

PERSONALRATSI NFO



11
102
1004
Leibniz
Universität
Hannover



Smoothies!

THEMEN DIESER AUSGABE

Postkartengedanken	3
Interner Arbeitsmarkt Ein altes Thema brandaktuell	4
Tarifabschluss 2015	7
After Work Bildung	9
Baustellen-News	10
Grün, Gelb, Orange oder Rot? welcher Typ sind Sie?	14
Kleiner Erfolg	17
Wahl der Schwerbehindertenvertretung	18
Schwerbehinderung an unserer Universität	20
Frau Holle und die „Gute Arbeit“ aus aktuellem Anlass	24
Vorschuss? Gibt es das eigentlich auch bei uns?	25

POSTKARTENGEDANKEN

Gestern habe ich in meinem Lieblingslokal eine Postkarte gefunden, auf der stand: „Du musst Dir schon selbst Konfetti in Dein Leben pusten“. Erst dachte ich, ja, das stimmt! Später kreiste die Gedankenmaschine und löste rege Diskussionen aus, warum das eigentlich so ist oder nicht so sein sollte.

Ein Trunk gab den anderen, es ging darum, was man verdient - also jetzt nicht im Sinne von Geld oder **Tariferhöhungen** - sondern um Respekt, um Gesehen-werden und Ehrlichkeit. Denn genau diese Dinge pusten ordentlich Konfetti in das Leben und Sonne ins Gemüt. Hinhaltetaktik, Rumkrittelei, Täuschung, sich stets neuerlich beweisen zu müssen und Ignoranz verletzen dagegen, **behindern** und zermürben. Und das hat wahrlich niemand verdient, nicht einmal die **Pechmarie**. Darauf trinken wir einen.

Geselligkeit oder **Sucht**? Die Grenzen sind oft fließend. Jeder hat doch seine Baustellen im Leben, sei es privat oder im Job. Das kann man bejammern und beklagen und hoffen, dass sich die Dinge von selbst ändern. Das tun sie selten. Und damit hätte man vermeintlich einen guten Grund, sich zu besaufen - eine Lösung hat man damit nicht.

Viel besser wäre es doch, die **Baustellen** zu beenden, sich umzuschauen und andere Perspektiven oder Prioritäten zu finden. Wenn die Arbeit eigentlich Spaß macht, aber der **Arbeitsplatz** nicht mehr passt, zerreibt man sich auf Dauer. Der **Vorschuss**, den man mit guter, motivierter Arbeit geleistet hat, zahlt sich leider nicht immer aus. Dabei gibt es vielleicht andere Einrichtungen, bei denen man glücklicher aufgehoben wäre. Das ist, wie Hoffnungen in den Wind zu schreiben. Wieder und wieder. Lass den Wind sie einfach mitnehmen, da draußen gibt es sicher jemanden, der sie wertschätzt, braucht und zurückspiegelt. Das sind dann die **kleinen Erfolge** im Leben, die uns stark machen.

Dann haben wir allen Grund, uns gepflegt im Liegestuhl zurückzulehnen und mit einem frischen, kalten Smoothie anzustoßen. Prosit!

Viel Spaß mit dieser Ausgabe

INTERNER ARBEITSMARKT

EIN ALTES THEMA BRANDAKTUELL

„Mit dem Internen Arbeitsmarkt haben Personalräte und Dienststelle ein Instrument geschaffen, um notwendige oder gewünschte Arbeitsplatzwechsel an der Universität zu erleichtern.“

So war es im PR-Info Ausgabe 4/2005 zu lesen.

Nur knapp zwei Jahre später wurde ernüchternd festgestellt: „Interner Arbeitsmarkt-Versuch ohne Erfolg. Das Projekt „Interner Arbeitsmarkt“ ist beendet; genauer gesagt gescheitert.“

Als ein ausschlaggebender Grund für das Scheitern wurde die Haltung der Institutsleitungen genannt, sich nicht in ihrer Auswahlautonomie einschränken zu lassen. Auch eine Weisung oder aktive Förderung der Hochschulleitung zur ernsthaften Prüfung einer internen Besetzung vor Ausschreibung wurde damals abgelehnt.

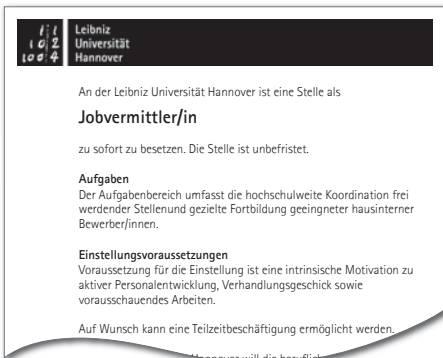
An der Haltung der Institutsleitungen mag sich vielleicht kaum etwas geändert haben, aber die Dringlichkeit hat zugenommen, eine Regelung für einen „Internen Arbeitsmarkt“ einzuführen. Im Personalrat haben

wir häufiger mit Beschäftigten zu tun, bei denen das Arbeiten auf dem bisherigen Arbeitsplatz aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr möglich oder gewollt ist. Dabei kann der Wunsch zu einem Wechsel von der/dem Beschäftigten selbst, oder auch von der Einrichtung kommen.

Ein interner Wechsel kann für beide Seiten von Vorteil sein: Die einstellende Einrichtung bekommt bei einer internen Besetzung eine/n Beschäftigte/n mit Kenntnissen der internen Strukturen und Arbeitsabläufen und einer guten Vernetzung, der Einarbeitungsaufwand ist damit vergleichsweise gering. Für die/den Beschäftigte/n kann ein Wechsel die Entfristung des Arbeitsverhältnisses bedeuten, aber auch den Sprung in eine bessere Entgeltgruppe, eine Alternative bei gesundheitlichen Einschränkungen oder die Lösung eines Konflikts. Entsprechend hoch ist die Motivation am neuen Arbeitsplatz, wenn so ein Wechsel gelingt.

Nun könnte man sagen, ein interner Arbeitsmarkt sei verzichtbar, weil sich ja jeder Beschäftigte auf freierwählende Stelle innerhalb der Universität bewerben könne.

Will man als einer der größten Arbeitgeber der Region Hannover die hauseigenen Kompetenzen jedoch halten und die Beschäftigten fördern, fehlt es aus unserer Sicht an einer zentralen Personalentwicklung, die genau diese Aspekte berücksichtigt und koordiniert. Frühzeitige und vorausschauende Stellenplanung über die Fakultätsgrenzen hinweg in Kombination mit individuellen Fort- und Weiterbildungsangeboten könnten die internen Beschäftigten nicht nur persönlich fördern, sondern würden damit auch dem Hochschulbetrieb zugutekommen.



The image shows a job advertisement from Leibniz Universität Hannover. The header includes the university's logo and name. The text reads: 'An der Leibniz Universität Hannover ist eine Stelle als **Jobvermittler/in** zu sofort zu besetzen. Die Stelle ist unbefristet.' It lists 'Aufgaben' as 'hochschulweite Koordination freiwertender Stellennund gezielte Fortbildung geeigneter hausinterner Bewerber/innen.' 'Einstellungsvoraussetzungen' include 'intrinsische Motivation zu aktiver Personalentwicklung, Verhandlungsgeschick sowie vorausschauendes Arbeiten.' A note at the bottom states 'Auf Wunsch kann eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden.'

Stattdessen erfährt man von freien internen Stellen erst, wenn sie ausgeschrieben sind. Abgesehen von der unnötigen zeitlichen Verzögerung bedingt durch die einzuhaltenden Verfahrenswege ist es dann häufig schon zu spät, um ggf. die „gleiche Eignung“ unserer Beschäftigten herzustellen, oder geeignete Beschäftig-

te haben die Uni bereits verlassen, weil die Verträge ausgelaufen sind. Damit lassen wir unser „Humankapital“ ziehen und investieren im Zweifel in externe Bewerber, die wir wieder einarbeiten und schulen, um sie dann auch wieder ziehen zu lassen usw.

Und was ist mit den Fällen, in denen ein Wechsel nicht aus freiwilligen Stücken angestrebt wird? Wenn Konflikte, Erkrankungen oder ein Wechsel im Aufgabengebiet eine Umsetzung erforderlich machen? Dies geschieht in der Praxis nicht selten und die am Vorgang Beteiligten haben immer wieder alle Mühe, die Verantwortlichen auszumachen, an einen Tisch zu bringen und nach kreativen, nachhaltigen Lösungen zu suchen, weil es eben kein hochschulweites Konzept dafür gibt.

Wer ist in diesen Fällen der richtige Ansprech“Partner“? Oftmals verweisen die Einrichtungen direkt an das Dezernat 2, Personal und Recht, dort werde schon irgendwie eine Lösung gefunden, die müssten ja wissen, wann wo welche Stelle frei wird. Aber in den derzeitigen Personalverwaltungsstrukturen kann das Dezernat 2 dies nicht leisten und verweist gerne zurück an die Fakultäten, denen ja die Personalplanung übertragen wurde. Ein oftmals langwieriger

Prozess, nicht nur für die betroffenen Beschäftigten sondern auch für die Einrichtungen. Gerade bei gesundheitlichen Einschränkungen und einer damit verbundenen Leistungsbeeinträchtigung am bisherigen Arbeitsplatz ist der Arbeitgeber lt. Sozialgesetzbuch verpflichtet, einen „Leidensgerechten Arbeitsplatz“ zur Verfügung zu stellen. Dies ist aber nur möglich, wenn eine Transparenz über freie oder freiwerdende Stellen oder Stellenanteile besteht. Auch hier wäre ein interner Arbeitsmarkt eingebettet in eine betriebliche Personalentwicklung eine große Hilfe.

2007, also im Jahr des Scheiterns des Projektes wurde im Leitbild der Leibniz Universität manifestiert:

Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – wir sind ein guter Arbeitgeber

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine wichtige Grundlage für unseren Erfolg. Wir bieten attraktive und zukunftsfähige Arbeits- und Ausbildungsplätze. Wir fördern die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Attraktiv und zukunftsfähig - schöne Ziele, die sich in der Praxis in Zeiten zunehmender Befristungen und hoher Fluktuation leider auch nach fast zehn Jahren nicht in dem Maße wiederfinden, wie es für eine im politisch gewollten Hochschulwettbewerb stehende Universität wünschenswert und erforderlich wäre.

Die Grundidee von vor 10 Jahren ist nach wie vor gut und aktuell notwendiger denn je. Im Zuge von absehbar notwendigen Veränderungen durch die „Zwänge“ der Zielvereinbarung 2014/18 (wir hatten berichtet) ist eine Wiederbelebung des Projekts aus Sicht der Personalräte geboten. Gestützt durch Präsidium (gestärkt durch einen Vizepräsidenten für Berufsangelegenheiten, Personalentwicklung und Weiterbildung) unterstützt von der zentralen Personalentwicklung könnten wir so nicht nur die „Investitionen“ nachhaltiger einsetzen, sondern auch den einzelnen Beschäftigten ein noch besserer Arbeitgeber sein.

Das Potenzial aller nutzen – wir eröffnen Chancen

TARIFABSCHLUSS 2015

Nach vier Verhandlungsrunden konnte mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) eine Tarifeinigung am 28./29. März 2015 erzielt werden.

Die Einigung beinhaltet:

- Eine Entgelterhöhung für Tarifbeschäftigte rückwirkend ab dem 01.03.2015 um 2,1 % und eine weitere ab 01.03.2016 um 2,3 %, mindestens jedoch 75 €.
- Für Auszubildende und Praktikanten eine Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantentgelte ab dem 01.03.2015 um 30 € und um weitere 30 € ab dem 01.03.2016, sowie eine Urlaubsanspruchserhöhung um 1 Tag auf 28 Tage.

Seitens der TdL wurde die betriebliche Altersversorgung (VBL) in die Tarifrunde mit einbezogen. Sie forderte einen Eingriff ins Leistungsrecht mit massiven Leistungsver schlechterungen. Ohne dieses Zugeständnis waren sie nicht bereit, ein Angebot zur Entgelterhöhung sowie den anderen Forderungen abzugeben (siehe PR-Info 14). Zum Glück konnte dies durch die Gewerkschaften und Warnstreiks abgewendet werden, bei denen viele tausend Beschäftig-

te in ganz Deutschland auf die Straße gegangen sind. Auch Beschäftigte der Leibniz Universität sind den Aufrufen von ver.di gefolgt und haben ihren Forderungen Nachdruck verliehen. Ganz abgewendet werden konnte der Punkt VBL allerdings nicht. Es wird zwar keinen Eingriff ins Leistungsrecht geben, allerdings wird der Arbeitnehmerbeitrag in drei Schritten erhöht.

Für die VBL – West:

- Erhöhung des Arbeitnehmeranteils (Umlagen Finanzierung) von derzeit 1,41 %
ab 01.07.2015 um 0,2 auf 1,61 %
ab 01.07.2016 um 0,1 auf 1,71 %
ab 01.07.2017 um 0,1 auf 1,81 %
- Erhöhung des Arbeitgeberanteils entsprechend des Finanzierungsanteils und dem periodischen Bedarfs von 6,45 auf bis zu 6,85 %.

Für die VBL – Ost:

- Erhöhung des Arbeitnehmeranteils (Kapital Finanzierung) von derzeit 2,0 %
ab 01.07.2015 um 0,75 auf 2,75 %
ab 01.07.2016 um 0,75 auf 3,5 %
ab 01.07.2017 um 0,75 auf 4,25 %
- Erhöhung des Arbeitgeberanteils an der Umlagefinanzierung entsprechend des Finanzierungs-

anteils und dem periodischen Bedarfs von 1,0 % auf bis zu 3,25 %. Der Arbeitgeberbeitrag in der Kapitaldeckung bleibt bei 2,0 % unverändert.

Die bisherige Übernahmeregelung bei bedarfsgerechter Ausbildung wird bis zum 31.12.2016 verlängert. Die Jahressonderzahlung Ost wird in fünf gleichen Schritten in den nächsten fünf Jahren auf das Niveau der Jahressonderzahlung – West angehoben. In Zukunft werden auch Krankenhausbeschäftigte - wie gefordert - einen Nachtarbeitszuschlag von 20 % bekommen.

Eine weitere Forderung war der Abschluss sachgrundloser Befristungen. Man einigte sich darauf: Sobald die Ergebnisse der Untersuchung von Bund und Gewerkschaften zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst vorliegen, werden die Tarifvertragsparteien diese bewerten, ihre Gespräche über die Befristungspraxis im Länderbereich fortsetzen und erkannten Handlungsbedarf gegebenenfalls auch vor der nächsten Tarifrunde umsetzen.

Der Tarifvertragsabschluss soll eine rückwirkende Laufzeit vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2016 haben. Die Redaktionsverhandlungen ziehen sich wieder einmal in die Län-

ge, der Vertrag war zu Redaktionsschluss noch nicht unterschrieben. Daher steht auf den Gehaltsabrechnungen für Juni auch der Passus: *„Bis zum Abschluss der Redaktionsverhandlungen erfolgen die Erhöhungen unter dem Vorbehalt der Rückforderung“*.

Für die Beamtenbesoldung wurde eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses gefordert, die Niedersachsen nach wie vor nicht umsetzen will. Stattdessen hat der Niedersächsische Landtag schon im Vorfeld der Tarif- und Besoldungsrunde 2015 mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2015 vom 18.12.2014 das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2015/2016 beschlossen, unter dem Vorbehalt, dass das Tarifiergebnis durchschnittlich nicht darunter bleibt. Ab dem 01.06.2015 steigt die Besoldung um 2,5 % und ab dem 01.06.2016 um weitere 2 %.

Ob dieser Abschluss nun gut, schlecht, oder akzeptabel ist, muss jeder für sich entscheiden. Fakt ist jedoch, dass die Verhandlungen mit der TdL mit jeder Tarifrunde schwieriger werden und zunehmend einem Diktat der Arbeitgeberseite ähneln, als einer Verhandlung zwischen Gewerkschaft und TdL. Möglicherweise ist dies auch eine Folge zu niedriger Mitgliederzahlen im Landesbereich.

Entgelt für Beschäftigte im öffentlichen Dienst (TV-L)

(vorbehaltlich der offiziellen Zahlen nach unterschriebenem Tarifvertrag)

Brutto-Monatsentgelte (gültig vom 01.03.2015 bis 29.02.2016)						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15Ü	5183,13	5753,10	6294,01	6648,80	6736,05	-
E 15	4118,75	4566,61	4735,28	5334,35	5788,02	-
E 14	3729,09	4136,20	4374,67	4735,28	5287,81	-
E 13Ü	-	3816,32	4019,89	4374,67	4735,28	5287,81
E 13	3438,28	3816,32	4019,89	4415,39	4962,10	-
E 12	3083,48	3420,82	3897,74	4316,51	4857,41	-
E 11	2978,79	3298,69	3537,14	3897,74	4421,21	-
E 10	2868,29	3182,35	3420,82	3659,28	4112,96	-
E 9	2536,75	2810,11	2949,71	3333,58	3636,03	-
E 8	2373,90	2629,82	2746,13	2856,65	2978,79	3054,40
E 7	2222,68	2461,14	2618,18	2734,50	2827,58	2908,98
E 6	2181,97	2414,61	2530,94	2647,27	2722,87	2804,29
E 5	2088,90	2309,92	2426,25	2536,75	2624,00	2682,16
E 4	1984,21	2199,43	2344,82	2426,25	2507,68	2560,01
E 3	1955,13	2164,52	2222,68	2315,74	2391,35	2455,32
E 2Ü	1867,89	2065,64	2141,26	2234,33	2298,30	2350,63
E 2	1803,91	1995,84	2054,02	2112,17	2245,94	2385,54
E 1	-	1606,17	1635,23	1670,13	1705,04	1792,28

Auszubildende BBiG vom 01.03.2015 bis 29.02.2016	
1. Ausbildungsjahr	836,82
2. Ausbildungsjahr	890,96
3. Ausbildungsjahr	940,61
4. Ausbildungsjahr	1009,51

Die Besoldungstabellen für Niedersachsen bieten wir auf unserer Internetseite zum Download an. Dort werden die offiziellen Tabellen zum Tarifabschluss ebenfalls veröffentlicht, sobald sie vorliegen.

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

AFTER WORK BILDUNG

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

Zum Beispiel geht es am
04.08.2015, 17:30 Uhr bis 19:45 Uhr
Rund um den Arbeitsvertrag

ver.di Höfe, 1. Stock Rotation
Goseriede 10, 30159 Hannover

Durch vermehrte Nachfragen von Beschäftigten zum Stand von Bauarbeiten wurde uns in letzter Zeit deutlich, dass wir zu diesen Fragen auch nicht immer ganz auf dem Laufenden sind. Der Personalrat wird im Rahmen des Personalvertretungsgesetzes formell an den Planungen im Vorfeld einer Baumaßnahme beteiligt und umfassend informiert. Dies dient nicht nur der Mitsprache bei Gebäudefunktion und bei sozialer und sicherheitstechnischer Gebäudeausrüstung, sondern auch bei der Beachtung von Störungen durch den geplanten Baubetrieb, die leider nie ganz zu vermeiden sind.

Da es neben den zahlreichen aktuellen Neubaumaßnahmen auch immer viele Umbau- und Sanierungsmaßnahmen an unserer Hochschule gibt, die zum Teil sogar im laufenden Betrieb stattfinden müssen, ist auch die Einschätzung der Störungen eine knifflige Herausforderung für uns, die von vielen unterschiedlichen Faktoren abhängig ist. Deshalb sind Hinweise oder Beschwerden von unseren Beschäftigten für uns auch eine wichtige Informationsquelle. So können wir aktuelle Probleme aufgreifen und bei der Lösung

unterstützen, sowie wertvolle Erkenntnisse für zukünftige Baumaßnahmen gewinnen.

Aus diesen und ähnlichen Gründen haben wir Herrn Dr. Haas (Leiter des Sachgebietes 33 / Bau) eingeladen, um Antworten zu offenen Fragen und aktuelle Informationen zum Baugeschehen zu bekommen. Hier nun ein paar erste Hintergrundinformationen:

Der **2. Bauabschnitt Maschinenbau Garbsen** ging vor einiger Zeit ja auch schon durch die Presse, wenngleich mit falschen Terminen. Der erste Spatenstich soll weiterhin noch Ende dieses Jahres erfolgen, als Fertigstellungstermin ist - entgegen der ursprünglichen Vorplanungen – nun März 2019 geplant. Hauptgrund für die zeitlichen Verschiebungen gegenüber den damaligen Schätzungen ist die Komplexität der Planungen selbst mit einem derzeitigen Finanzvolumen von rund 142 Mio. Euro. Eine zeitliche Einschätzung von Bauvorhaben dieser Größenordnung ist immer schwierig, wenn verschiedenste Akteure und Finanzierungspartner beteiligt sind, insbesondere im öffentlichen Sektor. Dies reicht von der vorgeschriebenen Prüfung von Durchführungsalternativen,





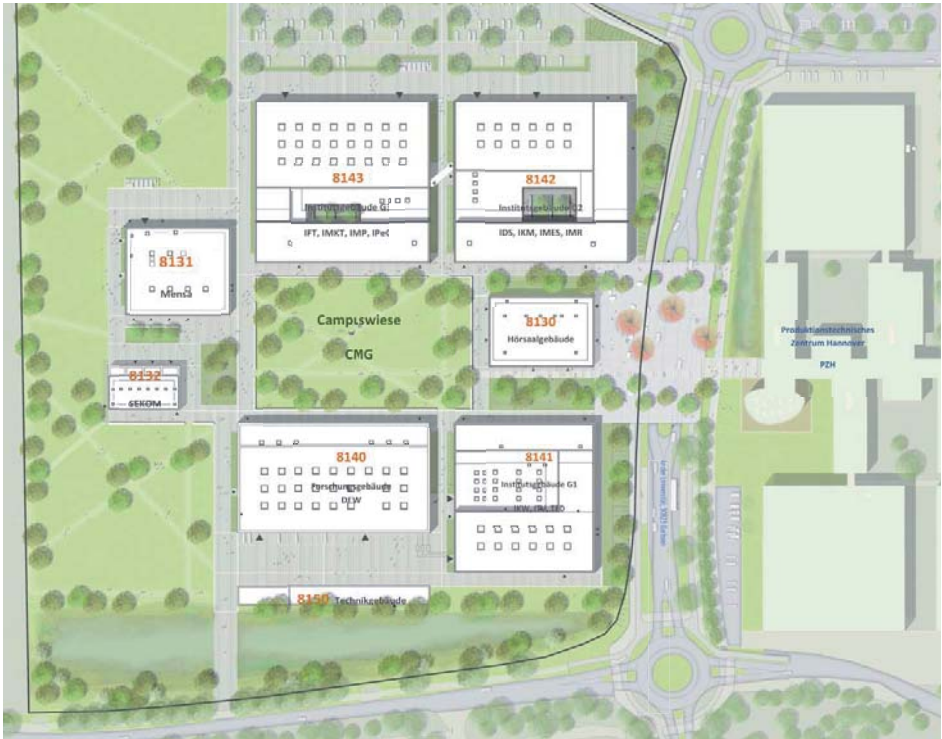
Visualisierung Campus Maschinenbau Garbsen, Quelle: Architekturbüro Auer Weber, München

über zahlreiche Verhandlungen mit verschiedenen politischen Gremien und Behörden zur Vorlage von Beschlüssen bis hin zum dadurch noch komplizierteren öffentlichen Vergabeverfahren und komplexen Ausführungsplanung.

Eine Besonderheit der Planungen ist auch der im Bauabschnitt enthaltene Forschungsbau. Dieses auch vom Bund geförderte DEW-Gebäude (Dynamik der Energiewandlung) erfordert für seine zukünftige Funktion eine überdurchschnittliche Gebäude-Infrastruktur, die in ihren Anforderungen deutlich über den baulichen Landesstandards liegt und gleichzeitig die Förderkriterien des Bundes erfüllen muss. Anders als

bei hinlänglich bekannten Bauprojekten hat die Universität hier die Bauherrneigenschaft. Das Projekt befindet sich noch in der Planungsphase (Ausführungsplanung). Auch aus unserer Sicht erscheint es sinnvoller, die Probleme jetzt zu klären, bevor sie nachher den Baufortschritt bzw. die Fertigstellung behindern. Herr Dr. Haas sieht deshalb hier auch keine Verzögerung im eigentlichen Sinne und geht davon aus, dass der Fertigstellungstermin trotz der noch zu klärenden Sachverhalte gehalten werden kann.

Zur Erreichbarkeit mit Öffentlichen Verkehrsmitteln wird es zwar nicht die vieldiskutierte Verlängerung der Stadtbahn geben, allerdings wird ein



Lageplan Campus Maschinenbau Garbsen, Quelle: Architekturbüro Auer Weber, München

Linienbus von der Endstation „Auf der Horst“ zum neuen Universitätsgelände pendeln. Damit entfällt der lästige Fußmarsch entlang der stark frequentierten Schönebecker Allee, die zur Verkehrsberuhigung zwei Kreisel nördlich und südlich des neuen Campus erhalten wird.

Ein bereits laufendes Bauvorhaben ist der Neubau des **HiTec-Gebäudes in der Callinstraße**. Hier ist Beschäftigten aufgefallen, dass es schon länger keinen Fortschritt bei den Bauarbeiten gibt. Ein Ende der zahlreichen Behinderungen durch die

Baustelle ist daher nicht absehbar. Hierzu räumte Herr Dr. Haas eine bereits aufgelaufene Verzögerung von inzwischen 31 Wochen ein, auf deren Gründe er nicht näher eingehen wollte, weil es sich dabei um eine noch offene juristische Auseinandersetzung handelt. Gleichwohl besteht bei diesem Bauprojekt die große Herausforderung darin, den Rückstand beim Baufortschritt durch die Koordination der noch folgende Gewerke wieder weitestgehend aufzuholen, um den gesetzten Fertigstellungstermin Ende 2016 halten zu können. Für uns klang das nicht sehr optimistisch.

Gleich nebenan im **Hochhaus Callinstraße** haben die neuen Eingangsbereiche mit hochmodernen Automatik-Türen seit ihrer „Fertigstellung“ im Oktober 2014 wenig Anlass zur Bewunderung geboten. Diverse technische Probleme mit der Automatik, fehlende Steuerungsmöglichkeiten der Türen und wohl auch altbekannte Kommunikationsdefizite zwischen Bauherren, Planern und Betreibern haben aus dieser vergleichsweise winzigen Maßnahme inzwischen einen mächtigen Vorgang gemacht.

Auch die „Sauberaufzonen“ in den Eingängen sind nicht wie beauftragt verbaut worden, so dass nach ersten Schäden auch hier nachgebessert werden musste. Am nördlichen Eingang muss außerdem noch einmal die Verkleidung des Eingangsbereiches geändert werden, wozu eine erneute Sperrung dieses Zugangs nötig wird. Das führt im regulären Semesterbetrieb – insbesondere in einem Hochhaus mit einem ganz speziellen Rettungswegkonzept – gleich zu den nächsten Problemen. Beide Zugänge sind wichtiger Bestandteil des 1. Rettungsweges und dürfen aufgrund der Größe des Gebäudes und der damit verbundenen Personenzahl nicht einfach gesperrt werden. Hier werden derzeit tragbare Übergangslösungen mit den Verantwortlichen und den Sicherheitsfachleuten abgestimmt,

um die Baumaßnahme zum Beginn des Wintersemesters 2015/16 endlich abzuschließen.

Auf dem **Conti-Campus** läuft zur Zeit der letzte Bauabschnitt der Innenhofgestaltung. Hier hatten verschiedene Abschnitte der Straßenbelagsarbeiten und Flächengestaltung zu temporären Stolperstellen geführt. Laut Herrn Dr. Haas sollen mit einem weiteren Fahrradabstellplatz an der Bibliothek, den abschließenden Asphaltierungsarbeiten und Nachbesserungen von Mängeln in Kürze die Stolperstellen verschwunden und die Bauarbeiten beendet sein. Durch den verkehrsberuhigten Umbau der Innenhofflächen, der Schaffung vieler weiterer Fahrradstellplätze und der erneuten Aufwertung der zentralen Grünfläche wird hier zukünftig ein attraktiver Aufenthalts- und Ruhebereich zur Verfügung stehen.

Lediglich die notwendige Fassadensanierung wird noch geraume Zeit in Anspruch nehmen. Hier sind mit den Behörden noch der erforderliche Umfang und die richtige Technologie abzustimmen, um eine möglichst nachhaltige Lösung zu finden, die auch dem Denkmalschutz genügt.



GRÜN, GELB, ORANGE ODER ROT? WELCHER TYP SIND SIE?

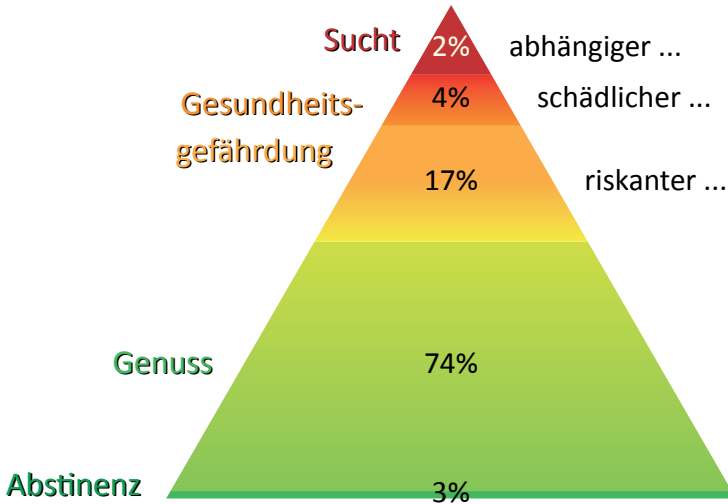
Die Fragestellung richtet sich nicht an die Zugehörigkeit zu einer politischen oder gesellschaftlichen Gruppe, sondern kennzeichnet Risikostufen beim Suchtmittelkonsum. Dies und vieles mehr erfuhren unsere Personalratsmitglieder André Hruschka und Uwe Spillebeen in dem Qualifizierungskurs **„Nebenamtliche Suchtarbeit im Betrieb“**.

Insgesamt 160 Unterrichtsstunden zum Thema Sucht und Suchtprävention. Eine sehr intensive Weiterbildung, die Einblicke in unterschiedlichste Themenbereiche ermöglichte. Rechtsfragen wurden ebenso behandelt wie Informationen zu Suchtmitteln, Suchtverhalten, Gesprächsführung, Rollenverständnis und vieles mehr. Besonders interessant war der Umstand, dass ein größerer Teil der SeminarteilnehmerInnen eigene Sucht-erfahrungen mitbrachte. Der Austausch mit den betroffenen KollegInnen, sowohl im Seminar als auch bei einem zweitägigen Besuch in einer Klinik für Suchterkrankte, brachte wertvolle Erkenntnisse.

In der Suchtarbeit hat in den vergangenen Jahren ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Früher allzu

schnell benutzte Begriffe wie „Alkoholkrank“, „Alkoholabhängig“ oder „Alkoholmissbrauch“ bezeichnen konkrete Krankheitsbilder und haben – so der heutige Stand – in der betrieblichen Bewertung von Suchtauffälligkeiten nichts zu suchen. Diese Diagnose kann und darf nur von ÄrztInnen gestellt werden. Darüber hinaus wird heute der Wechsel hin zu einer sehr viel früheren Intervention bei Suchtauffälligkeiten angestrebt. Während man sich früher überwiegend auf die wenigen Beschäftigten mit einem sogenannten „abhängigen Alkoholkonsum“ (Farbe Rot) konzentriert hat, soll heute in erster Linie die Gruppe mit einem „riskanten Alkoholkonsum“ (Farbe Gelb/Orange) angesprochen werden, um frühzeitig zu intervenieren, bevor eine Abhängigkeit entsteht.

Um bei dem Farbenspiel zu bleiben: Etwa 75 % der Bevölkerung liegen im „Grünen Bereich“ (risikoarmer Konsum), ca. 21 % aber schon im Gelb-Orangen und ca. 4 % im Roten Bereich. Gerade im Gelb-Orangen Bereich mit riskantem Alkoholkonsum liegt die Hauptzielgruppe, die es mit Informations- und Beratungsangeboten zu erreichen gilt.



... ALKOHOLkonsum in der Bevölkerung von 18 - 64 Jahren

*Berechnungen nach Epidemiologischer Suchtsurvey 2006 und DHS 2011,
Quelle: „Stand und Standards der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe“,
Qualifizierungskurs der NLS (Dr. Elisabeth Wienemann, Ute Pegel-Rimpl)*

Rein statistisch bedeuten 21 % auf die Leibniz Universität übertragen ca. 945 Beschäftigte mit riskantem Alkoholkonsum. Eine überraschend hohe Zahl, wenn man bedenkt, dass in den Jahresstatistiken unserer Suchtbeauftragten in den letzten Jahren wenig mehr als 15-20 Beschäftigte mit Suchtauffälligkeiten genannt wurden – und davon nur ein Teil mit Alkohol in Verbindung stand. Leicht ist man versucht zu glauben, dass diese geringe Anzahl der Beratungsfälle an den überdurchschnittlich guten Arbeitsbedingungen bei uns an der Universität und dem damit verbundenen seelischen Wohlbefinden liegen könnte. Wahrscheinlicher ist aber, dass ein Großteil der riskant

konsumierenden Beschäftigten von der notwendigen Aufklärung und Beratung nicht erreicht wird. Oftmals wird der Kontakt zur Suchtberatung erst dann fällig, wenn es schon gravierende Probleme im Arbeits- und/oder sozialen Umfeld gibt.

Unserer Meinung nach muss die Laufrichtung eine andere sein. Nicht die betroffenen Beschäftigten müssen endlich den Weg zur Beratung suchen und finden, sondern die Beratung muss zu den Beschäftigten gelangen. Frühzeitige Aufklärung und Information in den Bereichen vor Ort ist entscheidend für eine präventive Suchtarbeit.

Und dies betrifft bei weitem nicht nur das Suchtmittel Alkohol – die Liste der Suchtformen ist lang. Hier wird unterschieden zwischen stoffabhängiger Sucht (Alkohol, Medikamente etc.) und stoffunabhängiger Sucht (Medien, Essstörungen etc.). Für alle Suchtformen aber gilt es zu informieren, welche Ursachen zu einem riskanten Konsum oder Verhalten führen können. Gerade auch Veränderungen von Arbeitsbedingungen, seien es neue Anforderungen (Überforderungen), ein Wechsel in der Abteilungsleitung oder eine persönliche Einschränkung (z.B. durch Erkrankung oder Unfall) sind oft Auslöser für den Griff zum Glas oder zur Tablette. Hier bedarf es breiter Aufklärung und früher Unterstützungsangebote zur Lösung von Problemen und der damit verbundenen Reduzierung von Auslösefaktoren. Zusätzlich können klare Absprachen und Verhaltensregeln zu einem verantwortungsbewussteren Umgang mit Suchtmitteln beitragen.

Ob nun die Reaktionszeit, das Gleichgewicht oder die Konzentrationsfähigkeit beeinträchtigt wird – wichtig ist, dass man sich der Einschränkungen bewusst ist und dass man nicht in einer euphorischen Selbstüberschätzung die KollegInnen oder sich selbst gefährdet. Denn auch die Arbeitssicherheit wird durch das Suchtverhalten stark beeinträchtigt.



„Rotwein ist für alte Knaben eine von den besten Gaben“ dichtete schon Wilhelm Busch, der im September 1847 hier in Hannover am damaligen Polytechnikum ein Maschinenbaustudium begann.

Lassen wir den Spruch von unserem Wilhelm mal so stehen! Er lebte zu einer anderen Zeit.

Wir wollen zu diesen Themen vielmehr mit den Beschäftigten ins Gespräch kommen. Gute Arbeitsbedingungen, verantwortungsvolle Führung von Beschäftigten, betrieblicher Gesundheits- und Arbeitsschutz sind auch eine wichtige Suchtprävention, bei der wir Personalräte mithelfen können. Darüber hinaus werden wir unser erworbenes Wissen auch nutzen, um die Suchtbeauftragte der Universität stärker zu unterstützen.

KLEINER ERFOLG

Mehrfach wiesen wir die Dienststelle darauf hin, dass auf den ausgegebenen Urlaubskarten keine anderen Zeiten als Urlaubszeiten eingetragen werden dürfen. Die Aufbewahrung und Erfassung von anderen Zeiten (insbesondere Krankheit) obliegt ausschließlich der Personalverwaltung. Eine Sammlung sensibler Personaldaten in dezentralen Einrichtungen ist unzulässig und allein Aufgabe der zentralen Personalverwaltung.

Die seit Jahren verwendete Vorlage für die Urlaubskartei enthielt aber überflüssigerweise auch Möglichkeiten für alle möglichen Abwesenheitsvermerke, die nur im Zuge einer geschützten Personalaktenführung zulässig sind. Damit waren die Beschäftigten zwiespältig, was sie eintragen können, aber nicht in der Einrichtung aufbewahren dürfen.

Im letzten Jahr wurde uns fest zugesagt, die jährlichen Urlaubskarten zu überarbeiten. Anfang dieses Jahres stellten wir jedoch fest, dass außer dem

Kürzel „K“ für „Krank“ alle anderen, ebenso sensiblen Angaben noch auf der Karte zu finden waren. Nach der erneuten Änderungszusage mit avisierten unklarer zeitlicher Umsetzung, haben wir kurzerhand selbst eine Vorlage, natürlich im Rahmen des Corporate Design, erstellt und sie der Dienststelle für das nächste Kalenderjahr zur Verfügung gestellt.

Mit einer Ergänzung bezüglich des Freistellungstags für Beamte gemäß § 6 Nds. ArbZVO sowie der Kennzeichnung, dass Heiligabend und Silvester jeweils arbeitsfrei sind, hat die Dienststelle nun unser Muster für die kommenden Urlaubskarten (2016) übernommen.

<h1>Urlaubskarteikarte</h1> <h1>2016</h1>														<u>Name</u>	
														<u>Universitätseinrichtung</u>	
Urlanspruch ab: _____															
= Arbeitstage _____															
Beendigung am: _____															
Bitte beachten Sie, dass die Urlaubskarteikarten keine gesonderten Kürzel oder Die abgeschlossenen Urlaubskarteikarten sind drei Jahre nach Ablauf des Urlaubsjahres.															
U = Jahresurlaub, F = Freistellungstag, G = gesetzl. Feiertage Nds															
	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	

WAHL DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Die Schwerbehindertenvertretung wird bundesweit alle vier Jahre gewählt. So wurde auch bis Ende November 2014 an der Leibniz Universität Hannover – diesmal in zwei Wahlverfahren – die Vertrauensperson und die StellvertreterInnen gewählt. Im ersten Wahlverfahren war fälschlicherweise ein Kandidat aus der Gruppe der ProfessorInnen auf der Liste und „leitende Positionen“ dürfen nicht für Interessenvertretungen kandidieren – wie wir nun wissen. Die Liste der StellvertreterInnen wurde korrigiert, so dass die zweite Wahl erfolgreich und ordnungsgemäß durchgeführt werden konnte.

Erfreulicherweise konnte gemeinsam mit der Dienststelle ein einvernehmlicher Weg gefunden werden, um dem „falschen“ Kandidaten die Mitwirkung dennoch zu ermöglichen – jetzt „als Beauftragter der Schwerbehindertenvertretung“. Dadurch ist es uns auch zukünftig möglich, in allen Angelegenheiten des barrierefreien Bauens fach- und sachgerecht beraten zu können.

Darüber hinaus engagieren wir uns für alle weiteren Belange, die gleichgestellte oder schwerbehinderte

MitarbeiterInnen betreffen: Von der Einstellung bis zum Kündigungsverfahren beraten und begleiten wir die Beschäftigten auf der Grundlage des Schwerbehindertenrechts (SGB IX). Selbstverständlich kümmern wir uns auch um Beschäftigte, die Rat und Unterstützung bei der Antragstellung suchen oder die gesundheitliche Probleme haben, aber noch nicht als „schwerbehindert“ gelten. Wir fördern zudem die Eingliederung gleichgestellter oder schwerbehinderter MitarbeiterInnen und unterstützen das Team des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) der Leibniz Universität.

Neben der individuellen Beratung von Betroffenen und der Begleitung betrieblicher Maßnahmen liegt uns am Herzen, den gesetzlich definierten „Integrationsgedanken“ auch an der Leibniz Universität zu fördern und zu fordern. Die sich verändernden demographischen Rahmenbedingungen und gleichzeitig wandelnde Arbeitswelt verlangen „moderne wie integrative“ Konzepte.

Als Team engagieren wir uns für Menschen mit Handicap – **denn nur gemeinsam sind wir stark.**



Vertrauensperson und Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten:

Ulrike Hepperle

Tel. 762 - 2720 / - 2795

Stellvertretung:

1. Tobias Cramm

Tel. 762 - 3261

2. Frank Dielitzsch

Tel. 762 - 17249

3. Sabine Poslednik-Pfeiffer

Tel. 762 - 2237

4. Karsten Urbaniak

Tel. 762 - 4268

5. Petra Wichert

Tel. 762 - 3372

6. Norbert Pyttlik

Tel. 762 - 19129

7. Klaus-Werner Flöring

Tel. 762 - 2152

v.l.n.r. Karten Urbaniak, Sabine Poslednik-Pfeiffer, Klaus-Werner Flöring, Ulrike Hepperle, Tobias Cramm, Petra Wichert, Frank Dielitzsch

⇒ www.uni-hannover.de/sbv

Sprechen Sie uns an, wie sind für Sie da!

SCHWERBEHINDERUNG AN UNSERER UNIVERSITÄT

Grundgesetz Artikel 1 (1)

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Eine Verpflichtung nicht nur der staatlichen Gewalt, sondern unser aller Pflicht. Eine Selbstverständlichkeit sollte man meinen, die aber doch fast jeder im Alltag nur allzu häufig außer Acht lässt. Dabei sind es oft die kleinen Angriffe auf die Menschenwürde, die den Alltag bestimmen.

Aber in diesem Artikel soll es um den Umgang mit schwerbehinderten Beschäftigten an der Leibniz Universität gehen. An unserer Hochschule sind 162 Beschäftigte schwerbehindert oder gleichgestellt. Dies entspricht einer Quote von 3,6 %. Die Pflichtquote für Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten liegt gem. Sozialgesetzbuch § 71 Abs. 1 SGB IX bei mindestens 5 %.

Wie so oft stehen hinter den statistischen Zahlen reale Menschen – unsere Kolleginnen und Kollegen! Man mag nun damit hadern, dass die per Gesetz vorgegebene Quote erreicht wurde oder nicht, die eigentliche Kernfrage sollte aber lauten:

Wie gehen wir miteinander um?

Schwerbehinderung, das klingt schon in manchen Ohren stark nach Einschränkung, Leistungsabfall, nach Ausfallzeiten und nach Mehrbelastungen für die Kollegen. Aber oftmals wird die Schwerbehinderung von Dritten gar nicht wahrgenommen oder hat keinerlei Auswirkungen auf den direkten Arbeitsbereich. Aber es gibt natürlich auch die Schwerbehinderung, die sichtbar ist, die zu Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz führt oder sich auf das soziale Miteinander auswirkt. Dies ist für die Betroffenen selbst allerdings viel schwerer zu meistern als für die vermeintlich leidtragenden KollegInnen – denn niemand hat sich seine Behinderung ausgesucht. Die Schwerbehinderung kann angeboren sein oder aber erst im Laufe des Lebens eintreten, sei es durch Krankheit oder Unfall.

Die Garantie unversehrt zu bleiben hat keiner von uns! Sicherlich ein weiterer Grund über das Thema Schwerbehinderung einmal nachzudenken.

Aber bleiben wir bei der Kernfrage: Wie sollten wir miteinander umgehen? Wollen wir fördern oder nur fordern?

Das fängt bereits bei der Einstellung an: Die Unsicherheit, wie rechtssicher das Einstellungsverfahren zu gestalten ist, führt mittlerweile dazu, dass grundsätzlich alle BewerberInnen mit nachweisbarer Schwerbehinderung zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, unabhängig davon, ob eine entsprechende Qualifikation vorliegt. Nicht selten werden die schwerbehinderten BewerberInnen in Blöcken zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen: Vormittags die Schwerbehinderten, nachmittags die „Normalen“. Zweiklassen-Gesellschaft in Reinform. Begründet wird dies damit, dass die Schwerbehindertenvertretung dann besser an den Gesprächen teilnehmen kann – in der Vergangenheit war es leider gängige Praxis aus Zeitgründen nur an den Gesprächen mit den schwerbehinderten BewerberInnen teilzunehmen. Diese Praxis gehört zum Glück mit der neu gewählten Schwerbehindertenvertretung der Vergangenheit an. Wie soll man auch eine glaubhafte Stellungnahme zum Bewerbungsverfahren abgeben, wenn man nur ein eingeschränktes Teilnehmerfeld gesehen hat?

Für die eine oder andere Institutsleitung scheint dieses „Blockmodell“ aber ebenfalls praktische Seiten zu haben, wenn etwa die verantwortlichen Vorgesetzten bei dem Block der

rechtssicher Eingeladenen zufällig unabkömmlich sind, weil sie andere wichtige Termine haben. Dies ist sicherlich nicht die Regel, kommt aber vor. Dem eigentlichen Schutzziel des Sozialgesetzbuches kommt man auf diese Art nicht näher.

Da heißt es in der Stellenausschreibung: „Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt“. Und was heißt „bei gleicher Qualifikation“? Dieses Kriterium wird immer gerne herangezogen, wenn man Schwerbehinderte eben nicht einstellen will. Selten wird darüber nachgedacht, wie ein Mangel in der Qualifikation behoben werden kann, sei es durch Fortbildungen oder technische Hilfsmittel. Und – die Frage sei erlaubt: Ist es nur Sache der einstellenden Einrichtung, ob einem/r Schwerbehinderten eine Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglicht wird (§ 1 Sozialgesetzbuch IX) oder liegt es nicht in der Verpflichtung der Leibniz Universität, die Einstellung zu begleiten und zu fördern? Hier müsste der Arbeitgeber Leibniz Universität mehr Einfluss ausüben, z.B. indem er die Einrichtungen über – auch hausinterne – Fördermöglichkeiten informiert. Diese Verantwortung kann und sollte nicht allein auf die Schwerbehindertenvertretung abgeladen werden.

Vielleicht sollte man auch von der Praxis abgehen, generell alle schwerbehinderten BewerberInnen einzuladen. Dies ist auch nicht notwendig, wenn bereits nach intensiver Prüfung der Unterlagen im Vorfeld begründbar ist, dass eine Einstellung nicht in Frage kommt. Bei „Otto-Normalbewerber“ bedeutet doch eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch in der Regel, dass man nach erfolgter Vorauswahl offensichtlich für diesen Job geeignet erscheint. Die Enttäuschung ist dann umso größer, wenn man feststellen muss, dass man nur aus Gründen der Rechtssicherheit eingeladen wurde. So wird man im wahrsten Sinne behindert – und zwar vom Arbeitgeber –, nur weil man einen Schwerbehindertenausweis hat.

Ein erster Schritt in die richtige Richtung ist gemacht: Mittlerweile muss nur noch eingeladen werden, wenn wenigstens ein Kriterium der Einstellungsvoraussetzungen erfüllt ist.

Tritt die Schwerbehinderung während eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses auf, und dies kommt nicht selten vor, stellt dies die Betroffenen neben der ganz persönlichen Auseinandersetzung mit der neuen Situation vor die Frage, welche Auswirkungen auch für den Arbeitsplatz zu befürchten sind. Wie

bereits erwähnt beeinträchtigt nicht jede Schwerbehinderung die Arbeits- und Leistungsfähigkeit im jeweiligen Beruf. Sollte dies aber doch der Fall sein, bietet der gesetzliche Schutz durch eine anerkannte Schwerbehinderung vielfältige Möglichkeiten, Einschränkungen und Leistungsminдерungen zu kompensieren – von technischen Hilfsmitteln bis hin zu einem finanziellen Ausgleich für den Arbeitgeber. Ansprechpartner sind hier in erster Linie die Schwerbehindertenvertretung, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und natürlich auch die Personalräte.

Der Blick über den Tellerrand der Leibniz Universität hinaus sollte uns lehrreich sein:

In den vergangenen 30 Jahren zeigte die internationale Bewegung „Independent Living“ auf, dass die wirklichen Probleme behinderter Menschen nicht in ihrer individuellen Beeinträchtigung, sondern in den ausgrenzenden gesellschaftlichen Bedingungen, dem eingeschränkten Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe und den massiven Vorurteilen gegenüber Behinderungen bestehen.

⇒ www.disability-studies-deutschland.de/dsd.php

Belastungen von KollegInnen, Unzulänglichkeiten in der Arbeitsleistung

oder im sozialen Umgang miteinander gibt es vielerorts, auch an unserer Universität. Dieses jedoch ohne jeglichen Zusammenhang mit einer Behinderung. Menschen sind verschieden in ihrem Verhalten und ihrer Leistungsfähigkeit, und Konflikte sind Teil des sozialen Miteinanders. Hören wir also auf, uns aufteilen zu lassen in Menschen mit oder ohne Schwerbehindertenausweis.

Wie leistungsfähig Menschen mit Behinderung sein können, zeigt uns beispielsweise eindrucksvoll der (verfilmte) Lebensweg von Stephen William Hawking, britischer theoretischer Physiker und Astrophysiker, von 1979 bis 2009 Inhaber des Lucasischen Lehrstuhls für Mathematik an der Universität Cambridge. Und dies ist nur ein prominentes Beispiel für viele Menschen, die mit ihrer Einschränkung leben können, wenn man sie denn lässt bzw. nicht ausgrenzt.

Ansätze zu einem verantwortungsbewussten Miteinander gibt es ja an unserer Hochschule bereits. In der Broschüre

Diversity Management an der Leibniz Universität Hannover – Vielfalt und Chancengleichheit –

ist als Leitgedanke formuliert:

„Die Leibniz Universität Hannover betrachtet die Diversität der Studierenden und Beschäftigten als besonderes Potenzial. Sie fördert eine auf Vielfalt und Chancengleichheit basierende Hochschulkultur, die Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und Innovationskraft ist. Jedes Universitätsmitglied soll seine individuellen Fähigkeiten unabhängig von Geschlecht, Ethnizität, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder sprachlicher und sozialer Herkunft entfalten und einbringen können. Die Leibniz Universität Hannover setzt sich zum Ziel, diese Vielfalt zu respektieren sowie Diskriminierungen entgegenzutreten. Sie fördert die produktive Vielfalt durch Maßnahmen des Diversity Managements und sieht darin einen Beitrag zur Qualitätsverbesserung, Interdisziplinarität, Barrierefreiheit sowie Bildungsgerechtigkeit.“

Aber vielleicht bedarf es doch einer Integrationsvereinbarung mit der Dienststelle, um die propagierten Ziele gemeinsam konkreter zu definieren und umzusetzen, und um den Einrichtungen konkrete Hilfestellung an die Hand zu geben, damit nicht nur die gesetzliche Vorgabe juristisch gesichert ist, sondern das gesellschaftlich Selbstverständliche endlich betriebliche Praxis wird.

FRAU HOLLE UND DIE „GUTE ARBEIT“ AUS AKTUELLEM ANLASS

Kennen Sie das Märchen von Frau Holle? Nein? Dann lassen Sie sich von dem nun folgenden überraschen. Falls doch, dann wundern Sie sich nicht. Es ist die Version Holle 2.0 😊 :

Es lebte einmal vor gar nicht so langer Zeit eine Frau in ihrem grün-roten Wolkenkuckucksheim irgendwo nahe der Leine. Diese Frau trug einen Doppelnamen, den aber keiner behielt, also nannte man sie nur Frau Holle.

Frau Holle hatte es sich zur Aufgabe gemacht, die Fleißigen unter den Normalsterblichen zu fördern und zu belohnen. Die Müßiggänger unter ihnen aber wollte sie strafen und eines Besseren belehren. So begaben sich eines Tages zwei Berufsgruppen in das grün-rote Haus. Nennen wir sie Wilma-Michaela (kurz: WiMi) und Maxima Theodora Veronika (kurz MTV). Beide waren fleißig, übererfüllten gar manche Erwartungen, litten unter Zeitverträgen und kargem Lohn, meuterten jedoch nicht und murrten nur selten.

Das Problem: Frau Holle hatte nur Augen für WiMi. MTV geriet immer mehr aus dem Blickfeld der guten Frau mit den hehren Ansprüchen.

So geschah es, dass WiMi eines Tages in den Genuss der Gunst von Frau Holle kam. So wurde eine neue Bulle geschrieben, welche die „Natürliche Honorierung Geschäftiger“ (NHG) beschrieb und die von „Guter Arbeit“ sprach.

Die aus dem Fokus Frau Holles entschwundene MTV ging leider leer aus. Ja, im Gegenteil. MTV wurde zur Pechmarie. Getreu dem alten Motto „Hast Du kein Glück, dann kommt auch noch das Pech dazu“ schloss Frau Holle mit ihren Getreuen MTV sogar ausdrücklich von dem Bonbon der „Guten Arbeit“ aus. Für diese könne ja keine „Gute Arbeit“ gelten, da MTV ja nicht WiMi sei. Egal, wie sich MTV auch anstrenge.

Und wenn sie nicht gestorben sind, so lebt Maxima Theodora Veronika auch heute noch ohne „Gute Arbeit“!



VORSCHUSS? GIBT ES DAS EIGENTLICH AUCH BEI UNS?

Diese Fragen lieben wir. Fragen, die das Leben stellt. Dinge, die eigentlich logisch sein müssten und in Wirtschaftsunternehmen oder Handwerksbetrieben längst Einzug gehalten haben. So auch die Frage: „Gibt es eigentlich die Möglichkeit einen Vorschuss zu bekommen?“

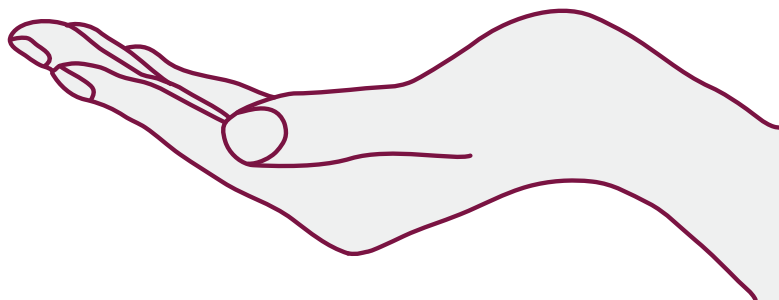
Über Beihilfen hatten wir ja bereits im PR-Info Ausgabe 12/2014 berichtet, so lag es also nahe auch das Ergebnis dieser Fragestellung nicht für uns zu behalten.

Lange überlegt, recherchiert, herumtelefoniert und siehe da: seit 2012 gibt es bereits eine „Vereinbarung nach § 81 NPersVG zur Gewährung von unverzinslichen Vorschüssen auf Bezüge“, die zwischen Landesregierung und Gewerkschaften abgeschlossen wurde. Veröffentlicht wurde die Vereinbarung im Ministerialblatt Nr. 24/2012. Wie das mit Mi-

nisterialblättern häufig so ist, sie gehen in den Umlauf, man nimmt diese altbacken erscheinenden Verlautbarungen zwar wahr, aber deren Inhalt nicht zur Kenntnis. Sie kennen das.

Unverzinsliche Gehaltsvorschüsse können **unbefristet** Beschäftigte aller Dienststellen des Landes – also auch hier an der Leibniz Universität – auf Antrag gemäß der oben genannten 81er Vereinbarung erhalten.

Die Höchstsumme eines Vorschusses (oder mehrerer gleichzeitiger) Vorschüsse darf 7.500 Euro insgesamt nicht übersteigen und muss in maximal 30 gleich hohen Monatsraten zurückgezahlt werden. Sollte das Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Rückzahlungsfrist beendet werden oder wird der Vorschuss nicht für den beantragten Zweck genutzt, ist der Vorschuss in einer Summe zurückzuzahlen.



Ein Vorschuss kann – ausschließlich aus folgenden Gründen – gewährt werden, wenn die Anschaffung aus eigenen Mitteln nicht möglich ist:




























- für die Beschaffung eines Kraftfahrzeuges bei einer Schwerbehinderung von mindestens 50 %, wenn dieses für den Arbeitsweg erforderlich ist,
- für den Erwerb eines Kraftfahrzeuges, wenn sich der/die AntragstellerIn verpflichtet, diesen Wagen für Dienstreisen oder vergleichbare Reisen einzusetzen und Material und andere Bedienstete des Dienstherrn mitzunehmen (wenn ein Kostenerstattungsanspruch gegen den Dienstherrn besteht und der Dienstherr deshalb kein Fahrzeug anschaffen muss),
- für die Beschaffung, den Umbau, die Ausstattung oder den Erhalt einer Wohnung (Miete oder Eigentum) für den/die AntragstellerIn mit einer Behinderung oder einer Behinderung eines mit in der Wohnung lebenden Familienangehörigen,
- im Fall einer erheblichen finanziellen Belastung, z.B. wenn dies durch ein außergewöhnliches Ereignis verursacht wurde bzw. zu einer Beeinträchtigung dienstlicher Belange führen könnte.

Insbesondere außergewöhnliche Ereignisse können sicher die einen oder anderen Kollegen schon einmal ereilen. Wenn es dann eine Möglichkeit gibt der finanziellen Belastung zu begegnen, ohne durch Bankzinsen noch zusätzlich belastet zu werden, ist das sicher eine große Hilfe.

Der Antrag ist mit einem landeseinheitlichen Vordruck bei der Personalverwaltung zu stellen und unterliegt der Mitbestimmung durch den Personalrat.

Seit Inkrafttreten der Vereinbarung ist an unserer Universität kein einziger Antrag erfolgt. Das könnte sich nun ändern.

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		5591
Nikolaos Gilantzis	PR-LUH		2648
Oliver Gorden	GPR		19902
Elli Grube	PR-LUH		19904
Heike Gutsche	GPR		3458
Vinzent Hafner	GPR / PR-LUH		17550
Ulrike Hepperle	GPR		2795
Elke Hildebrandt	GPR / PR-LUH		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
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		3909
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