und Kollegen, die süßen kleinen Nager doch zu fangen und anderswo auszusetzen, kann aus rechtlichen Gründen nicht nachgekommen werden. Dies verhindert das Bundesjagdgesetz.

Dort heißt es in § 28 Abs. 2: „Das Aussetzen von Schwarzwild und Wildkaninchen ist verboten“. Wo also hin mit den Kaninchen? Einfangen, art-

gerecht unterbringen und versorgen und nach Ende der Versuchsreihe wieder dort aussetzen, wo sie gefangen wurden? Einen Kaninchenfänger und einen Tierpfleger könnte die Uni dann auch einstellen. Prima. Dies würde man jedoch sicherlich nicht als Win-Win Situation bezeichnen.

Alle Versuche in der Vergangenheit, die Pflanzen anderweitig zu schützen (Elektrozäune, Fallen, Duftstoffe u.a.) sind kläglich fehlgeschlagen. blieb also nur die aktive Bejagung.



Aktiv hieß in diesem Fall die Jagd mit Frettchen, Falken und Kleinkalibergewehr – in dieser Reihenfolge. Die Jagd mit dem Frettchen war wenig effektiv, da das Frettchen eher lustlos seinem Jagdinstinkt folgte. Ist es dafür abgemahnt worden? Wir wissen es nicht.

Effektiver war da schon die Jagd mit dem Falken. Geräuschlos und tödlich, bis der Kollege sich den Schnabel gebrochen hatte. Eine Falken-Erwerbsminderung ist nicht auszuschließen. Also musste der Jagdpächter selbst Hand anlegen und sein tödliches Handwerk vollziehen. 53 Kaninchen wurden Opfer des gemeinen Meuchelmörders.

Es herrscht Krieg auf dem Campus Herrenhausen, Kreatur gegen Wissenschaft, Mensch gegen Kreatur. Aber es ist leider nicht zu vermeiden.

Wie üblich überleben die Schlauesten und Schnellsten und sichern nicht nur die Erhaltung ihrer Art, sondern auch die Beschäftigungsverhältnisse von Frettchen, Falke und Pächter. Ein makaberer Kreislauf. Schüsse auf dem Campus verunsichern nicht nur die Langohren, sondern auch die Beschäftigten (zumindest die wenigen, die Schüsse gehört haben und die Hintergründe nicht kennen).

Nach Rücksprache mit dem Jagdpächter soll die Bejagung aber in der anstehenden „Jagdsaison“ wieder mit einem Jagdfalken erfolgen. Sollte es dennoch notwendig werden, dass mit Kleinkaliber bejagt werden muss, geschieht dies in der ruhigeren Zeit und zwar Sonntags zwischen 19:00 und 20:00 Uhr.

865 Jahre soll es nun her sein, dass die kleinen niedlichen Nager wieder in Deutschland heimisch wurden. Angeblich hat der damalige Abt des Klosters Corvey die Tiere von einem französischen Amtsbruder bezogen, um Leckerbissen für die Fastenzeit zu haben. Der Verzehr von Kaninchenembryos war per Dekret des Papstes erlaubt. Warum auch immer. Die sprichwörtliche Vermehrungsfreude der kleinen Hoppler sorgte für ausreichend Snacks und hin und wieder gelang es einem Tierchen, in die Wildnis zu entfliehen und dort die Arbeit freiberuflich fortzusetzen.

Ursache unseres Problems ist also die Fleischeslust oder besser gesagt die Lust auf Fleisch anno 1149.

Dadurch haben wir nun den Salat – oder eben auch nicht.



NEUE BETRIEBSÄRZTE

Seit Januar 2014 bin ich für die Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover als Betriebsärztin in der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention tätig. Unterstützt werde ich durch meinen Kollegen Dr. Michael Richter, der zeitlich ca. zwei der fünf Tage im betriebsärztlichen Dienst der Universität tätig ist. In Urlaubszeiten oder bei Krankheit werden Herr Dr. Richter oder ich durch eine/n Kollegin/en vertreten. Die betriebsärztlichen Räume befinden sich in einer Etage mit den Sicherheitsfachkräften und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. So ist eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten im Gesundheitsschutz möglich.

Der überbetriebliche Dienst, dem wir Ärzte angehören, ist die AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH, eine Gesellschaft des TÜV Rheinland. In unserer Niederlassung Niedersachsen, am Standort Hannover, befindet sich ein arbeitsmedizinisches Zentrum, in dem auch technisch aufwendigere Untersuchungen, die an der Universität nicht möglich sind, durchgeführt werden können.

Nach meinem Staatsexamen in der Humanmedizin war ich in der Chirurgie, der Pathologie und der Inneren



Dr. med. Ellen Aumüller



Dr. med. Michael Richter

Medizin tätig. Mit dem Facharzt für Arbeitsmedizin habe ich die Weiterbildungszeiten abgeschlossen. 2002 habe ich die Tätigkeit in der Arbeitsmedizin bei der AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH in Hannover begonnen und 2006 die

Facharztprüfung im Gebiet Arbeitsmedizin abgelegt. Während meiner Tätigkeit bei der AMD habe ich unterschiedlich große Unternehmen verschiedener Branchen betriebsärztlich betreut und dabei mein Fachwissen gefestigt und erweitert.

In Fort- und Weiterbildungen habe ich u.a. Zusatzqualifikationen für die Untersuchung nach der Röntgen- und Strahlenschutzverordnung, für die reisemedizinische Vorsorge und für die Präventivmedizin erworben.

Mein Kollege Dr. Michael Richter ist ebenfalls Facharzt für Arbeitsmedizin (1994) und für Allgemeinmedizin.

Die Aufgabe der Betriebsärzte besteht in der Beratung von Arbeitgeber, Beschäftigten und weiterer für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortliche Personen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes. Wir Betriebsärzte sind unterstützend tätig bei der Gefährdungsbeurteilung, bei Maßnahmen der Prävention sowie im betrieblichen Gesundheitsmanagement und der betrieblichen Wiedereingliederung. Wir führen die arbeitsmedizinischen Vorsorgen und Impfungen durch.

Arbeitsmedizinische Vorsorge nutzt die Erkenntnisse aus der Vorsorge für die Gefährdungsbeurteilung und für

die Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Eignungsuntersuchungen, die auf einer anderen Rechtsgrundlage als der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge basieren, können von den Betriebsärzten ebenfalls erfolgen.

Die notwendigen Kenntnisse über die Arbeitsplätze erwerben wir Betriebsärzte durch die Zusammenarbeit mit den Sicherheitsingenieuren, durch Arbeitsplatzbegehungen, in Gesprächen mit Mitarbeitern, Vorgesetzten, Personalrat, Schwerbehindertenvertretern, BEM-Mitgliedern etc. und in den ASAG- Sitzungen.

Betriebsärzte arbeiten weisungsfrei und unterliegen uneingeschränkt der ärztlichen Schweigepflicht.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen für das Fachgebiet der Arbeitsmedizin haben, können Sie mich gern ansprechen oder mir schreiben.

Dr. med. Ellen Aumüller
Fachärztin für Arbeitsmedizin

Kontakt Betriebsärzte

Wilhelm-Busch-Str. 22
30167 Hannover
Tel. 762-5763

E-Mail betriebsarzt@betriebsaerzte.uni-hannover.de

UNBEKANNTE ORTE AN DER LUH DAS „VERSUNKENE SCHLÖSSCHEN“

Ja. Versunken ist es wohl, das kleine Schlösschen mit der Gebäudenummer 1137, Im Moore 11A. Geschickt getarnt mit einer Fassade, die graue DDR-Plattenbauten imitiert, und versteckt hinter einem Urwald seltener, einheimischer Pflanzenarten befindet sich in dem historischen Gemäuer die Residenz der Geschäftsstelle der Niedersächsischen Technischen Hochschule (nth).

Im Westflügel ist die Koordinationsstelle des Onlineverzeichnisses LSF untergebracht, es gibt Büros für das Hochschulbüro für Internationales,

das Personaldezernat sowie Gruppenräume für die Psychologisch-Therapeutische Beratungsstelle und für das Institut für Maschinenkonstruktion und Tribologie.

Nur einen Briefkasten gibt es nicht. Dafür gibt es die Poststelle im Welfenschloss.

Wer nun glaubt, das Gebäude sei vernachlässigt, irrt gewaltig. Welches Gebäude verfügt schon über fünf prägnante Hausnummernschilder, damit Dornröschens Prinz auch sicher weiß, wo es langgeht?



DIÄTEN-ERHÖHUNG

Wir sollen ja alle viel gesünder leben. Wir ernähren uns falsch, essen zu viel, bewegen uns zu wenig.

Diäten zu verordnen wäre doch eine passende Idee. Der Aufruhr unter den Beschäftigten wäre allerdings vorprogrammiert. Also sind intelligente Konzepte gefragt. Nachdem die Kaninchen uns schon die Salate und Kartoffeln weggefuttern haben, kommt nun die nächste höhere Gewalt ins Spiel: Sanierungsarbeiten!

Ein kleiner Testballon im Welfenschloss ist ja bereits im Mai gestartet, hier sorgt nun den Sommer über ein Ersatz-Container für unser leiblich Wohl. Die Klimaanlage kann zwar die Hitze nicht ausgleichen, aber so ist für ein kuschelig warmes Betriebsklima der Studentenwerkerinnen gesorgt und gleichzeitig sorgen die Temperaturen dafür, weniger Hunger zu haben. Man kennt das. Und wer mehr Hunger hat, muss eben in die Mensa, was wiederum auch zusätzliche Kalorien verbrennt.

Prima, dachte sich der Fußboden in der Contine auf dem Conti-Campus, da mache ich mit. Ein paar Probebohrungen und kluge Gutachter später wurde aus einer geplanten acht-Wochen-Schließung eine Versorgungs-

lücke bis zum Ende des Jahres 2014. Neuesten Entwicklungen zufolge verschiebt sich dieser Termin nun auf den 24. Oktober.

Die Beschäftigten bekommen während der Schließung Suppe in der CaféBar – Suppe ist beim Fasten ja erlaubt. Wer dennoch mehr verköstigen muss oder will, darf gern in die Hauptmensa ausweichen, diese ist ja schließlich nur 1,5 km entfernt. Wer wenig Zeit hat, fährt sportlich mit dem Rad – ein gelungenes Diätkonzept, das Hand und Fuß hat.

Vielleicht sollten wir uns mit diesem Gesundheitspaket um ein *audit gesunde Hochschule* bewerben oder die *Niedersächsische Therapeutische Hochschule* ins Leben rufen. Das wären doch mal Ideen.

Schade nur, dass spätestens nach Fertigstellung der Bauarbeiten die Beschäftigten wieder zurückfallen werden in alte Ernährungsgewohnheiten. Schnell am Ort etwas in die Figur schieben und zurück an den Arbeitsplatz. Leider nicht besonders nachhaltig, aber immerhin in frisch sanierter Umgebung.

Das nennt man dann JoJo-Effekt.

STANDORT RUTHE

„Was lange währt, wird endlich gut“, so heißt es in einem alten Sprichwort. Orientiert man sich an dieser Aussage, muss es blendend um den Standort Ruthe stehen. Und in der Tat, es sieht gut aus!

Am 25.06.2014 erfolgte die offizielle Übergabe des IV. Bauabschnittes. Gemeint sind damit die sanierten und umgestalteten Büro-, Betriebs- und Sozialräume am Versuchstandort Ruthe/Sarstedt. Die Fertigstellung erfolgte im Rahmen eines größeren Bauvorhabens über einen insgesamt achtjährigen Umbau der Liegenschaft.

Die Bauabschnitte I – Energetische Sanierung der ehemaligen Obstbau-

halle, II – Sanierung der Maschinenhalle und Unterstände und III – Abriss der alten Unterstellplätze und Gewächshäuser wurden bereits umgesetzt.

Auf den ersten Blick hat sich an der bestehenden Gebäudesubstanz nicht viel geändert. Man war bestrebt, den architektonischen Charakter der Liegenschaft beizubehalten, allerdings mit einer zeitgemäßen Sanierung, insbesondere im energetischen Bereich.

Was der erste Blick nicht hergibt, entdeckt man allerdings mit dem Zweiten. So sind alle Räumlichkeiten nicht mehr einzelnen Nutzern zugeordnet, sondern werden Abteilungs-



Kirschverkostung zur Übergabe des Standorts Ruthe, Quelle: Naturwissenschaftliche Fakultät

übergreifend genutzt. Die ehemalige „Obstbauhalle“ wird nun als gemeinschaftliche Arbeitshalle genutzt. Aus der ehemaligen „Gemüsehalle“ ist eine Maschinenhalle geworden. Anstatt Büros einzeln zuzuordnen ist z.B. ein gemeinschaftliches Betriebsleiterbüro entstanden. Aber auch die Betriebs- und Lagerräume wurden umgestaltet und einer übergeordneten Nutzung zugeführt.

Im Grunde spiegelt der Standort in seiner räumlichen Nutzung den neuen Gedanken einer engeren Zusammenarbeit der einzelnen Abteilungen (Obstbau, Gemüsebau, Baumschule und Genetik) wider. Gemeinsame Nutzung von Infrastruktur, Maschinen und Geräte schafft auch neue Strukturen in der Zusammenarbeit. Und auf diese neue Art der Zusammenarbeit können die Mitarbeiter am Standort zu Recht stolz sein. Denn es bedarf schon vieler Umdenkungsprozesse bis sich eine neue „miteinander arbeiten Kultur“ im täglichen Arbeitsprozess durchgesetzt hat.

So gesehen hat mehr als nur eine Sanierung des Standortes stattgefunden. Der Versuchsstandort Ruthe ist nicht nur sehr viel attraktiver für die bisherigen Versuchsansteller geworden, sondern möchte auch um andere Versuchsansteller, die bislang den Standort noch nicht für ihre Ver-

suche genutzt haben, werben. Um auch diesen Schritt erfolgreich zu gestalten, bedarf es allerdings noch einiger grundlegender Voraussetzungen. Insbesondere über die personelle Situation muss mittelfristig nachgedacht werden. Um den Standort zu einer Servicestation für Versuchsansteller umzugestalten, benötigt man hochqualifiziertes Personal und gute technische Möglichkeiten.

Davon, dass man hier auf dem richtigen Weg ist, konnte sich auch unser Vizepräsident für Verwaltung und Finanzen Herr Dr. Strutz überzeugen. Im Rahmen der Übergabe der neuen Räumlichkeiten konnte er sich erstmalig einen Überblick über die Versuchsstation Ruthe verschaffen. Leider war es in der Kürze der Zeit nicht möglich, alle Belange anzusprechen.



Wappen
von Ruthe

Aber unter uns: Der Standort Ruthe ist auch auf Grund seiner Lage, eingebettet im Zusammenfluss von Innerste und Leine, immer einen Besuch wert.

Man kann sagen, dass in Ruthe die Welt noch (oder wieder) in Ordnung ist. Zumindest wird weiter daran gearbeitet.

DIE LÖSUNG EINES PROBLEMS? ARBEITEN VON SONNENAUFGANG BIS SONNENUNTERGANG

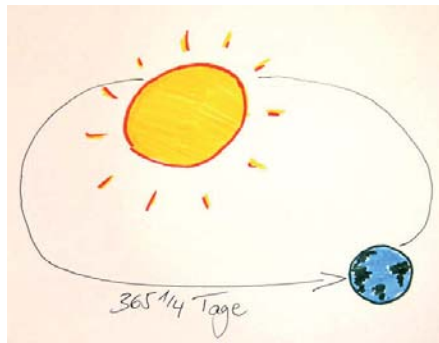
Ein Kollege vom Campus Herrenhausen sprach mich vor einiger Zeit an: „Kannst nicht noch einmal einen Artikel über die schlechte Wegesituation hier in Herrenhausen schreiben, da tut sich überhaupt nichts!“ Ich habe dann versucht zu erklären, dass wir Personalräte das Thema auch schon mehrfach im Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit (ASAG) und in den regelmäßig stattfindenden Gesprächen mit der Dienststelle angesprochen haben. Seitens der Dienststelle wird immer wieder beteuert, dass nach Fertigstellung der Baumaßnahmen auch die Wege saniert werden. Warten wir es ab.

Nein, das werden wir nicht mehr!

Abwarten, das ist nicht die Art der Personalräte. „Wir werden das Problem selbst lösen“ schlage ich dem Kollegen vor. Aber wie? Der Vorschlag seitens des Dezernates 3, an alle Mitarbeiter Stirnlampen auszuteilen, erscheint uns bei der Problemlösung wenig hilfreich. Wir kennen unsere Kolleginnen und Kollegen. Entweder sind dann, wenn man sie braucht, die Batterien leer, die Stirnlampe nicht griffbereit oder die Stirnlampe passt nicht zur Frisur. Auch die Überlegung,

eine Notbeleuchtung zu installieren wird auf Grund der Kosten verworfen.

Irgendwie zwischen dem 4. und 5. Tor Deutschland - Brasilien kam dann die Erleuchtung: Tageslicht!!



Warum nicht einfach das natürliche Tageslicht nutzen? Arbeitsbeginn bei Sonnenaufgang, Arbeitsende bei Sonnenuntergang. Klar, das klingt erst einmal ziemlich hart und nach Mehrarbeit aber ich habe da mal genauer nachgerechnet:

Unsere Meteorologen an der Leibniz Universität haben für das Jahr 2013 insgesamt 1.590 Sonnenstunden ausgewiesen. Sonnenstunden sind hier Stunden mit mind. 120 W/m² Einstrahlung - also völlig ausreichend, um sicher die Wege auch auf dem Campusgelände nutzen zu können und man muss auch nicht im

Dämmerlicht unterwegs sein. Gehen wir mal von 1.580 produktiven Arbeitsstunden pro Jahr aus (Wikipedia), dann sieht man, das passt.

Einen Nachteil hat die Sache! Wir hätten nur zweimal im Jahr die gleiche Arbeitszeit. Ade also mit starren Arbeitszeiten und hin zur Gleitzeit, also der astronomischen Gleitzeit. Irgendwie ist das ja auch eine starre Arbeitszeit, halt eine astronomisch stellare. Nehmen wir einmal den 01. Januar, dann wäre die starre Gleitzeit von 9.00 Uhr bis 13.00 Uhr, die sich aber bis zum 21. Juni auf eine Anwesenheitsdauer von 5.00 Uhr bis 16.30 Uhr ausdehnen würde. Dies ergibt eine mittlere Anwesenheitsdauer von 8:45 Stunden. Wenn da nicht jemand die Finger im Spiel hatte...

Klappt also prima. Ein zweiter, nicht unerheblicher Aspekt ist hierbei auch die Energieeinsparung, weniger heizen, weniger Beleuchtung.

Jetzt mag ja der eine oder andere Verantwortliche innerhalb unserer Hochschule denken: Was soll der Unsinn? Haben die nichts anderes zu tun, als solche Artikel zu schreiben.

Ja, haben wir!

Die Wegesicherheit liegt uns Personalräten jedoch sehr am Herzen, deshalb lassen wir in Sachen Sanierung der Wege Herrenhausen und anderswo auch nicht locker. Unsere Lösung des Problems mag ja vielleicht etwas futuristisch sein, aber wir bemühen uns zumindest um eine Verbesserung der Situation, was man von anderen Verantwortlichen nicht behaupten kann. Schön wäre es allerdings, wenn im nächsten PR-Info ein Artikel erscheinen könnte mit Lösungsvorschlägen der Dienststelle.

Übrigens, die Tage werden wieder kürzer und die Nächte länger! Allzu lange sollte mit einer Lösung nicht mehr gewartet werden.



Auch an anderen Stellen der Leibniz Universität ist die Wegesituation unzumutbar. Selbst geringe Regenfälle machen den Weg durch den Welfengarten - sei es für einen Dienstgang oder in der Mittagspause - zur Matschpartie. Nach unserer Kenntnis ist eine Lösung lediglich für den Weg vom Welfenschloss zur Mensa mittelfristig in Sicht.

Da las ich neulich in einem Vertragsentwurf zu einem Forschungsprojekt die Zeile „Kommunikative Aktivitäten in Verbindung mit dem Fahrzeug sind zwischen den Vertragspartnern abzustimmen.“ Ojee. Wie will ich nun über meine Leber-Laus berichten?

Sagen wir es mal so:

Eine uns allen bekannte Hochschule will sich für ein Forschungsprojekt zur Verfügung stellen, in dem es um Elektromobilität geht. Ein namhafter Automobilhersteller wird hierfür jener Hochschule sechs Hochdachkombis im Vorserienstatus zur Erprobung zur Verfügung stellen. Im Gegenzug zahlt jene Hochschule eine Summe X als monatliches Nutzungsentgelt pro Testfahrzeug.

Die Liste der berechtigten Fahrer wird fixiert, diese werden zur Geheimhaltung verpflichtet und müssen per Unterschrift einwilligen, dass die Messdaten (u.a. GPS-Position, Geschwindigkeit, Uhrzeit) erfasst werden und dass zum Zwecke der Kundenbetreuung und Marktforschung die Telefonnummer (einschließlich SMS) und Mailadresse erfasst werden darf. Die Datenaufzeichnung erfolgt anonymisiert, dem Datenschutz wird also genügt. Ob die Mitwirkung als Beta-Tester Teil des Arbeitsvertrages ist oder die fahrberechtigten Beschäftigten auch die

Marktforschungsunterschrift verweigern könnten (wie man es im Privatleben ja gelernt hat, um unliebsamen Anrufen und Mails zu entgehen), bleibt fraglich - immerhin ist die Kundenbetreuung und das Feedback der Nutzer neben der rein technischen Auswertung ein wesentlicher Bestandteil des Forschungsprojekts des namhaften Autoherstellers.

Bei diesem Forschungsprojekt ist jene Hochschule ja nicht Forscher. Dass Probanden für ihre Mitwirkung bezahlen, wobei ein Leasingvertrag in der Summe wahrscheinlich günstiger wäre, ist schon eine seltsame Entwicklung. Welchen Nutzen mag jene Hochschule davon haben? Letztlich liefert sie dem namhaften Automobilhersteller wertvolle Daten und Erkenntnisse, um sein Fahrzeug zur (gewinnbringenden) Serienreife zu bringen.

Aber ich bin zu vorschnell und zu oberflächlich. Ich habe zu wenig recherchiert, bin zu kritisch, wenn es um die Verwendung öffentlicher Gelder geht - insbesondere im Geiste der Förderung von Forschung und Umweltschutz. Wir wollen schließlich alle eine gesündere Umwelt und die Bundeskanzlerin will bis 2020 ihr Ziel der Eine-Million-E-Autos erreichen. Also sollte ich mir wünschen, jene Hochschule wäre unsere.

AKTUELLE RECHTSSPRECHUNG

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 5. Dezember 2013 (C 514/12) entschieden, dass eine Differenzierung zwischen bei demselben Arbeitgeber und bei anderen Arbeitgebern zurückgelegten Zeiten grundsätzlich gegen die europarechtlichen Freizügigkeitsvorschriften verstößt. Der Grundsatz der Gleichbehandlung, der sowohl in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) als auch in Artikel 7 der EU-Verordnung Nr. 492/2011 niedergelegt ist, verbietet nicht nur offensichtliche Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, sondern auch alle verschleierte Formen der Diskriminierung, die durch die Anwendung anderer Unterscheidungskriterien de facto zum gleichen Ergebnis führen.

Hieraus können sich Ansprüche der Beschäftigten auf Stufenzuordnung, auf Krankengeldzuschuss und auf Jubiläumsgeld ergeben, die über die derzeitigen Regelungen in den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst hinausgehen. Unter Berücksichtigung der Begründung ist die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs auf mehrere Regelungsgebiete des Tarifvertrags der Länder (TV-L) übertragbar:



Der Europäische Gerichtshof in Luxemburg, Quelle: JgS

Bezüglich der *Stufenzuordnung* innerhalb der Entgeltgruppen stellt der TV-L grundsätzlich auf „einschlägige Berufserfahrung“ ab, ohne zu differenzieren, bei welchem Arbeitgeber diese Berufserfahrung erworben wurde. Allerdings differenziert die für alle Beschäftigten der Länder geltende Vorschrift des § 16 Abs. 2 TV-L bei der Anrechnung von einschlägiger Berufserfahrung zum Teil ausdrücklich danach, ob diese Berufserfahrung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber erworben wurde. Dies verstößt gegen die europarechtlichen Freizügigkeitsvorschriften. Dem Grundsatz der „Anpassung nach oben“ (vergl. BAG 9 AZR 529/10 vom 20.03.2012 und 6 AZR 964/11 vom 24.10.2013) folgend, haben insoweit die betroffenen Beschäftigt-

ten den Anspruch, dass auch ihre bei anderen Arbeitgebern erworbene einschlägige Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung angerechnet wird. Sie sind so zu stellen, als wenn die bei anderen Arbeitgebern erworbene einschlägige Berufserfahrung bzw. zurückgelegte Zeit von Anfang an bei ihrer Stufenzuordnung berücksichtigt worden wäre. Rückwirkende Zahlungsansprüche ergeben sich daraus jedoch nur im Rahmen der sechsmonatigen Ausschlussfrist des § 37 TV-L.




























Auch die Differenzierung gem. § 34 Abs. 3 TV-L zwischen *zurückgelegten Beschäftigungszeiten* bei demselben Arbeitgeber (bzw. unter denselben Tarifvertrag fallenden anderen Arbeitgebern oder anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern) einerseits und sonstigen Arbeitgebern andererseits ist unzulässig. Auch hier sind aufgrund der „Anpassung nach oben“ alle in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegten Zeiten anzurechnen.

Neben der Bestimmung der Kündigungsfrist hat die Beschäftigungszeit Auswirkung auf den Anspruch auf *Krankengeldzuschuss* (§ 22 Abs. 3 TV-L) und auf den Anspruch auf *Jubiläumsgeld* (§ 23 Abs. 2 TV-L).

Die Überprüfung der Stufenzuordnung kann durchaus weitere reichende finanzielle Auswirkungen für betroffene Beschäftigte haben. Eine früher erreichte höhere Entwicklungsstufe der eigenen Entgeltgruppe, ein früherer Anspruch auf die Jubiläumszuwendung, sowie die längere Dauer der Zahlung eines Krankengeldzuschusses sind auch zukünftig gesehen bares Geld.

Prüfen Sie Ihre Ansprüche oder lassen Sie sich beraten, denn ohne eine entsprechende schriftliche Geltendmachung ihrer Ansprüche gibt es keine automatische Berichtigung ihrer Eingruppierung aufgrund der neuen Rechtsprechung. Auch wir Personalräte können Ihnen entsprechende Antragsvordrucke zur Verfügung stellen.

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
Michael Holert	GPR		19451
André Hruschka	PR-LUH		19905
Sandra Keil	PR-LUH		4277
Arne Wolf Koesling	PR-LUH		17435
Sonja Kuhlendahl	GPR		17810
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

Impressum

V.i.S.d.P.:

K. Bohne, J. Schollbach

Redaktion:

Personalräte GPR / PR-LUH

Personalratsbüro:

H. Buchholz, D. Feig

Tel. 3074, Fax 3075

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

www.personalrat.uni-hannover.de

Welfengarten 3, Gebäude 1111

Aus Kostengründen drucken wir unser Personalratsinfo nur in schwarz-weiß.
Die farbige Ausgabe finden Sie auf unseren Internetseiten unter
www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info