

PERSONALRATSI NFO



Zielvereinbarung
Einigkeit oder Diktat?

THEMEN DIESER AUSGABE

Worum geht's?	3
Personalversammlung 2015 Zielvereinbarung 2014-18	4
Ein so großer und innovativer Betrieb und kein Firmen-Abo?	9
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Jahresrückblick 2014	12
Arbeit und Gesundheit das BEM ist seit mehr als 6 Jahren dabei	13
Tarif- und Besoldungsrunde TV-L 2015	15
Sturm im Wasserglas	16
Es muss nicht immer Kaviar sein	17
Alles, was Recht ist	19
Leserbriefe	20

WORUM GEHT'S?

Sex, Drugs & Rock'n Roll, das wären sicher Themen, die sich gut verkaufen würden. Aber im öffentlichen Dienst haben wir keinerlei kommerzielle Interessen und damit sind diese Themen tabu. Sie hätten ja auch nichts mit Personalratsarbeit zu tun.

Es geht um Geld und gute Worte und es geht um Leistung. So ist die Arbeitswelt: Wir müssen möglichst viel möglichst effektiv leisten, um zu verdienen, was wir bekommen. Oder war es umgekehrt? Wie auch immer: Es geht um Einflüsse von außen, auf deren Auswirkungen wir uns gut vorbereiten müssen.

Es geht aber auch um guten Geschmack - wenngleich Geschmäcker verschieden sind, das wissen wir schließlich alle. Es geht um Gesundheit und um Hilfsangebote und um Veränderungen, die in nächster Zeit anstehen. Vor allem geht es aber um Solidarität und Kollegialität, denn nur gemeinsam können wir etwas bewirken, und nur, wenn wir uns konkrete Ziele setzen, seien sie auch noch so klein, können wir uns darauf zu bewegen.

Die Ziele, die „wir“ (die Leibniz Universität) uns gesetzt haben oder die uns per Vereinbarung gesetzt wurden, sind das zentrale Thema dieser Ausgabe. Und diese Ziele sind sicher alles andere als Peanuts. Es geht uns Personalräten nicht um Panikmache, es geht um offene Augen, um Transparenz bei anstehenden Veränderungen und um Verständnis, dass bestimmte Veränderungen kurz- und mittelfristig nicht umgangen werden können. Und es geht um kritische Aufmerksamkeit bei den weiteren Entwicklungen, die ggf. Einfluss auf unsere Hochschule haben werden.



PERSONALVERSAMMLUNG 2015

ZIELVEREINBARUNG 2014-18

Die Zielvereinbarung 2014-2018 und die bevorstehende Tarifauseinandersetzung – das waren die beiden Kernthemen der diesjährigen Personalversammlung, zu der der Stammpersonalrat der Leibniz Universität Hannover alle Beschäftigten am 10. Februar 2015 wieder einmal in den wunderschönen Kali-Chemie-Hörsaal eingeladen hatte. Trotz regen Interesses der Beschäftigten – einer jedoch fehlte leider: Der neue Präsident Prof. Dr. Volker Epping musste seiner ersten Personalversammlung im Amt aus Krankheitsgründen fern bleiben.

Nach der Begrüßung aller Anwesenden durch den Personalratsvorsitzenden Jörg Schollbach und der sich anschließenden traditionellen Gedenkminute für die im Jahr 2014 verstorbenen Kolleginnen und Kollegen übernahm daher der Hauptberufliche Vizepräsident Dr. Christoph Strutz den unter TOP 3 vorgesehenen „Bericht des Präsidenten“, der als Hauptthema ebenfalls die Zielvereinbarung 2014-2018 der Leibniz Universität Hannover mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur beinhaltete. In seinen Ausführungen wurde schnell deutlich, dass es sich

bei den Zielvereinbarungen, die mit den Hochschulen geschlossen wurden, eher um Zielvorgaben seitens des Ministeriums handelt – alle niedersächsischen Hochschulen werden ab sofort in der Auslastung aller Studiengänge überprüft. Bei einer Auslastung unter 70 % im ersten Jahr und einer Auslastung unter 80 % ab dem zweiten Jahr werden den betroffenen Universitäten die entsprechenden finanziellen Mittel in Form einer Zwangsabgabe dauerhaft abgezogen – das Ministerium will wissen, was seine Hochschulen mit den insgesamt 2 Milliarden Euro machen. Diese Zwangsabgaben würden anderen, finanziell unterversorgten Hochschulen zugutekommen. Eine realistische Möglichkeit für das Präsidium der Leibniz Universität, die Unterschrift unter die Zielvereinbarung zu verweigern, gab es nicht wirklich. Laut Herrn Dr. Strutz wäre in diesem Fall der Universitätshaushalt nicht freigegeben worden oder es hätten sich auch an anderen Stellen gravierende Nachteile für die Universität ergeben, Stichwort z.B. Neubau Campus Maschinenbau Garbsen. Über die Beschwerde der Landeshochschulkonferenz gegen dieses „Diktat“ war das Ministerium sehr erbost.



Aus der Zielvereinbarung werden sich strukturelle Änderungen an unserer Universität ergeben. Über Möglichkeiten die beschriebenen negativen Auswirkungen zu verhindern gelte es nun mit dem wissenschaftlichen Bereich in Diskussionen zu kommen. Wie sind die Studiengänge auszurichten? Wie gelangt man zu größerer Internationalität? Wie kann man mehr Studierende an die Leibniz Universität locken? Wie kann man die Abbrecherquote senken?

Die Berechnung der vom Ministerium vorgegebenen Leistungsparameter, die sogenannte leistungsorientierte Mittelverteilung, ist für alle niedersächsischen Hochschulen gleich und besteht aus den drei Säulen Forschung (Drittmittelgewinnung), Lehre (Absolventenzahl) und Gleichstellung.

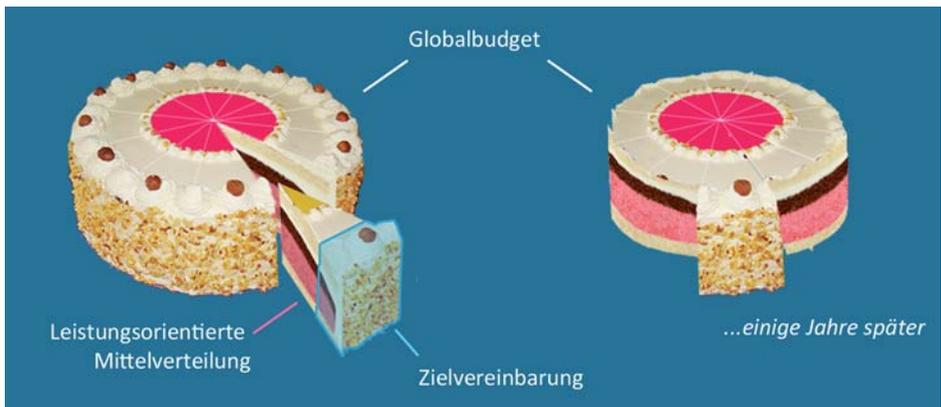
Als weiteren Berichtspunkt nannte Herr Dr. Strutz den Wegfall der Studiengebühren, die – wie von der Landesregierung versprochen – durch die vom Land bereitgestellten Studienqualitätsmittel komplett ausgeglichen werden. Über die Verteilung dieser Gelder entscheidet eine Studienqualitätsmittelkommission.

Im Bereich „Bau“ steht neben vielen laufenden Baumaßnahmen der neue hochtechnisierte „Campus Maschinenbau Garbsen“ im Mittelpunkt. Die Leibniz Universität hat die Übertragung der Bauherreneigenschaft beantragt, um in Projekten wie diesem eigenständiger und damit schneller handeln zu können.

Unter dem vierten Tagesordnungspunkt wurden speziell die Auswirkungen der Zielvereinbarung aus Sicht des Personalrats näher beleuchtet.

Personalrätin Elli Grube erläuterte, dass neben den bereits existierenden Vorgaben aus der Bundespolitik, der Gesetzgebung, dem Hochschulpakt 2020, den Leitlinien des Landes und dem Hochschulentwicklungsvertrag nun mit der Zielvereinbarung ein weiteres politisches Instrument die Universität von außen steuern wird. Oberstes Ziel der Zielvereinbarungen ist eine effektivere Lehre an der Universität bei gleichem Geld – und zwar mit einem seit 2001 unveränderten Globalbudget von ca. 223 Mio. Euro!

Mittel eines Jahres schon mehrmals beschnitten, aber am Anfang eines neuen Jahres stand immer wieder konstant dasselbe globale Budget für eine erneute Bewertung zur Verfügung. Ab sofort gilt jedoch zusätzlich: In jedem Jahr, in dem die Zielvereinbarung verfehlt wird, verringert sich das jährlich zur Verfügung stehende Globalbudget der Leibniz Universität dauerhaft und wird am Jahresanfang **nicht** wieder entsprechend „aufgefüllt“. Das bedeutet im Klartext, dass sich bei Nichterfüllung der



Das plakativ präsentierte „Tortendiagramm“ veranschaulichte in aller Deutlichkeit die möglichen negativen finanziellen Auswirkungen durch die Zielvereinbarungen im Vergleich zum bisherigen Globalbudget unserer Universität und glich am Ende einem unansehnlichen Kuchen. Bisher wurden durch eine „Leistungsorientierte Mittelverteilung“ die finanziellen

ministeriellen Vorgaben die jährlich verfügbaren Landesmittel ab sofort jedes Jahr kontinuierlich verringern werden – die anfangs noch recht ansehnliche Finanztorte wurde vor den Augen der 250 Beschäftigten an der Leinwand des Kali-Chemie-Hörsaals von Jahr zu Jahr immer kleiner und kleiner und kleiner und kleiner und...

Es handelt sich bei den Auswirkungen durch die Zielvereinbarung also nicht um weitere temporäre finanzielle Abzüge, sondern um **dauerhafte Sanktionen!** Im günstigsten Fall, d.h. wenn alle Studiengänge die geforderte Auslastung erreichen oder sogar übererfüllen, würden der Leibniz Universität keine finanziellen Mittel abgezogen werden!

Personalrätin Andrea Tech führte weiter aus, dass die logische Folge dieser Wettbewerbs-Zwangsvorgaben des Ministeriums verstärkte Konkurrenzkämpfe zwischen Niedersachsens Hochschulen, zwischen den Fakultäten innerhalb der Hochschulen, zwischen den Instituten und auch zwischen den Fächern sein werden. Sie wies auf die bald zu erwartenden Auswirkungen für Studiengänge, Lehreinheiten und Institute hin, weil die Hochschule aufgrund

der Sanktionen schnell reagieren muss, um den finanziellen Schaden zu begrenzen:

- Zusammenlegung / Verlagerung / Schließung von Einrichtungen
- Veränderung der Fächerstruktur
- Verschärfung der Befristungsproblematik
- Verunsicherung der Beschäftigten / Fakultäten
- Arbeitsverdichtung durch Betreuung von mehr Studierenden

Jörg Schollbach zeigte anschließend mögliche Wege aus der Sicht der Personalräte auf, um den damit verbundenen Auswirkungen für die Beschäftigten begegnen zu können:

- Das Präsidium kann die strukturellen Maßnahmen von oben diktieren
- oder wie im Falle der Entwicklung der Führungsleitlinien einen zentralen Workshop einrichten,
- oder einen zentral gesteuerten, breiten Diskussionsprozess zu den Fächerstrukturen unter Beteiligung aller Statusgruppen und Fakultäten in Gang setzen.

Wichtig wären zudem zentrale einheitliche Standards für die Umsetzungsprozesse bei Zusammenlegungen, Verlagerungen oder Schließungen von Lehreinheiten.



Die Personalräte haben ihre Forderung eines einheitlichen und planvollen Vorgehens bereits mehrmals deutlich formuliert:

- Unterstützung durch eine zentrale **Personalentwicklung**, auch in Form eines internen Stellenmarkts, ggf. zu einer höheren Qualifizierung oder beruflicher Neuorientierung im Falle notwendiger Umsetzungen der betroffenen Beschäftigten.
- Frühzeitige und regelmäßige Information der Beschäftigten, um ein **transparentes** Vorgehen zu gewährleisten.
- **Sozialverträgliche** Umsetzung der Maßnahmen, d.h. keine Kündigungen, keine weitere Verschärfung der Befristungspraxis sowie eine besondere Beachtung der Punkte Arbeitsverdichtung und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.

Unter TOP 5 wurde die Belegschaft von der zuständigen ver.di-Gewerkschaftssekretärin Brigitte Rode und unserem Mitglied in der Bundestarifkommission Bettina Aichinger auf die unmittelbar bevorstehende Tarifaus-einandersetzung eingestimmt. In den bevorstehenden Tarifverhandlungen wird es primär um die neue Tarif- und Besoldungsrunde der Länder gehen, aber von der Arbeitgeberseite im-

mer wieder ins Gespräch gebracht, wohl auch um den weiteren Bestand der betrieblichen Altersversorgung durch den derzeit gültigen Altersvorsorgetarifvertrag.

Die Arbeitgeber haben schon seit Monaten deutlich gemacht, Leistungseinschnitte in der per Tarifvertrag zugesicherten Zusatz-Altersversorgung VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) in die Verhandlungen der anstehenden Tarifrunde einzubringen. Dieses Vorgehen der Arbeitgeber dient dem Zweck, zusätzliche Verhandlungsmasse und Druckmittel für die Verhandlungen aufzubauen. Es wird deshalb an eine notwendige breite Unterstützung der Tarifrunde erinnert, um neben den geforderten Gehaltssteigerungen eine nachhaltige Verschlechterung der betrieblichen Zusatzversorgung VBL zu verhindern.



Quelle: VBL

EIN SO GROSSER UND INNOVATIVER BETRIEB UND KEIN FIRMEN-ABO?

Trotz mühsamer Energiewende im Staate, neuen Kooperationsschwerpunkten zur Mobilität in der aktuellen Zielvereinbarung, der Anschaffung erster E-Caddy-Firmenwagen in Zusammenarbeit mit einem namhaften Autokonzern und einiger anderer Signale des Aufbruchs wird bei den betrieblichen Angeboten zur Mobilität weiterhin an den alten Konzepten festgehalten. Regelmäßig fragen Beschäftigte bei uns nach entsprechenden Förderungen oder Regelungen für den regionalen Nahverkehr. Erstaunt stellen sie fest, dass selbst große Hochschulen wie die Medizinische Hochschule Hannover und auch zahlreiche andere private und öffentliche Großbetriebe in der Region Hannover selbstverständlich entsprechende Förderungen für ihre Beschäftigten anbieten, die Leibniz Universität Hannover mit 4.500 Beschäftigten jedoch nicht. Stadtwerke, Krankenhäuser, Ministerien etc..

die Liste der genannten Betriebe ist beeindruckend, weshalb die Haltung unserer Hochschulleitung schwer nachvollziehbar ist. Zwar gibt es eine nutzbare Job-Ticket-Regelung mit der Deutschen Bahn, aber diese Idee hat ihren Ursprung im Einsparpotential für die Leibniz Universität bei Dienstreisen. Immerhin können von diesen Regelungen wenigstens die Beschäftigten mit einer längeren Anreise per Bahn zum täglichen Arbeitsplatz profitieren.

Mit dem Wegfall der finanziellen Fördermaßnahmen des Landes in den 1990er Jahren für ein Firmen-Abo in Landesbetrieben war an unserer Universität das Angebot sofort wieder verschwunden. In mehreren Anläufen, u.a. auch mit einer Mitarbeiterbefragung und Verhandlungen mit dem Großraumverband, haben die Personalräte immer wieder versucht Bewegung in das Thema zu



Quelle: GVH

bekommen. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2007 (15,27 % Befürworter eines Firmen-Abo) boten nicht den nötigen Rückhalt für entsprechende Forderungen an die Universitätsleitung.

Mit ca. 160 Gebäuden in Stadt und Region Hannover ist die Leibniz Universität zumindest geografisch kein homogener Campus wie z.B. die Medizinische Hochschule Hannover oder eine überschaubare Liegenschaft wie die einzelnen Landesministerien. Gerade bei Betrieben im Stadtgebiet steht die betriebliche Förderung von Firmen-Abo's mit Einnahmen aus der Bewirtschaftung des betriebseigenen Parkraumes in direktem Zusammenhang. Ursache dafür ist nicht nur betriebliche Förderkosten überschaubar zu halten, sondern auch der Vertragszwang des Verkehrsdienstleisters für alle Beschäftigten eines Betriebes ein solches Abo abnehmen zu müssen, ob es genutzt wird oder nicht. Bei insgesamt rund 4.500 Beschäftigten ist dies sicherlich ein nicht unerheblicher Kostenfaktor für die Leibniz Universität.

In den meisten Betrieben mit entsprechenden Angeboten dient die Teilnahme am Firmen-Abo also sowohl als Fahrschein für den öffentlichen Nahverkehr sowie als Par-

kausweis für die betriebseigenen Parkplätze. Somit wird nicht nur ein Anreiz zum Wechsel des Verkehrsmittels geboten, sondern auch die angespannte Parkraumsituation im Betrieb entlastet, weil dort nur parken kann, wer dort beschäftigt ist, oder wer eben für das Parken bezahlt (was wiederum der finanziellen Stützung des Firmen-Abos dient). Gerüchtehalber soll die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel auch der Umwelt gut tun, speziell auch der immer wieder bemängelten Feinstaubbelastung in Großstädten.



Collage:

So könnte die LUH-Mobilcard aussehen

Darüber hinaus besteht bei einigen Uni-Parkplätzen selbst zu Arbeitsbeginn kaum eine Chance auf einen freien Parkplatz. Bei mehreren Neubauprojekten in der Nordstadt sind nicht nur keine angemessene Anzahl an Parkplätzen eingeplant worden,

sondern aktuell auch ganze Parkplatzflächen verschwunden. Auch deshalb wäre es sinnvoll, den verbliebenen Parkraum für Uni-Beschäftigte vorzuhalten. Der erwähnte Anreiz zum Wechsel des Verkehrsmittels für den täglichen Weg zur Arbeit an der Leibniz Universität scheint uns, wenigstens für den Nordstadtbereich, ein überfälliges Planungs- und Steuerungsinstrument bei der weiteren Reduzierung von Parkplatzflächen zu sein.

Durch aktuelle Rechtsprechung hat inzwischen auch der Großraumverkehr seine Geschäftsbedingungen für das Firmen-Abo modifiziert. Danach ist es nun nicht mehr zwingend nötig, die gesamte Universität als Vertragspartner zu betrachten. Nach unseren Recherchen ist es inzwischen möglich, größere Betriebs- teile oder größere Einrichtungen der Universität als betrieblichen Vertragspartner zu definieren und einen entsprechenden Firmen-Abo-Vertrag abzuschließen. Einzige Bedingung ist hierbei den Teilnehmerkreis eindeutig abgrenzen zu können und zentral zu verwalten. Eindeutig wäre z.B. ein ganzes Institut, ein Campus oder

auch ein Verein, dem die Abnehmer der Tickets zugeordnet werden.

Mit einem deutlich geringeren Kostenumfang bei geeigneten Einrichtungen, könnte in einem Pilotprojekt die Eignung, Wirkung und Akzeptanz für eine solch überfällige Maßnahme getestet werden. Wenn Sie also Vorschläge oder Hinweise für geeignete Einrichtungen oder Liegenschaften haben, oder Erkenntnisse von einem möglicherweise hohen Beteiligungsgrad für eine größere betriebliche Einheit, sprechen Sie uns bitte an. Wir wollen versuchen, geeignete Bereiche zu identifizieren und sie nach einer Vorklärung mit dem Großraumverband der Universitätsleitung als Pilotprojekt vorschlagen. Neue Geschäftsbedingungen, neue Umsetzungsideen, ein neues Präsidium – da sollte sich doch etwas ändern können!

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM) JAHRESRÜCKBLICK 2014

Im vergangenen Jahr hat sich das BEM-Team mit 45 Beschäftigten und deren Gesundheitsbeeinträchtigungen im Arbeitskontext beschäftigt. Hierzu waren ca. 40 gemeinsame Gespräche mit dem BEM-Team, den Beschäftigten, Vorgesetzten etc. notwendig. Zusätzlich stehen die festen Ansprechpartner des BEM im ständigen Kontakt mit den Betroffenen. Von 292 angeschriebenen Beschäftigten im Jahr 2014 haben knapp die Hälfte auf das Schreiben geantwortet und über 16 % ein Informationsgespräch gewünscht. 28 Beschäftigte, die angeschrieben wurden oder sich freiwillig gemeldet haben, wurden neu ins BEM aufgenommen. Im Jahreszeitraum 2013 war sowohl die Rücklaufquote der Anschreiben als auch der Wunsch zu einem Informationsgespräch höher als im vergangenen Jahr 2014. Es wird ersichtlich, dass trotz erfolgreicher Unterstützung der Beschäftigten und Vorgesetzten das BEM seine Ziele und Ar-

beitsweise bekannter machen und somit das Vertrauen in dieses erfolgreiche betriebliche Angebot stärken muss.

Als eine positive Entwicklung kann die ständige Teilnahme der ptb (Psychologisch-Therapeutische Beratungsstelle), vertreten durch den Dipl.-Psych. Herrn Eckmann, angesehen werden. Somit ist es möglich, gerade bei Fällen, in denen die Beschäftigten auch psychisch betroffen sind, rasche Hilfsangebote zu vermitteln.

Besonders herausragende Fallbegleitungen waren die Abwendung eines bereits eingeleiteten Kündigungsverfahrens und die Umsetzung von Beschäftigten auf neue Arbeitsplätze. Gerade die Umsetzung in andere Arbeitsbereiche ist auf Grund der universitären Strukturen nicht einfach. Hier bedarf es umfangreicher Vorgespräche mit vielen Beteiligten. Viele Vorurteile müssen abgebaut werden, um für alle Seiten zu einer



neuen, produktiven und letztendlich befriedigenden Lösung zu gelangen, die zugleich auch noch der Gesundheit der/des Beschäftigten zuträglich sein soll. Gerade diese Fälle zeigen auf, wie wichtig eine zentrale Personalentwicklung in Verbindung mit einem internen Stellenmarkt wäre.

Eine zentrale Erfassung von Stellen und deren Stellenprofil würde eine Vermittlung von wechselwilligen Beschäftigten sehr erleichtern. Bereits in der Vergangenheit wurde auf Initiative der Personalräte eine Art von „Stellenbörse“ initiiert. Leider wurde das Projekt nicht mit der notwendigen Personalförderung begleitet, so dass es kaum Wirkung entfalten konnte und schließlich eingestellt wurde. Vielleicht bieten die Veränderungen in der Besetzung und Zielsetzung der neuen Universitätsleitung die Chance, einen neuen Anfang in dieser Richtung zu starten. Das Be-

triebliche Eingliederungsmanagement der LUH würde das sehr begrüßen.

Ein Konfliktmanagement wäre ein wichtiger und notwendiger Baustein, um die Bearbeitung der meisten Fälle im BEM effektiver und nachhaltiger bearbeiten zu können. Leider steht die Etablierung eines funktionierenden Konfliktmanagements weiterhin aus.

Betrachtet man die bearbeiteten BEM-Fälle in ihrer Gesamtheit, zeigt sich auch eine klare Häufung der Fälle in einem bestimmten Bereich der Universität. Hier wird es in 2015 sicherlich noch Gespräche mit den zuständigen Verantwortlichen geben, um zu analysieren, welche Ursachen hierfür verantwortlich sind und wie die daraus resultierenden gesundheitlichen Belastungen zukünftig vermieden werden können.

ARBEIT UND GESUNDHEIT

DAS BEM IST SEIT MEHR ALS 6 JAHREN DABEI

Die eigene Gesundheit und die Arbeitswelt sind zwei Themen die eindeutig zusammen gehören. Insbesondere wenn man die Definition der Weltgesundheitsorganisation von Gesundheit als ein Zustand des psychischen, physische und sozialen Wohlbefindens zugrunde legt. Somit

wird schnell klar, dass Gesundheit nicht nur Privatsache ist. Doch was passiert wenn die Gesundheit beeinträchtigt ist und dies Auswirkungen auf die Arbeit hat? Hierzu hat der Gesetzgeber das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im SGB IX, § 84, Absatz 2 verankert. Es „klärt [...]

die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.“

Die Leibniz Universität Hannover setzt seit mehr als 6 Jahren das Angebot des Betrieblichen Eingliederungsmanagement mit diesem Ziel um. Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren – so der gesetzliche Auftrag – werden angeschrieben, um Ihnen das betriebliche Angebot vorzustellen. Bei Interesse an einem ersten Informationsgespräch zum BEM kann der Beschäftigte sich eine Ansprechperson aussuchen. Hierzu gehören Vertreter des Personalrates, der Personalverwaltung sowie der Schwerbehindertenvertretung. Das Team des Betrieblichen Eingliederungsmanagements setzt sich des Weiteren noch aus der Koordinatorin des Gesundheitsmanagements und einem Mitglied der psychologisch-therapeutischen Beratungsstelle (ptb) zusammen.

Möchten die Beschäftigten das BEM-Angebot wahrnehmen wird ein gemeinsames Gespräch zwischen dem/der Betroffenen und dem BEM-Team geführt. Ziel ist die Kompetenzen des

Teams zu bündeln, um zu einer für alle Beteiligten – dem erkrankten Beschäftigten, dem Vorgesetzten, etc. – befriedigenden Lösung zu gelangen. Das BEM-Team steht unter Schweigepflicht und unternimmt nichts ohne das Einverständnis des betroffenen Beschäftigten. Die gemeinsam gefundenen Lösungen sind ganz individuell und beinhalten sowohl Änderungen des Arbeitsumfeldes, wie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, als auch Anpassung des Aufgabengebietes, der Arbeitsorganisation oder Unterstützung bei der Beantragung von externen Hilfen wie z.B. die des Integrationsamtes.

Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben hat die LUH ihr Angebot erweitert, um den präventiven Aspekt des BEM zu stärken. Demnach können sich alle Beschäftigten an das BEM wenden, die noch nicht erkrankt aber von Krankheit bedroht sind.

*Katja Germann,
Koordinatorin Gesundheitsmanagement*

TARIF- UND BESOLDUNGSRUNDE TV-L 2015

Schon wieder sind zwei Jahre um und es geht in die nächsten Tarifverhandlungen für den Länderbereich. Die ver.di- Bundestarifkommission hat im Dezember 2014 folgende uns betreffende Forderungen für die Tarif- und Besoldungsrunde 2015 der Länder beschlossen:

- Tabellenerhöhung um 5,5%, mindestens aber 175 €, bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 100 €
- 30 Tage Urlaub auch für Auszubildende
- Verbindliche Übernahmeregelung für Auszubildende
- Ausschluss sachgrundloser Befristungen
- Zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf Beamte und Beamtinnen

Nicht als Forderung, aber für die Tarifverhandlungen als äußerst wichtig angesehen, lehnt ver.di jeglichen Eingriff in das Leistungsrecht (erworbene Rentenansprüche) der betrieblichen Altersversorgung (VBL) ab.

Warum dieser Zusatz sehr wichtig ist, hier kurz zusammengefasst: Seit Anfang 2014 versucht die Arbeitgeberseite (Länder, Bund und Kommunen),

die Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung neu zu verhandeln. Sie begründeten ihren Verhandlungswunsch mit den derzeitigen niedrigen Zinserträgen und der gestiegenen Lebenserwartung – kurzum, es sei zu teuer und man könne es sich so nicht mehr leisten.



Dass parallel zu den Entwicklungen sowohl das Renteneintrittsalter gestiegen ist und die Zinsen keine Rolle spielen, weil die meisten Versorgungskassen umlagefinanziert sind, wird verschwiegen. Stattdessen werden bei jeder neuen Argumentationsrunde skurrile Rechenbeispiele vorgebracht und offen mit der Kündigung der betroffenen Tarifverträge gedroht.

Die Arbeitgeber fordern für die Zukunft massive Leistungsverlechterungen für unsere betriebliche Zusatzrente!

Jetzt überschneidet sich der von den Arbeitgebern angesetzte letzte Termin zu den VBL- Verhandlungen mit der 1. Verhandlungsrunde zum TV-L. Die Androhung der Arbeitgeber, die Auseinandersetzung mit in die Tarifrunde zu ziehen, wird hiermit deutlich und konkret.

Und dieses wohlwissend, dass der Länderbereich gegenüber dem Kommunalen- und Bundesbereich nicht so durchsetzungsfähig ist.

Was heißt das für die Beschäftigten?

Es geht um mehr als „nur“ das Geld in unserem Portemonnaie, es geht auch um unsere betriebliche Altersversorgung!

Hier noch kurz die Verhandlungstermine zur Tarifrunde TV-L:

16.2.2015: Verhandlungsrunde 1

26./27.2.2015: Verhandlungsrunde 2

16./17.3.2015: Verhandlungsrunde 3

STURM IM WASSERGLAS

Es kam wie ein kleiner, harmloser Dreizeiler daher und verursachte in der Fakultät eine Welle von Empörung, die sich gewaschen hatte.

„Liebe Kolleginnen und Kollegen,

da sowohl Heiligabend als auch Silvester in diesem Jahr auf einen Mittwoch fallen, weise ich darauf hin, dass für Heiligabend ½ Urlaubstag und für Silvester 1 Urlaubstag genommen werden müssen.

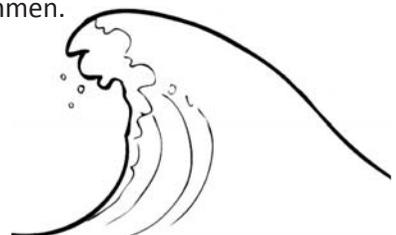
Liebe Grüße aus dem Dekanat!“

Die Telefone liefen heiß, der Flurfunk war genährt, die Empörung war groß.

Obwohl es nur 20 Minuten dauerte, bis über denselben Verteiler die Korrektur kam, dass natürlich die

Beschäftigten gem. § 6 Abs. 3 TV-L an Heiligabend und Silvester freigestellt sind, hallte der Effekt noch ein paar Tage nach. Keine Erleichterung, kein Lob auf unseren Tarifvertrag und kaum Verständnis, dass Fehler aus Unwissenheit einfach jedem einmal passieren können, insbesondere wenn man noch neu im Job ist.

Aber so ist das leider. Schlechte Nachrichten verteilen sich breiter und schneller als gute Nachrichten, insbesondere wenn sie „von oben“ kommen.



ES MUSS NICHT IMMER KAVIAR SEIN

Mein Mensakollege (Name dem Autor bekannt) hatte mich schon vor längerer Zeit mal angesprochen: „Sag mal, kannst du als Personalrat nicht dafür sorgen, dass Beschäftigte vorrangig in der Mensa bedient werden? Diese ewige Warterei, das geht doch nicht!“

Klar, nachvollziehbar ist dieser Einwand, schließlich haben wir nur eine begrenzte Mittagspause. Aber zu motzen, wenn selbst der (jetzt ehemalige) Präsident geduldig in der Schlange wartet, ich weiß ja nicht.

Also haben wir unsere Strategie gewechselt: Von nun an wurde sich nur

dort zum Essenfassen angestellt, wo die Warteschlange kürzer war, also keine Fleischgerichte und keine Pommes mehr. Eintopf war nun meist unsere Wahl der Qual. Mit der Zeit entwickelte sich daraus eine heitere Suppenwette: Den Kaffee nach dem Essen bezahlte derjenige, der z.B. vorhersagen konnte, ob es sich bei der Linsensuppe um eine traditionelle Linsensuppe mit Linse als Hauptbestandteil handelt oder ob es doch mehr einer Möhrensuppe ähnelt, an der eine Linse fröhlich grinsend vorbei gelaufen war. Später haben wir das Ganze noch erweitert, indem eine Vorhersage über den Wärme-



Lecker!, Quelle: Emily Carlin, www.flickr.com/photos/emiline220

gehalt oder den Befüllungsgrad mit einfluss. Übrigens haben wir unseren damaligen Präsidenten dann auch öfter am Suppenstand getroffen, was zu einer weiteren Verschärfung der Spielregeln führte.

Aber ewig Eintopf geht auch nicht!

Also rein in die Warteschlange, Menschen kennenlernen, soziale Kontakte knüpfen und sich gemeinsam auf das Essen freuen. Zum Beispiel auf die Rinderroulade mit Specksauce oder das Käse-Medaillon mit Curry Dip und als Sättigungsbeilage Maicaire-Kartoffeln. Selbst beim Verfassen des Artikels läuft mir das Wasser im Munde zusammen. Was „unser“ Köche doch so zaubern können! Kaum das man sich versieht, ist man bereits 23 Minuten später am Tresen und erwartet mit glücklich glänzenden Augen und hungrig knurrendem Magen sein heiß ersehntes Mittagmenü, das nach einer weiteren Warteschlange an der Kasse auf seine Verzehrer wartet.

Heiß ersehnt, aber oft alles andere als das. Voller Enttäuschung stellt man bei Tische fest, dass die Sättigungsbeilage kalt ist und das Menü bei weitem nicht das hält, was der wohlklingende Name verspricht. Mal ist der Koch verliebt, mal fehlen die Gewürze vollständig. Mal gibt es Ro(h)senkohl, mal pürierten, gallert-

artigen Milchreis. Nun ja, wie gesagt, es muss nicht immer Kaviar sein.

Dass man anschließend wieder eine Schlange aufsuchen muss, um sein Geschirr auf das Förderband zu stellen, ist da kaum noch der Rede wert. Und wenn man kurz vor dem Erreichen des gerade nicht mehr laufenden Förderbands darüber informiert wird, dass man sich bitte zu dem anderen möglicherweise laufenden Förderband begeben möchte, ist das Mahl schon fast wieder verdaut.

Oft bleibt der Mensabesuch nur deshalb in positiver Erinnerung, weil man nette Menschen getroffen hat, weil man in der ganzen Woche keinen Kaffee zahlen musste oder weil ein großer Teil des Personals überaus freundlich mit seinen Gästen umgeht. Dafür ein herzliches Dankeschön!!



Befristetes Arbeitsverhältnis: Arbeitslosmeldung drei Monate vor Ende

Meldet sich ein befristet Beschäftigter später als drei Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend, beginnt die zu verhängende einwöchige Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld mit dem Tag der verspäteten Meldung. Dies gilt auch dann, wenn ein Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs nicht mehr eintritt, weil die Arbeitslosigkeit erst nach Ablauf der Sperrzeit beginnt.

*Sozialgericht Dortmund,
2014 -5 31 AL 573/12*

Urlaub geht auf die Erben über

Der Urlaub ist abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des Arbeitnehmers, so erlischt der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht. Er geht auf die Erben des Arbeitnehmers über, auch wenn der Arbeitnehmer vor seinem Tod keinen Antrag auf Abgeltung gestellt hatte.

*Europäischer Gerichtshof,
C-118/13*

Kein Wegeunfall bei Arztbesuch

Wer auf dem Weg zur Arbeit einen Arztbesuch einschiebt, steht nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies entschied das Bayerische Landessozialgericht. Der Kläger war am Unfalltag vor Arbeitsbeginn bei der Blutabnahme. Auf dem Weg von der Arztpraxis zu seiner Arbeitsstelle verunglückte der Mann mit dem Fahrrad. Weil der Unfallort nicht auf dem üblichen Weg zur Arbeit lag, lehnte der Unfallversicherungsträger einen Arbeitsunfall ab. Das Gericht bestätigte die Entscheidung. Eine Blutabnahme zur Kontrolle von Blutwerten sei eine private Tätigkeit, auch wenn dies mittelbar der Erhaltung der Arbeitskraft diene. Der Arztbesuch sei auch nicht notwendig gewesen, um die Arbeit überhaupt verrichten zu können. Dass der Arbeitgeber des Klägers einem späteren Arbeitsbeginn am Unfalltag zugestimmt habe, begründe ebenfalls keinen Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

*Bayerisches Landessozialgericht
Az. L 2 U 180/13*

Tarifverhandlungen

Alle zwei Jahre das gleiche Spiel: Tarifverhandlungen und kein Geld in den Kassen.

Alles andere als ein fröhlicher Zeitvertreib, man wird müde mit der Zeit. Aktionen mitplanen, Leute mobilisieren und dann immer wieder feststellen, dass nur ca. 250 Beschäftigte der LUH in der Gewerkschaft sind. Vom Tarifabschluss profitieren dann 4.500 Beschäftigte. Ist ja auch praktisch. Warum soll man abgeben, sich organisieren, aktiv werden, wenn am Ende ohnehin alle gleich sind? Da sind dann 4.250 Beschäftigte lieber ein Stückchen gleicher und sparen sich die exorbitanten 1 % Gewerkschaftsbeitrag.

Hinterher wird gemeckert, dass die Abschlüsse so mager sind, da sei man froh, nicht beteiligt gewesen zu sein.

Schön fände ich persönlich, wenn die Tarifabschlüsse nur für die gelten würden, die sie durch ihr aktives oder passives Engagement auch erstritten haben. Das wäre für die Tarifgemeinschaft Deutscher Länder (TDL) sicher auch finanziell ein Schnäppchen. Allerdings sind die Damen und Herren dort auch nicht dumm und wissen,

dass bei solchen Bedingungen die Gewerkschaften wieder regen Zulauf hätten, weil ja viele ein Stück vom Kuchen haben wollen. Damit würden die Gewerkschaften kampfkraftiger und viel eher in die Lage versetzt, angemessenere Forderungen durchzusetzen. Und das will die TDL ja schließlich nicht. Eigenartigerweise stören weder Rechnungshof noch Steuerzahlerbund die immensen freiwilligen Mehrkosten, die so als Schreckensszenario für die öffentlichen Haushalte durch die Medien geistern.

Aber was soll's. Ohrfeigen verteilen schafft nur Gegenwehr und Rechtfertigungsdruck. Jeder wird seine eigenen Gründe haben, warum es sinnvoll oder sinnlos erscheint. So freue ich mich – auch wenn es mühselig ist – auf die wenigen Mitstreiter und hoffe, dass wir zumindest kleine Ziele erreichen werden.

G. E.

Sucht - Rat und Tat

Mensch, irgendetwas stimmt doch da nicht. Die Kollegin oder der Kollege ist doch sonst nicht so vergesslich und zerstreut und mehr gelacht hat sie/er früher doch auch. Wenn ich so recht darüber nachdenke, dann geht das schon länger. Schlapp wirkt sie/er auch. Und dann der Geruch nach Alkohol: Nicht zum ersten Mal.

Oft dauert es, bis einem etwas deutlich wird, bis man ein gewisses „Muster“ erkennt. Der oft hektische Arbeitsalltag lässt Eindrücke sich schnell wieder verflüchtigen. Aber dann beginnt man doch, sich Sorgen zu machen: Stimmt da etwas nicht, hat sie/er Probleme? Soll ich mich trauen und etwas ansprechen? Dringe ich nicht zu sehr in die Privatsphäre ein? Kann das alles für mich selbst zur Belastung werden? Sorge und Angst mischen sich und man kommt an einen Punkt, an dem man froh ist, dass es eine Beratungsstelle hier an der LUH gibt, dort arbeitet Frau Schwarz, mit der man (unter Wahrung der Schweigepflicht) einmal über seine Beobachtungen sprechen kann, ob da denn was dran ist und wie man sich weiter verhalten soll. Wenn sich dann herausstellt, dass die Sorge berechtigt ist, dann tut es gut, professionellen Rat zu haben und nicht alleine zu stehen. Viele Dinge sieht man als Laie auch

nicht ganz richtig, und gerade das erste Herantreten an eine Kollegin oder einen Kollegen mit Problemen soll ja nicht mehr schaden als nützen. Ein weiterer Schritt kann dann sein, dass man – gestärkt und vorbereitet durch Frau Schwarz – ein Gespräch mit dem oder der Betroffenen sucht, sie oder ihn anspricht auf die Auffälligkeiten bzw. Beobachtungen, seine Sorge zum Ausdruck bringt.

Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass so ein Vorgehen schon Überwindung kostet, niemand kann sagen, wie so ein Gespräch verläuft. Löst man große Beschämung aus, gar Aggression? Wenn es gut geht, dann ist es für die oder den Betroffenen vielleicht eine Erleichterung, dass (endlich?) Jemand aufmerksam geworden ist und Fürsorge erkennen lässt. Es kann ein erster Schritt sein, Hilfe anzunehmen.

Ich könnte es mir nicht verzeihen, wenn es eines Tages heißt: Die Kollegin oder der Kollege ist nicht mehr arbeitsfähig oder irreversibel krank oder gar Schlimmeres. Dann haben es auch auf einmal alle gewusst, dass da „etwas nicht stimmt“. Mit ein bisschen Mut und Unterstützung kann und sollte man schon mal über den eigenen berühmten Schatten springen.

Verfasser ist der Redaktion bekannt

Blueboxx

In einem Leserbrief (1/2009) wies ich auf die Möglichkeit der Entsorgung von CD-ROM's hin.

Mittlerweile haben sich die Konditionen bei dem BLUEBOXX Entsorgungssystem verändert. Es werden keine Sammelboxen mehr zur Verfügung gestellt und die Transportkosten müssen auch selbst getragen werden. Da wird sich wohl kaum jemand finden, der bereit ist, die Aktion weiter zu unterstützen. Auch die Aufstellung der Boxen bereitet aufgrund der Brandschutzbestimmungen immer wieder Probleme.

Beachten Sie aber, dass eine Entsorgung via Gelbem Sack oder Restmüll verboten ist! Die alten CDs, DVDs u. Blu-ray Disks sind also zu sammeln und bei den Wertstoffhöfen abzugeben. Den nächstgelegenen Wertstoffhof finden Sie in der Nordstadt, Sandstraße 20.

H.-U. Metzger

Krank zur Arbeit

Erkältung, Magen-Darm, Viren, Bakterien. Gerade im Winter grassieren die unterschiedlichsten Krankheiten. Das ist normal und nicht zu vermeiden. Was aber zu vermeiden ist: immer wieder krank im Büro zu erscheinen und regelmäßig die halbe Belegschaft anzustecken.

Mich ärgert das maßlos!

Ich selbst habe auch sehr viel Arbeit auf dem Tisch. Daher habe ich schon sehr viel Verständnis, wenn man Sorge hat, hinter dem Pensum nicht herzukommen oder Kollegen zu belasten. Wenn ich krank bin, muss dann die Arbeit liegenbleiben oder von Kollegen übernommen werden. Das ist nicht schön, aber besonders leistungsfähig ist man ohnehin nicht, wenn man von Keimen gezeißelt wird.

Es ist aber egoistisch, rücksichtslos und kurzsichtig, halbe Abteilungen lahmzulegen, weil man sich für unentbehrlich hält. Denn das ist niemand von uns, so ungern wir uns das eingestehen.

Dann besser daheim bleiben und zügig auskurieren. Gute Besserung!

Sabine W.

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
Karl-Heinz Iwannek	PR-LUH		3081
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
Petra Wichert	PR-LUH		3372

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