



Jetzt
wird's

BUNT



THEMEN DIESER AUSGABE

Gute Vorsätze	3
Neue Aufgaben für den Personalrat Goodbye Gesamtpersonalrat	4
Sie haben die Wahl	5
Personalversammlung 2016	6
Änderungen im Personalvertretungsgesetz	8
Änderungen im WissZeitVG	10
Licht an für sichere Arbeitsplätze! Oder: jährlich grüßt das Murmeltier	12
Vererben Sie Ihren Urlaub	14
Abrechnung von Dienstreisen	15
Lösungswege zur Wegelösung	16
After Work Bildung	17
Silberstreif am Horizont	18
Unfallverhütungsvorschrift DGUV-V2 Einsatzzeiten der Sicherheitsingenieure und Betriebsärzte	19
Bildungsurlaub Der Blick über den Tellerrand	22
Flüchtlingshilfe	23
Neues aus dem BEM	24
Gesundheit ganzheitlich betrachtet	25
Leserbriefe	28
Pechmarie oder Goldmarie?	
Gremienarbeit	

GUTE VORSÄTZE

Der Jahreswechsel ist ja immer auch die Zeit des Grübelns. Die Tage sind so kurz, dass man in der Freizeit kein Tageslicht mehr sieht, die weihnachtliche Plätzchenbäckerei ist auch vorbei. Plötzlich und unerwartet ist es Winter geworden und beim eiligen Strümpfstricken für die Liebsten kreisen die Gedanken.

Wie verdammt schnell ist das letzte Jahr vergangen? Was mag das neue Jahr wohl bringen? Die JahresEndSumme hält oft die Erkenntnis bereit: Es ist nicht alles geschafft, was noch zu Jahresbeginn geplant war. Und? Ist das schlimm? Vielleicht waren die Ziele einfach zu hoch gesteckt oder die Unwägbarkeitstoleranzen zu knapp kalkuliert. Schließlich ist ja nicht Nichts passiert im vergangenen Jahr und vieles davon war wunderbar, wenn auch außerplanmäßig.

Es macht Spaß, Pläne zu schmieden, Perspektiven auszuloten, Neues zu entdecken. Bei all der Abenteuerlust gilt es aber, das Machbare anzuerkennen und die eigenen Grenzen zu beachten. Dann heißt es gegebenenfalls die Prioritäten zu ändern, statt verbissen am Geplanten festzuhalten. In diesem Jahr stehen im Personalrat auch Aufgaben an, die mir Respekt einflößen. Statt wie ein Kaninchen vor der Schlange zu erstarren, versuche ich gespannt darauf zu sein, denn wir sind ein wirklich gutes Team!

Ich nehme mir jedenfalls vor, das JETZT zu genießen, weil es immer etwas Feines darin zu entdecken gibt, wenn man nur genau hinschaut. Und ich hoffe, dass ich diesem Vorsatz treu bleibe.

Wir wünschen allen Beschäftigten ein frohes, gesundes und erfolgreiches neues Jahr und viel Spaß mit dieser Ausgabe!



NEUE AUFGABEN FÜR DEN PERSONALRAT GOODBYE GESAMTPERSONALRAT

Seit dem 1. Januar ist die TIB/UB „stiften gegangen“. Die Trennung von der Leibniz Universität scheint eher formaler Natur zu sein, die Infrastruktur ist dieselbe geblieben, die Schnittstellen der Zusammenarbeit auch, es gibt eine gemeinsame Professur von TIB/UB und LUH – für den Außenstehenden kaum spürbar, dass sich etwas geändert hat.

Für uns Personalräte gibt es jedoch eine wesentliche Änderung: Durch die Ausgründung der TIB/UB und die Statusänderung des LUIS, das nun keine eigenständige Einrichtung mehr ist, wird es zukünftig keinen Gesamtpersonalrat mehr geben.

Dieses „Dachgremium“ der Bereichspersonalräte Universität, TIB/UB und LUIS bestand bisher aus 19 Mitgliedern und hatte die Aufgabe, die übergreifenden Maßnahmen zu bearbeiten, also alle Angelegenheiten, die alle Beschäftigten betreffen, z.B. allgemeine Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Abschluss von Dienstvereinbarungen etc. Gleichzeitig war der Gesamtpersonalrat die sogenannte Stufenvertretung, d.h. strittige Maßnahmen, bei denen keine Einigung zwischen

Bereichspersonalrat und Dienststelle erzielt werden konnte, mussten mit dem Gesamtpersonalrat erneut verhandelt werden.

Alle Aufgaben des bisherigen Gesamtpersonalrats fallen mit der nächsten Wahl dem Personalrat zu.

Zusätzlich erwarten uns neue Aufgaben durch die verschiedenen Gesetzesänderungen, z.B. die Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten, die Beteiligung in Senat und Hochschulrat. Es wird also bunt werden in diesem neuen Jahr 2016.

Wir möchten dem Gesamtpersonalrat an dieser Stelle für die hervorragende Zusammenarbeit der letzten Jahre herzlich danken!

Und wir wünschen den Kolleginnen und Kollegen von der TIB/UB einen guten Start ins neue Stiftungsleben.



SIE HABEN DIE WAHL

Am **12. und 13. April 2016** stehen wieder landesweit Personalratswahlen an. Gewählt werden der Personalrat der Leibniz Universität sowie der Hauptpersonalrat im Ministerium für Wissenschaft und Kultur.

Die Wahlbeteiligung der letzten Jahre lag bei rund 20 %. Warum? Die Frage beschäftigt die Personalräte seit langer, langer Zeit. Die Werbetrömmeln wurden gerührt, in den Personalratsinfo's, in Personalversammlungen, im Internet, an schwarzen Brettern und in persönlichen Gesprächen wurde auf die Wahlen hingewiesen – ohne nennenswerten Zuwachs.

Ein möglicher Grund könnte gewesen sein, dass sich die wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten (immerhin rund 50 % unserer Beschäftigten) nicht ausreichend vertreten sahen. Befristet beschäftigt, also quasi auf der Durchreise, ist Vielen die gesetzliche Interessenvertretung nicht einmal bekannt. Das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG), die gesetzliche Grundlage unserer Arbeit, sah zwar auch die Vertretung der Interessen dieser Beschäftigtengruppe vor, eine „harte“ Mitbestimmung bei Einstellungsverfahren war bisher

jedoch ausgenommen. Wir hoffen sehr, dass nun mit der Novelle dieses Gesetzes auch eine Veränderung der Wahlbeteiligung einhergeht. Bereits im Vorfeld der Gesetzesänderung gab es bei uns Personalräten einen starken Anstieg an Beratungsfällen aus dem wissenschaftlichen Bereich zu verzeichnen. Das lässt auch auf eine bessere Wahlbeteiligung hoffen.

Wir brauchen Ihre Stimme!

Um Ihre Interessen stark vertreten und bei Problemen gegenüber der Dienststelle gewichtig auftreten zu können, brauchen wir Ihren **Rückhalt**.

Die Kolleginnen und Kollegen, die für die Wahl kandidieren, erklären damit ihre Bereitschaft, sich als Personalräte für die Interessen der Beschäftigten zu engagieren. Sie haben oftmals schon eigene Erfahrungen oder sind als neue Personalräte dazu bereit, Kompetenzen zu erlangen, um sie für die Beschäftigten einzubringen. Sie bilden sich auf Fortbildungen und im Austausch mit anderen Personalräten laufend weiter, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben. Sie sind bereit, für die Belange der Beschäftigten auch in Auseinandersetzungen mit der Dienststelle zu gehen. Sie haben

sich zu einer Kandidatur entschlossen, obwohl diese oft eine zusätzliche Belastung und trotz gesetzlichen Schutzes nicht immer karriereförderlich ist. Wer dieses macht, hofft dann natürlich im Gegenzug auch auf einen möglichst starken Rückhalt aus dem Kreis aller Beschäftigten. Nutzen Sie also bitte **Ihr Wahlrecht**, nehmen Sie sich die Zeit und kommen Sie am 12. / 13. April zur Wahl oder nutzen Sie die Möglichkeit der Briefwahl.

Nur ein starker Personalrat, der Ihr Vertrauen und die Stärkung durch Ihre Stimme besitzt, kann sich den Herausforderungen der kommenden Jahre erfolgreich stellen. Vermerken Sie daher den Termin schon jetzt in Ihrem Kalender!

~~X~~ Ja
ich komme zur Wahl!



PERSONALVERSAMMLUNG 2016



Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir laden euch herzlich ein zur

Personalversammlung der LUH

am **17.03.2016**
um **10:00 Uhr**

Kali-Chemie-Hörsaal
Gebäude 2501, Raum 202
Callinstr. 3-9

Alle Beschäftigten haben das Recht, an der Personalversammlung teilzunehmen. Der Zeitraum der Personalversammlung einschließlich der Wegezeit gilt als Arbeitszeit.

Für die nächste Amtszeit des Personalrats der LUH ab April 2016 suchen wir engagierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit als

Personalratsmitglied (m/w)

Die Stelle ist durch die Wahlperiode zunächst auf vier Jahre befristet, bei einer Wiederwahl sind auch Verlängerungen möglich.

Ihre Aufgaben

- Beratung der Beschäftigten zu unterschiedlichsten Fragen
- Gespräche mit Kollegen, Vorgesetzten und Hochschulleitung
- Mitarbeit bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen und Regelungen
- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen

Ihre Qualifikation

- Zuverlässigkeit und Belastbarkeit
- Gute Kommunikationsfähigkeit und kritisches Bewusstsein
- Aufgeschlossenheit und Überzeugungskraft
- Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein
- Bereitschaft zur Weiterentwicklung und Weiterbildung

Wir bieten Ihnen ein spannendes Arbeitsumfeld und ein Team unterschiedlichster LUH-Beschäftigter. Wenn es Sie reizt, in dieser Funktion am Erfolg der Leibniz Universität Hannover mitzuwirken, freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Meldung.

Die Tätigkeit im Personalrat ist ein Ehrenamt, für das Sie im notwendigen Umfang von Ihrer Arbeit freigestellt werden. Es ist gesetzlich sichergestellt, dass Ihnen bei dieser Tätigkeit keine finanziellen Vor- oder Nachteile entstehen. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft kann förderlich sein, ist aber nicht Voraussetzung.

Für weitere Auskünfte stehen Ihnen die Mitglieder des Personalrates gern zur Verfügung. Melden Sie sich, wir freuen uns über tatkräftige Unterstützung bei der Vertretung der Interessen und Belange aller Beschäftigten der LUH.

Kontakt

Personalrat der LUH
Welfengarten 3, Gebäude 1111, 30167 Hannover
Tel. 762-3074
E-Mail buer0@personalrat.uni-hannover.de

ÄNDERUNGEN IM PERSONALVERTRETUNGSGESETZ

Das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG) ist die Grundlage für die Arbeit des Personalrats. Im Koalitionsvertrag hatten sich SPD und Grüne in Niedersachsen darauf verständigt, dass sie die Rechte der Personalvertretung und damit auch die Rechte der Beschäftigten stärken wollten. Nun haben sie eine Gesetzesnovelle beschlossen, die leider hinter den Erwartungen zurück bleibt.



So bleibt es zum Beispiel im sogenannten Nichteinigungsverfahren dabei, dass die Dienststelle in vielen Fällen das Letztentscheidungsrecht hat. Wenn sich also Personalrat und Dienststelle uneinig sind und die Stufenvertretungen bis hin zur Einigungsstelle im Ministerium eigentlich dem Personalrat Recht gäben, dürfte die Universitätsleitung ihre eigene Position trotzdem durchsetzen. Nachvollziehbar ist das nicht.

Es gibt aber durchaus Änderungen, die dem Personalrat jetzt mehr Möglichkeiten geben, sich für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen.

Die wichtigste Änderung für uns als Hochschulpersonalrat ist, dass der Gesetzgeber endlich die Einschränkungen der Mitbestimmung bei den

personellen Maßnahmen der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten aufgehoben hat. Wir können also jetzt auch bei diesen Kolleginnen und Kollegen bei Einstellungen, Vertragsverlängerungen und Befristungen darauf achten, dass deren Interessen gewahrt werden. Gerade bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (WiMis) haben wir an der

LUH das Problem von sehr vielen befristeten Kurzzeitverträgen. Gut 90 % dieser Beschäftigten haben zurzeit einen befristeten Arbeitsvertrag. Über 85 % der befristeten Verträge hatten dabei im Zeitraum von Juli 2014 bis Juni 2015 eine Laufzeit von einem Jahr oder kürzer, 36,7 % sogar eine Laufzeit von drei Monaten oder weniger. Im Zusammenhang mit den Änderungen beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz werden wir vor allem an diesem Problem arbeiten müssen. Damit kommt nicht nur auf den Personalrat einige Arbeit zu.

In der Diskussion um die Novelle des NPersVG hatten verschiedene Hochschulleitungen, die Hochschulrektorenkonferenz sowie andere Arbeitge-

berechtigter Bedenken geäußert, die Mitbestimmung bei den personellen Maßnahmen der WiMis würde die Hochschulen überfordern. In anderen Bundesländern haben die Personalräte aber seit Jahren schon das volle Mitbestimmungsrecht für die WiMis. Im Bremen hat der Personalrat sogar das Mitbestimmungsrecht bei den personellen Angelegenheiten der Professorinnen und Professoren. Daher sind wir zuversichtlich, dass wir diese Aufgabe stemmen werden.

Uns ist aber klar, dass sich alle Beteiligten erst einmal an diese – für uns neue – Situation gewöhnen müssen. Daher hat der Personalrat mit der Dienststelle eine bis zum Oktober 2016 befristete Dienstvereinbarung (DV) geschlossen, um diese Übergangsphase zu erleichtern. Wir haben uns mit der Dienststelle auf Mindeststandards bei befristeten Arbeitsverträgen der WiMis und der wissenschaftlichen Hilfskräfte verständigt, deren Einhaltung die prekäre Situation der Kolleginnen und Kollegen schon einmal verbessern dürfte. Für Verträge, die diese Standards einhalten, haben wir mit der DV ein vereinfachtes Beteiligungsverfahren verabredet. Alle anderen Verträge, die diese Standards nicht einhalten, müssen dem Personalrat im üblichen Verfahren zur Mitbe-

stimmung vorgelegt werden. Ob die vereinbarten Standards wirklich die Situation der WiMis verbessern, wird der ab Mai neu gewählte Personalrat mit den Kolleginnen und Kollegen diskutieren müssen, um so entscheiden zu können, wie ab November 2016 dann weiter verfahren werden soll.

Eine Gruppe, die bisher von der Mitbestimmung des Personalrats vollständig ausgeschlossen war, sind die sogenannten nebenamtlich Beschäftigten. Kolleginnen und Kollegen mit geringer Stundenzahl wurden bisher per Gesetz einfach nicht als Beschäftigte gezählt. Dieser Ausschluss der ‚Nebenamtlichen‘ wurde jetzt gestrichen. Somit zählen nun auch die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte eindeutig zu den Beschäftigten, deren Interessen wir vertreten. Während die wissenschaftlichen Hilfskräfte nun das volle Wahlrecht haben und der Personalrat auch bei diesen personellen Maßnahmen mitbestimmen kann, sind die studentischen Hilfskräfte leider von beidem ausgeschlossen.

Für den Personalrat gibt es also seit Anfang dieses Jahres einige neue Aufgaben und damit auch einige neue Möglichkeiten, im Interesse der Beschäftigten tätig zu werden.

ÄNDERUNGEN IM WISSZEITVG

Der Bundestag hat am 17. Dezember 2015 die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) beschlossen. Die Änderungen sollen spätestens am 01. März dieses Jahres in Kraft treten, wenn der Bundesrat über die Novelle abschließend beraten hat. In einem Interview mit dem Deutschlandfunk sagte Bundesbildungsministerin Johanna Wanka am 17.12.2015, dass die Bundesregierung das WissZeitVG novelliere, weil es in gewissem Maß von den Hochschulen missbraucht worden sei. Sie unterstelle den Hochschulleitungen nicht, in böser Absicht gehandelt zu haben und sie verstehe auch den Wunsch der Hochschulen nach Flexibilität (bzgl. der Beschäftigungsverhältnisse). Dies sei aber so zulasten der Mitarbeiter gegangen, dass es nicht mehr tragbar sei.

Was aber genau ändert sich für die Kollegen und Kolleginnen mit befristeten Arbeitsverträgen? Im Folgenden wollen wir einen Überblick zu den wichtigsten Änderungen geben.

Qualifikationsbefristung (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Bei der sogenannten Qualifikationsbefristung wird in das Gesetz aufgenommen, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen muss. Allerdings wird der Begriff der Qualifikation nicht weiter spezifiziert, was wahrscheinlich dazu führen wird, dass die Rechtsprechung den Begriff genauer definieren muss.

Die Vertragslaufzeit soll zukünftig so bemessen sein, dass sie der angestrebten Qualifikation angemessen ist. Schon bei Promotion und Habilitation ist schwer zu sagen, welche Zeit angemessen ist. Bei anderen Formen der Qualifikation wird dies noch schwieriger sein. Auch hier dürfen wir wohl gespannt darauf sein, was die Praxis an den Hochschulen sein wird und was ggf. die Arbeitsgerichte dazu sagen. Vor allem aber muss sich zeigen, ob diese Regelung wirklich auch zu längeren Vertragslaufzeiten führen wird.



Die maximale zulässige Befristungsdauer (zwei mal sechs Jahre) verlängert sich bei der Betreuung von Kindern um zwei Jahre pro Kind. Die Novelle stellt nun klar, dass dies nicht nur für leibliche Kinder, sondern z.B. auch für Stief- und Pflegekinder gilt. Die Verlängerung des maximalen Beschäftigungszeitraumes wird auch bei Vorliegen einer Behinderung nach dem SGB IX oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung möglich sein. Einen Anspruch auf eine Vertragsverlängerung haben die Beschäftigten aber weiterhin nicht, auch wenn sie aus den genannten Gründen ihre Qualifikation noch nicht erreicht haben.

Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)

Zukünftig soll die vereinbarte Vertragslaufzeit der Dauer der Projektlaufzeit entsprechen. Ausnahmen sind möglich, müssen allerdings begründet werden. Auch hier ist die spannende Frage, ob diese Regelung wirklich den Beschäftigten längere Vertragslaufzeiten bescheren wird.

Mitarbeiter/-innen in Technik und Verwaltung (MTVs)

Das sogenannte wissenschaftsunterstützende Personal fällt in Zukunft nicht mehr unter die Regelung der Drittmittelbefristung nach WissZeitVG. Wer nun aber Angst hat, nicht mehr weiterbeschäftigt werden zu können, kann beruhigt sein: Das Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) bietet ausreichend Möglichkeiten und wird ohnehin bei befristeten Arbeitsverträgen von MTVs an der LUH überwiegend zugrunde gelegt.

Fazit

Die Novelle des WissZeitVG bleibt in vielen Punkten weit hinter den Forderungen der Gewerkschaften zurück und ist aus unserer Sicht eher enttäuschend. Klar ist, dass diese Novelle allein die prekären Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft nicht effektiv zurückdrängen wird. Hier werden noch deutlich weitreichendere Bemühungen aller Beteiligten notwendig sein.

LICHT AN FÜR SICHERE ARBEITSPLÄTZE! ODER: JÄHRLICH GRÜSST DAS MURMELTIER

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

Ja, das waren die letzten Worte im PR-Info August 2014 zum Thema Wegesituation Herrenhausen. Wie schnell doch die Zeit vergeht! Ältere Beschäftigte werden sich sicherlich auch noch an das Bilderrätsel erinnern, welches in unserer Dezemberausgabe 2010 zu sehen war. Auch hier ging es um die seit Jahren desolate Wegesituation auf dem Campus Herrenhausen, stockduster und voller Stolperfallen und Schlaglöcher war damals schon der Weg über das Universitätsgelände.

In all den Jahren wurden wir bei Nachfragen von der Dienststelle vertröstet, immer wieder wurde auf kommende hellere Zeiten und auf die mögliche Verbesserung im Zuge diverser Bauaktivitäten verwiesen.

Da half es auch nichts, dass anno 2011 die Arbeitssicherheit die Beleuchtungssituation als völlig unzureichend ansah (PR-Info 6/2011). In einem Energiesparartikel im PR-Info September 2011 lautete die Überschrift „Licht aus für sichere Arbeitsplätze“, heute muss sie lauten „Licht an für sichere Arbeitsplätze“.

Es ist schon schwer nachvollziehbar, mit welcher stoischen Ruhe den Beschäftigten auf dem Campus Herren-



hausen diese Situation dauerhaft zugemutet wird. Von einer öffentlichen Arbeitgeberin hätte man doch mehr Verantwortung erwartet. Da kann man nur auf Wunder hoffen und die dauern erfahrungsgemäß etwas länger.

Im Oktober 2015 kam schließlich eine E-Mail aus dem Bereich Campus Herrenhausen

...

„heute Morgen zwischen 6.30-7.00 Uhr ist es auf dem Gelände „Herrenhäuser Straße 2 am Gebäude 4136 - Phytomedizin“ zu „exhibitionistischen Handlungen“ einer männlichen Person (35-45 Jahre) gekommen.“

...

Dies war jetzt keine unterhaltsame Satire mehr, sondern bitterer Ernst. Dieser Vorgang war nicht einmalig, sondern bereits mehrfach beobachtet worden. Wie sich Kolleginnen und Kollegen fühlen, die sich morgens bei fast völliger Dunkelheit über das Campusgelände bewegen müssen, mag man sich gar nicht vorstellen.

Prompt kam die Reaktion:

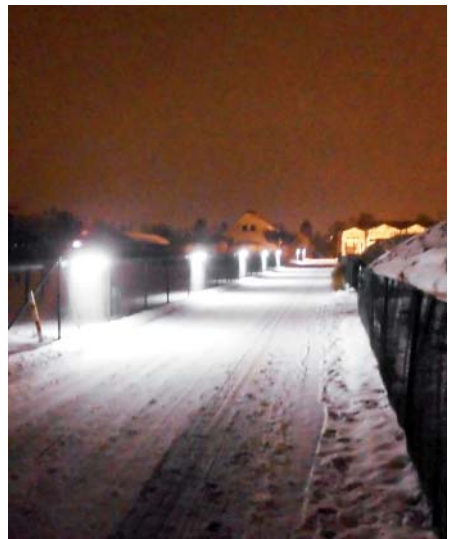
Die Präsenz des Wachdienstes wurde verstärkt, ein zusätzlicher Streifen gang für vermeintlich mehr Sicherheit. Und sollte man dem Exhibitionisten begegnen, möge man die Polizei rufen und sich das Aussehen

des Täters merken. Zusätzlich gab es die Empfehlung, sich bei Unsicherheit mit Kolleginnen und Kollegen zu verabreden oder sich alternativ in der Zeit zwischen 6.00 und 8.00 Uhr vom Hausmeister über das Gelände begleiten zu lassen.

Ja. Immerhin eine Reaktion.

Nachdem uns im turnusmäßigen Dienststellengespräch im Dezember beim erneuten Vertröstungsversuch hinsichtlich der Beleuchtungssituation die Hutschnur platzte, kam es schließlich zu einem Treffen mit unserem Baudezernenten und siehe da: Dank des lobenswerten Einsatzes der E-Techniker zwischen den Feiertagen wurde es nun Licht.

Vielen Dank dafür!



Und es ward Licht in Herrenhausen

VERERBEN SIE IHREN URLAUB

Erben ist ja bekanntlich nur eine – wenn überhaupt – einseitig schöne Sache. Aber manchmal, bei ganz entfernten Verwandten (z.B. der bis dahin unbekannten Großtante aus Thüringen) freut man sich doch über eine unerwartete Erbschaft. Umso überraschter wird man sein, wenn man bei der Testamentseröffnung unter notarieller Aufsicht Resturlaubstage in nicht unbeträchtlicher Höhe vererbt bekommt.

Geht nicht? – Geht doch!

Das Bundesurlaubsgesetz sieht vor:

„Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“

Allerdings hatte das Bundesurlaubsgesetz keine derart endgültige Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen und versagte bei Tod dem Beschäftigten (nachvollziehbar) aber auch den Erben die Abgeltung.

Dies hat jetzt der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinem Urteil vom 12. Juni 2014 (Az.: C-118/13) korrigiert, denn auch das deutsche Recht sieht vor:

Nach § 1922 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs geht mit dem Tod einer Person (Erbfall) deren Vermögen (Erbchaft) als Ganzes auf eine oder mehrere Personen (Erben) über.

Dem Urteil des EuGH lag folgender Fall zugrunde: Ein Beschäftigter verstarb und hinterließ Resturlaubsansprüche von 140,5 Urlaubstagen.

Da bei den derzeitigen Tarifabschlüssen ein größeres Erbe eh nicht zu erwarten und durch die immer stärkere Arbeitsverdichtung eine Anhäufung von Urlaubstagen fast die Regel ist, gibt es jetzt einen Hoffnungsschimmer am europäischen Horizont.

Es lebe Europa!

Europa und Zeus
Abbildung auf einer Amphore,
Archäologisches Museum
Tarquinia, Italien, um 480 v.Chr.



Der Sage nach verwandelte sich Zeus in einen weißen Stier und entführte die schöne Königstochter Europa schwimmend nach Kreta, um sie zu verführen.

ABRECHNUNG VON DIENSTREISEN

Definition von Dienstreisen:

Gemäß § 2 Abs. 1 BRKG (Bundesreisekostengesetz) sind Dienstreisen Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. Sie müssen vor Antritt, mit Ausnahme von Dienstreisen am Dienst- oder Wohnort, von der/vom Dienstvorgesetzten schriftlich angeordnet oder genehmigt worden sein.

Dienstreisen sollen nur durchgeführt werden, wenn sie aus dienstlichen Gründen notwendig sind.

Müssen Sie auch gelegentlich Dienstreisen antreten?

Dann haben sie bestimmt auch schon das entsprechende Rundschreiben (A Nr. 31/2014) in ihren Händen gehabt. Auf 40 (!) Seiten wird beschrieben, wie sie Reisekosten abrechnen und Tagegeld für das In- und Ausland beantragen können. Hierfür gibt es Beispiele und Angaben über die Höhe und Staffelung des zustehenden Tagegeldes. Allein für die Abrechnung mit der Deutschen Bahn gibt es sieben Seiten mit Vorgaben und Hinweisen.

Des Weiteren wird im Rundschreiben die Abrechnung einer sogenannten „Wegstreckenentschädigung“ erläu-

tert, die beim Nutzen des privaten Pkw's erstattet wird. Hier gilt es z.B. zu beachten, dass es eine geringere Kilometerpauschale gibt, wenn die dienstliche Notwendigkeit nicht erklärt wird.

Für alle in diesem Rundschreiben genannten „Dienstreisen“ bedarf es einer schriftlichen Genehmigung bzw. Abrechnung mit dem im Anhang des Schreibens zu findenden Vordrucken. Unter Punkt 2.1 heißt es, dass grundsätzlich die Leiterin bzw. der Leiter des Dekanats, der Fakultät, des Instituts, des Seminars oder der zentralen Einrichtung für die Genehmigung zuständig ist.

Trotz des ausführlichen Rundschreibens scheuen sich viele Beschäftigte jedoch, Tagegeld oder Fahrtkosten zu beantragen. Nur Mut: Wenn Sie dienstlich angeordnet reisen müssen, dann haben Sie einen gesetzlichen Anspruch auf diese Erstattungen und Abschläge. Für Fragen zur Beantragung stehen Ihnen Frau Cohrs und Frau Gröhlich aus dem Sachgebiet 51 zur Verfügung.

LÖSUNGSWEGE ZUR WEGELÖSUNG

„Wo gehen wir essen?“ schallt es tagtäglich durch unseren Personalratsflur. Ein schönes Ritual, gemeinsam essen zu gehen, mehr oder weniger abzuschalten oder abseits von Beratungen und Terminen über die laufenden Arbeitsprozesse ins Gespräch zu kommen. „Mensa“ hallt es dann häufig mehrstimmig zurück, das macht ja auch Sinn, wenn man in einer Universität arbeitet.

Wäre da nicht das Wetter.

Seit geraumer Zeit ist die Entscheidung des „Wo“ abhängig von den äußeren Umständen. Wie wir mehrfach berichteten, sind die Wege durch den wunderschönen Welfengarten nach Regenfällen alles andere als wunderschön. Erst entwickeln sich die Wege

zu bizarren Seenlandschaften, nach kurzer Einwirkzeit bleibt, was bleiben muss: der Matsch. Und dies ist in norddeutschen Gefilden leider recht häufig der Fall.

Abgesehen von etwaiger Rutschgefahr und nassen Füßen spielt der Terminkalender für die Essensentscheidung eine Rolle: Wer mag schon mit total vermatschten Schuhen in einen anschließenden Termin gehen?

Das brachte uns auf eine Idee:

Wie wäre es denn mit einer Erweiterung der Produktpalette im neuen Merchandising-Shop? Es gibt doch Überzieher für Fahrradsattel, warum nicht also Überzieher für Schuhe mit Uni-Logo?



In der exklusiveren Ausführung gäbe es dann hübsche Gummistiefel mit Leibniz-Motiven.

Sogar eine pragmatische Vor-Ort-Lösung wäre denkbar: Ähnlich dem



Modell der öffentlichen Bücherschränke könnten bei der Umgestaltung des Welfengartens öffentliche Schuhschränke etabliert werden, wahlweise ergänzt durch Schuhüberzieherspenderboxen, falls ein Paar Gummistiefel der passenden Größe vergriffen ist.

Das wäre doch eine saubere Sache.

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 monatlich anbietet.

Zeit

jeden ersten Dienstag im Monat
jeweils 17:30 bis 19:45 Uhr

Ort

in Hannover, Goseriede 10,
ver.di-Höfe, 1. Etage, Rotation

Kosten

keine! Bitte anmelden per E-Mail an
hannover@bw-verdi.de

Die nächsten Termine sind:

02.02.2016

Coaching per Anklopfen

01.03.2016

Hunger und Lebensmittelverschwendung

05.04.2016

Leichte Sprache – Informationen auf den Punkt bringen

03.05.2016

Radtour: Auf den Spuren hannoverscher Traditionsbetriebe

SILBERSTREIF AM HORIZONT

Mit der geplanten Umgestaltung des Welfengartens besteht auch Hoffnung auf eine Verbesserung der Wegesituation. Aus der Mehrfachbeauftragung von vier Büros für Landschaftsarchitektur ging das Büro Louafi als Sieger hervor. Der Entwurf sieht unter anderem eine neue Wegführung mit Rundwegen sowie verschiedene Ruhe- und Aktivitäts-

zonen vor, um den historischen Park in seiner Funktion als Campus- und Stadteilpark aufzuwerten und eine Verbindung zum Gartenensemble Herrenhausen herzustellen.

Die Umgestaltung beginnt im Spätsommer dieses Jahres und wird in mehreren Bauabschnitten erfolgen.



Siegerentwurf für die Umgestaltung des Welfengartens, Büro Louafi, Berlin

UNFALLVERHÜTUNGSVORSCHRIFT DGUV-V2 EINSATZZEITEN DER SICHERHEITSINGENIEURE UND BETRIEBSÄRZTE

Dem Einen oder Anderen wird es schon aufgefallen sein, man hört neuerdings öfter einmal etwas von den Sicherheitsingenieuren. Bis vor ein paar Jahren war die Stabsstelle Arbeitssicherheit eigentlich immer chronisch unterbesetzt und schon deshalb in ihren Handlungsmöglichkeiten deutlich eingeschränkt. Die Personalräte hatten in der Vergangenheit immer wieder für eine personelle Aufstockung gekämpft und auf entsprechende Mängel in der Aufgabenwahrnehmung hingewiesen. Da es nach der alten Unfallverhütungsvorschrift jedoch möglich war, in Absprache mit dem Unfallversicherungsträger den vorgegebenen Personalschlüssel zu unterlaufen, war es offensichtlich attraktiver, mit der Landesunfallkasse als mit den eigenen Personalräten zu verhandeln.

Im Ergebnis war an unserer Universität nicht einmal die vorgeschriebene Mindestzahl an Sicherheitsingenieuren vorhanden, was zwangsläufig zu Einschränkungen im Service führen musste. Kamen dann noch Krankheitsausfälle, größere Projekte o.ä. hinzu, beschränkte sich die Aktivitäten nur noch auf einen besseren Notbetrieb.

Seit April 2011 ist nun die verschärfte Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) in Kraft und löst die bisherige Unfallverhütungsvorschrift (GUV-V A 6/7) ab. Deshalb hatten wir uns schon damals schulen lassen und die Dienststelle zur Umsetzung der neuen Vorschrift aufgefordert. Leider gab es für die Betriebsform „Hochschule“ einen zeitlichen Aufschub zur Umsetzung der neuen Vorschrift, so dass unsere Dienststelle erst einmal alles beim attraktiven Alten ließ und keinerlei Anstrengungen machte, außer erneuten Verhandlungsversuchen abseits des Personalrates.

Nachdem die „neue“ Vorschrift seit 2013 auch für Hochschulen gilt, sich aber von Seiten der Dienststelle weiterhin keinerlei Bewegung abzeichnete, mussten wir uns nun ans Werk machen und in mühsamer Kleinarbeit die betrieblichen Parameter recherchieren, Gefährdungsbereiche definieren, Gefährdungen beurteilen und den sich daraus ergebenden notwendigen Zeitbedarf für Sicherheitsingenieure und Betriebsärzte kalkulieren. Damit hatten wir die Grundlage für die überfällige Umset-

zung der Vorschrift geschaffen, ein hartes Stück Arbeit für uns „Laien“.

In der Vorschrift DGUV-V2 gibt es für die Ermittlung der Zeitanteile der Betriebsärzte und Sicherheitsingenieure klare Vorgaben und Vorlagen, die zwingend zu nutzen sind. Diese Vorlagen haben den großen Vorteil, dass alle möglichen Aufgabenbereiche aufgelistet sind und damit schnell zu überschauen ist, welche Aufgaben den Schwerpunkt der Arbeit bilden und welche kaum Beachtung finden. Ein weiterer Baustein der neuen Vorschrift ist eine jährliche Berichtspflicht, wodurch eine regelmäßige Kontrolle der kalkulierten Zeiten und Neuausrichtung der Arbeitsschwerpunkte möglich ist. Damit haben neben den Aufsichtsbehörden auch wir Personalräte eine gute Informationsgrundlage für Verhandlungen im Rahmen unserer Mitbestimmung, auf die nun auch in der neuen Vorschrift explizit hingewiesen wird.

Durch den entstandenen zeitlichen Rückstand bei der Umsetzung der Vorschrift, die nachdrücklichen Mahnungen der Gewerbeaufsicht im Rahmen mehrerer Betriebsprüfungen, die von den Personalräten erarbeitete Vorlage zur Umsetzung sowie sicherlich auch durch den personellen Wechsel an der Verwaltungsspitze, kam vor gut einem

Jahr endlich Bewegung in das Thema. Seit Juni 2015 ist an der Leibniz Universität Hannover eine Dienstvereinbarung in Kraft, die neben der Zieldefinition auch das Verfahren zur betrieblichen Umsetzung der DGUV-V2 festschreibt und auch die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit sicherstellt. Mit der erarbeiteten Leistungsermittlung nach Anhang 4 DGUV-V2 und den daraus resultierenden Verhandlungen im Rahmen unserer Mitbestimmung wurde sehr schnell deutlich, welche personellen Defizite in der Stabsstelle bestanden. Während in der Vergangenheit zwei bis drei Sicherheitsingenieure versuchten, die gesetzlichen Aufgaben wahrzunehmen, sind es aktuell sieben Sicherheitsfachkräfte mit vielfältigen fachlichen Schwerpunkten. Das hört sich zunächst gewaltig an, doch das breite Fächerangebot an unserer Universität birgt ein ebenso breites Spektrum an Gefährdungen, die es zu beachten gilt.



Zusätzlich müssen die zahlreichen Bauprojekte fachgerecht begleitet und alle Personengruppen (Beschäftigte und Studierende) berücksichtigt werden.

Durch zusätzliche Anforderungen der Behörden an den organisatorischen Brandschutz für besonders gefährdete Bereiche oder Versammlungsstätten sowie für die vielen Großveranstaltungen wurde zur Entlastung der Sicherheitsfachkräfte auch noch ein zusätzlicher Brandschutzbeauftragter eingestellt und der Stabsstelle organisatorisch zugeordnet. Die ermittelten Einsatzzeiten für die Betriebsärzte werden per Vertrag von einem externen Dienstleister abgedeckt, der diese Aufgaben mit wechselnder Personalstärke wahrnimmt.

Aus der Sicht des Personalrates war die Einführung der DGUV-V2 ein überfälliger Schritt des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes! Hier hatte die Politik in den letzten Jahren immer mehr harte Schutzvorschriften „liberalisiert“ und der vermeintlich praxisnäheren Selbstverantwortung der Betriebe überlassen. Hierfür fehlten aber meistens das nötige Fachwissen sowie die nötigen zusätzlichen Ressourcen im Arbeitsschutz.

Schon bei der praktischen und sinnvollen Umsetzung der Gefährdungs-

beurteilung sind viele (Selbst-) Verantwortliche fachlich überfordert, obwohl sie eine der Grundlagen des heutigen Arbeitsschutzes ist. Auch an unserer Universität ist schnell deutlich geworden, dass schon hierfür ein hoher Beratungsbedarf besteht. Mit der Neuaufstellung der Stabsstelle Arbeits- und Gesundheitsschutz steht den Sicherheitsingenieuren nun weitestgehend die personelle Ausstattung zur Verfügung, um auch entsprechende notwendige Beratung flächendeckend anzubieten. Auch Vorort-Beratungen und Begehungen sollen nun wieder regelmäßig stattfinden. Derzeit ist in Absprache mit den Personalräten beispielsweise die schwerpunktmäßige Bearbeitung der zentralen Strukturen des Arbeitsschutzmanagements, einige noch neue Gefährdungsgebiete, Werbung für Gesundheitsförderung und der Austausch mit Behörden und Versicherungsträgern etwas zurückgestellt worden, bis alles Neue läuft und neue Erkenntnisse vorliegen.

Es geht voran!

BILDUNGSURLAUB DER BLICK ÜBER DEN TELLERRAND

In Niedersachsen gibt es die Möglichkeit, Bildungsurlaub zu beantragen, also eine bezahlte Freistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr. Das Bundesverfassungsgericht hat dazu gesagt:

„Es liegt daher im Gemeinwohl, neben dem erforderlichen Sachwissen für die Berufsausübung auch das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern und damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern.“

Politische Bildung, das Erlernen oder Vertiefen von Sprachen, Gesundheitsbildung und viele andere Themenfelder bieten sich dafür an, einmal im Jahr für eine Woche über den eigenen Tellerrand zu schauen.

Bildungsurlaub nach niedersächsischem Bildungsurlaubsgesetz muss keinen Bezug haben zur eigenen Arbeit. Er soll der Weiterbildung im Allgemeinen dienen, der Erweiterung des eigenen Horizontes.

Es gibt unzählige Angebote von vielen Gewerkschaften und Weiterbildungsträgern und die Beantragung ist unkompliziert.

Bildungsurlaubsangebote können Sie z.B. auf folgenden Seiten erhalten:

- www.bildungsurlaub-aktuell.de (ver.di)
- www.bildungsurlaub.de (verschiedene Träger)

Leider machen in der Hektik unserer Zeit nur noch wenig Beschäftigte davon Gebrauch. Doch wie hat man im alten China schon gesagt:

Lernen ist wie rudern gegen den Strom, hörst du damit auf, treibst du zurück.



FLÜCHTLINGSHILFE

Die Bereitschaft sich zu engagieren ist größer, als viele erwartet hätten. Viele Menschen sind aktiv vor Ort, um eine Willkommenskultur zu leben und auch um den Wellen von Fremdenangst und -hass etwas entgegenzusetzen. Denn eins ist klar: Flüchtlinge, die ihre Heimat, ihre Habschaften, ihr soziales Umfeld verlassen und derart weite Wege voller Gefahren über Monate und Jahre auf sich nehmen, die kommen nicht, weil dies das goldene Paradies ist. Sie kommen, um zu überleben.

Im Oktober gab es einen Aufruf vom niedersächsischen Innenministerium mit der Bitte um Unterstützung bei der Registrierung von Flüchtlingen. Einige Wochen später folgte ein weiterer Aufruf vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur. Das Land steht vor großen Herausforderungen, die allein mit ehrenamtlichen Helfern nicht zu bewältigen sind.

Es gab einige Anfragen von Beschäftigten, wie das denn praktisch gehen kann, sich in dieser Art zu engagieren, schließlich hätten sie ja Aufgaben zu erledigen, die nicht einfach liegenbleiben können. Es muss umorganisiert werden, Vertretungen müssen gefunden und bezahlt werden.

Wer sich abordnen lassen möchte, sollte mit dem/der Vorgesetzten sprechen und die Vertretungsmöglichkeiten klären. Erfreulicherweise nimmt unsere Hochschulleitung dieses Engagement sehr ernst und hat auf Nachfrage zugesichert, bei Schwierigkeiten eine Unterstützung aus zentralen Mitteln zu leisten.

Es haben sich aus unserer Hochschule einige Freiwillige gemeldet, die sich engagieren wollen, die notwendige Schulungen und weit entfernte Arbeitsorte auf sich nehmen.

Unsere Hochschule setzt sich auf vielen Ebenen für Flüchtlinge ein, z.B.:

- Als Notunterkunft soll die Halle 2 auf dem Sportcampus zur Verfügung gestellt werden.
- An der Juristischen Fakultät wurde der Verein „Refugee Law Clinic“ gegründet – 39 Juristen und Jurastudierende helfen Flüchtlingen in Fragen zum Asylrecht.
- Studierfähige Flüchtlinge erhalten Unterstützung zur Aufnahme eines Studiums.

Wir hoffen, dass dieses Engagement noch weiter anhält und sagen allen Helferinnen und Helfern ein großes DANKE!

NEUES AUS DEM BEM

Sicherlich warten schon viele Beschäftigte auf neue Nachrichten aus dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Die gibt es auch. Nicht nur, dass die überarbeitete Dienstvereinbarung zum BEM (DV-BEM) zwischen dem Gesamtpersonalrat und der Dienststelle abgeschlossen wurde, sondern auch der Nachwuchs unserer Geschäftsführenden Leitung Frau Germann hat das Licht der Welt erblickt. Herzlichen Glückwunsch! Frau Denecke hat sich sehr gut als ihre Mutterschutz- und Elternzeitvertretung eingearbeitet, wodurch auch das BEM störungsfrei weiterlaufen konnte.

Mittlerweile hat sich herumgesprochen, dass das BEM positiv für die Beschäftigten ist, denn immer mehr Beschäftigte kommen auf Empfehlung von Kollegen und Kolleginnen zu uns. Sehr gut angenommen wird auch die Zusammenarbeit mit der ptb (psychologisch-therapeutische Beratung), deren Mitarbeit im BEM jetzt mit der DV-BEM dauerhaft verankert wurde.

Aber das BEM ist nur so erfolgreich, wie die Akteurinnen und Akteure, die den Wiedereingliederungsprozess mitgestalten - und hier muss man einmal die TIB/UB lobend erwähnen.

Mit der TIB/UB hat sich in den letzten Jahren eine sehr gute Zusammenarbeit ergeben. Der Kontakt zu den Beschäftigten ist zahlreicher geworden und die damit oftmals verbundene Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten verläuft erfreulich gut. Nicht alles konnte sofort zum Guten geändert werden, aber die eindeutige Bereitschaft, zum Gelingen der vorgeschlagenen Maßnahmen mit beizutragen, ist in den Jahren der Zusammenarbeit sehr deutlich geworden. Hier auch von Seiten des Eingliederungsteams des BEM ein Dankeschön für die gute Zusammenarbeit an die TIB/UB.

Stellt sich aber auch die Frage, wie es ab Januar 2016 weitergeht mit der Zusammenarbeit zwischen dem BEM der LUH und der TIB/UB. Formell ist unser BEM-Team seit 1.1.2016 nicht mehr zuständig für die Beschäftigten der Bibliothek, die in eine Stiftung umgewandelt wurde. Alte „Fälle“ wurden abgeschlossen und müssen ggf. beim eigenen BEM der Stiftung neu begonnen werden. Mit dem Einverständnis der Betroffenen ist es jedoch möglich, Einsicht in die „alten“ Akten zu nehmen und sich mit dem Eingliederungsteam auszutauschen, um das Rad nicht neu erfinden zu müssen.

GESUNDHEIT GANZHEITLICH BETRACHTET

Gesundheit geht uns alle an!

Seit mehr als zehn Jahren hat sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement an der Leibniz Universität Hannover verstetigt und ist integrativer Bestandteil der Hochschulorganisation.

Ziel des Gesundheitsmanagements ist es, die physische, psychische und soziale Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Es betrachtet neben den Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit auch die persönlichen Kompetenzen sowie das Gesundheitsverhalten eines Einzelnen, um beispielsweise mit wahrgenommenen Belastungen besser umgehen zu können. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, sind eine wichtige Ressource für unsere Universität.

Die Koordination Gesundheitsmanagement ist seit dem 01.01.2015 im Sachgebiet 13, Organisationsentwicklung verankert. Damit wird das Selbstverständnis gestärkt, dass das Gesundheitsmanagement Teil einer zielgerichteten Organisationsentwicklung ist, die zur Profilbildung der Leibniz Universität beiträgt.

Die Koordinierungsstelle initiiert, steuert und bewertet Projekte und Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Diese Funktion wird seit dem 01.05.2015 in einer Elternzeitvertretung von mir, Franka Denecke, wahrgenommen.

Wer bin ich?



Es ist mir eine besondere Freude, meine Persönlichkeit und meine Berufserfahrungen als Diplom-Gesundheitswirtin in die Leibniz Universität Hannover einzubringen. Ich stehe Ihnen jederzeit gern in allen Fragen zum Thema Gesundheit beratend und mit Fachkompetenz zur Seite und vermittele im Bedarfsfall an weitere interne Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

Was ist mir wichtig?

Meine zielorientierte Arbeitsweise zeugt von einem partizipativen und kollegialen Miteinander. Daher ist es mein Anliegen, die Zusammenar-

beit und den Austausch im Bereich Gesundheit mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der Universität weiter auszubauen und ein gemeinsames Vorgehen als Chance von erfolgreichem Gesundheitsmanagement zu sehen.

Wie arbeiten wir?

Das Steuerungsgremium des Gesundheitsmanagements ist der Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit (ASAG). Hier werden neben arbeitsschutzrelevanten Themen die Ziele des Gesundheitsmanagements abgestimmt und Maßnahmen sowie Handlungskonzepte in themenbezogenen Arbeits- und Projektgruppen erarbeitet. Der Hauptberufliche Vizepräsident (HVP) Herr Dr. Strutz vertritt als Vorsitzender im ASAG die Entwicklungsziele der Hochschulleitung und hat ein Letztentscheidungsrecht über Projekte und Maßnahmen.

Aus den langjährigen Erfahrungen und Entwicklungen heraus hat sich zudem im Jahr 2015 ein „Netzwerk Gesundheit“ etabliert. Verschiedene Einrichtungen der Universität befassen sich mit Fragen, die für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutsam sind. Hierbei werden die personenbezogenen Maßnahmen (verhaltensorientiert) sowie die strukturgerichteten Maßnahmen (verhältnisorientiert) be-

leuchtet. Verhaltens- und Verhältnisprävention bedingen einander und müssen gemeinsam betrachtet werden.

Mit Engagement und Ideenreichtum werden im „Netzwerk Gesundheit“ unterschiedliche Ansätze und Sichtweisen gebündelt und diskutiert.



Das „Netzwerk Gesundheit“ setzt sich neben der Koordination Gesundheitsmanagement u.a. aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention, des Personaldezernates, des Personalrates, der Personal- und Organisationsentwicklung, der Schwerbehindertenvertretung, des Zentrums für Hochschulsport und der Suchtbeauftragten zusammen. Die psychologisch-therapeutische Beratungsstelle, der Betriebsärztliche Dienst sowie das Institut für Arbeitswissenschaften ergänzen die interdisziplinäre Netzwerkstruktur an der Universität.

Wo stehen wir jetzt?

Wir betrachten Gesundheit als Querschnittsaufgabe und gestalten gemeinschaftlich Gesundheitsangebote in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Entspannung, stellen Beratung und psychosoziale Dienste bereit und investieren in eine ergonomische und sichere Arbeitsplatzgestaltung.

In einem Workshop zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement zeigten die Akteurinnen und Akteure großes Interesse, weitere Schritte zu initiieren, um die Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz zu senken und vorhandene Ressourcen zu stärken.

Aus diesem Workshop entstand u.a. die Idee, eine Informationsseite zum Thema „Gesundheit“ im Beschäftigtenportal zu entwickeln, um die Informationskanäle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erweitern und die Sichtbarkeit des Bereiches zu verbessern.

Weiterhin verstetigen wir das Angebot zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die lange Zeit krank abwesend waren. Das BEM an der Leibniz Universität ist auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen, die gesundheitlich gefährdet sind oder sich belastet

fühlen und präventiv Unterstützung zum Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit wünschen.

Der Umgang mit Konflikten rückt immer mehr in den Vordergrund und gibt uns Anlass dazu, verbindliche Standards für eine professionelle Konfliktbewältigung mit einem systematischen Ansatz zu verankern.

Im Rahmen einer gesundheitsorientierten Personalentwicklung können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits seit Jahren zielgruppenspezifische Veranstaltungen nutzen, die von speziellen Gesundheitsthemen bis hin zu Schlüsselqualifikationen wie Kommunikations- und Konfliktfähigkeit reichen. Innerhalb der Führungskräfte trainings sowie bei der Gestaltung und Entwicklung der Führungsleitlinien hatte und hat das Thema Gesundheit einen wesentlichen Stellenwert und ist ein wichtiger Faktor für eine an den Beschäftigten orientierte und damit erfolgreiche Führung.

Im Ausblick auf ein ereignisreiches Leibniz-Jahr 2016 wird das Gesundheitsmanagement die Strategie einer gesunden Hochschule weiter verfolgen und insbesondere solche Projekte unterstützen, die für die Beschäftigten direkt erlebbar sind.

Franka Denecke

Pechmarie oder Goldmarie?

Abschätzung statt Wertschätzung

*Kommentar zum Artikel „Frau Holle“
aus PR-Info 07/2015*

Ein kleines Rätsel für alle Leser der Personalratsinfo: Welcher Beruf an der Leibniz Universität Hannover wird beschrieben?

Allgemeiner Hinweis: Die Arbeitsinhalte sind vielfältig und die Kompetenzanforderungen hoch.

Finanzwesen: Die Beschäftigten müssen kompetent den Haushalt überwachen, Drittmittel bewirtschaften, den Jahresabschluss überwachen – das Ganze natürlich mit SAP, Rechnungen kontrollieren und kontieren, Angebote einholen und prüfen, Zahlungseingänge überwachen, Mittel abrufen, Debitorenrechnungen und Umbuchungen schreiben.

Personalwesen: Die Beschäftigten haben umfassendes Wissen im Personalmanagement. Sie bereiten Einstellungen und Weiterbeschäftigungen vor, verwalten die Arbeitszeiterfassung für studentische Hilfskräfte und geringfügig Beschäftigte.

Projektmanagement: Die Beschäftigten beherrschen sicher und ohne Tadel das Projektmanagement, indem sie Gremiensitzungen, Konferenzen, Besprechungen, Tagungen,

Workshops und Weiterbildungen koordinieren und organisieren sowie aktiv beim Auf- und Abbau mithelfen. Die modernste Technik ist für sie natürlich kein Problem.

Kommunikationswesen: Die Beschäftigten sind die Informationszentrale für Studierende, Beschäftigte und Externe. Sie korrespondieren perfekt in Deutsch und Englisch. Sie organisieren Dienstreisen, bestellen Fahrkarten, buchen Hotelzimmer und berechnen die Reisekosten.

Weitere Aufgabenbereiche: Die Beschäftigten müssen alle Rundschreiben und universitären Strukturen kennen. Know-How in EDV (SAP, Excel, Word, PowerPoint, Outlook sowie universitätsinterne Software) wird vorausgesetzt und die Beschäftigten nehmen regelmäßig an Weiterbildungen teil.

Wissen Sie, um wen es sich mit diesem umfangreichen Wissen handelt?

(Rätsellösung: Es ist „Pechmarie“.)

Die „Pechmarie“, die lt. Artikel im PR-Info vom Bonbon der „Guten Arbeit“ ausgeschlossen wurde.

Begleiten Sie „Pechmarie“ einen kurzen Augenblick in ihrem Arbeitsalltag:

Meine Kollegin sitzt mir gegenüber. Wir besprechen die Urlaubszeit und

rätseln – darf sie überhaupt meine Aufgaben übernehmen? Sie hat ja „nur“ Entgeltgruppe 6 Stufe 3 und ich immerhin Entgeltgruppe 8 Stufe 3. Es gibt ja so etwas wie „vorübergehend höherwertige Arbeit“. Nach langen Diskussionen über unsere Fähigkeiten – kurz unser Know-How, stellen wir fest, dass wir beide auf dem gleichen Level sind und sie im täglichen Arbeitsgeschehen die gleichen Aufgaben zu erledigen hat wie ich. Für gleiche Arbeit das gleiche Geld? Wir erstellen eine Tätigkeitsliste... Fazit: Wir sind austauschbar, gleichwertig, verlässlich, loyal, gebildet und sozial verträglich. Wir überlegen, wer sich so etwas ausdenkt? E 6 oder E 8 – eine Frage der Wertschätzung? Ja, Wertschätzung drückt sich ganz klar durch die Entlohnung aus.

Ich fühle mich schlecht, bevorteilt und schäme mich ein bisschen, weil sie ja unterbezahlt meine Arbeit im Urlaub erledigen soll.

Wir fragen uns: Wer kann dafür sorgen, dass alle Beschäftigten in den Geschäftszimmern der Universitäten nach E 8 oder E 9 (klein) entlohnt werden, egal ob befristet, unbefristet, in Teilzeit oder Vollzeit?

Wo ist unsere Lobby??

Unser Appell richtet sich an alle Vorgesetzten und Gremien sowie das Personaldezernat und den Personalrat.

Wir wollen uns für alle Kolleginnen und Kollegen in den Hochschulsekretariaten und Geschäftszimmern einsetzen und sie in den Fokus rücken. Diese Beschäftigten sind eine der tragenden Säulen im universitären Geschäftsablauf und eine Entlohnung nach E 8 oder E 9 (klein) sollte selbstverständlich sein.

Zur Info: Brutto-Monatsentgelte ab 01.03.15

E 6 Stufe 3: € 2.530,94

E 8 Stufe 3: € 2.746,13

E 9 Stufe 3: € 2.949,71

Leider verschärft sich die Situation derzeit noch: Bei einem Wechsel der Institutsleitung werden die Geschäftszimmer nicht mehr mit einer 100% Stelle, sondern meistens mit einer 50% Stelle besetzt. D.h., gleiche Arbeit in weniger Zeit. Möchte man weiterhin in voller Stundenzahl arbeiten, muss man sich eine weitere 50% Stelle suchen. Arbeitsdruck ist hier vorprogrammiert.

Gute Arbeit wird verlangt, muss aber auch anerkannt und entsprechend entlohnt werden.

Hier sehen wir noch großen Handlungsbedarf!!

Arbeitsgruppe der Wanderausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode“

Gremienarbeit

Die erste Sitzung der neuen Berufungskommission steht an. Als letzter betritt der Vorsitzende (ein Professor) den Raum. Er schaut sich um und erblickt seine Sekretärin, die als Vertreterin der MTV-Statusgruppe (Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung) in die Kommission berufen wurde. „Und Sie schreiben gleich das Protokoll!“ Die Sekretärin reagiert prompt und selbstbewusst mit einem klaren „Nein“ und erinnert an ihre Funktion in der Berufungskommission, in der sie ordentliches Mitglied sei und nicht automatisch Protokollantin. Außerdem sei von Protokollen schreiben auch nicht in ihrer Arbeitsplatzbeschreibung die Rede. Einen kurzen Moment irritiert und etwas ungnädig schauend ob dieses aufmüpfigen Verhaltens schaut sich der Vorsitzende um und ihm fällt seine wissenschaftliche Mitarbeiterin in den Blick. Problem gelöst, dann schreibt die eben das Protokoll. So geschieht es, denn die junge Frau traut sich nicht zu opponieren.

Dies ist kein Einzelfall.

























Was gibt es nicht alles an Kommissionen oder Arbeitsgruppen an den Fakultäten. In einigen von ihnen sind auch die MTV mit Stimmrecht vertreten, als wichtigste ist hier wohl der

Fakultätsrat zu nennen, in anderen haben sie kein Stimmrecht (z.B. in den Berufungskommissionen). Mitbestimmung ist ja auch eine gute Sache. Keine Frage. Aber sie steht und fällt eben auch mit dem Willen, alle mitbestimmen zu lassen, sie zumindest anzuhören. Nun sind MTV keine Experten in den jeweiligen Fachgebieten der Uni, aber sie verfügen aufgrund ihrer oft schon langjährigen Tätigkeiten über sehr gute Kenntnisse der Strukturen, der Verwaltungsabläufe, kurz: Sie haben das nötige „know how“. Manche Gremien profitieren davon und die MTV werden gerne gehört. In anderen aber fühlen sich die Kolleginnen und Kollegen oft nur als „notwendiges Übel“, man muss sie ja einladen, auf ihre Meinung lege aber sowieso keinen Wert. Verschenkte (Arbeits)zeit.

Ein weiteres Ärgernis aus Sicht der MTV sind die Zeiten, zu denen Kommissionen tagen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben einen Halbtagsjob. Sitzungen finden aber oft am Nachmittag statt, gehen bis in den Abend. Dies ist schwer vereinbar mit Beruf und Familie und zusätzlich demotivierend.

Verfasser ist der Redaktion bekannt

PERSONALRATSMITGLIEDER GPR UND PR-LUH

Bettina Aichinger	GPR / PR-LUH		19903
Katja Bohne	Vorsitzende GPR / PR-LUH		2446
Stefan Bork	GPR / PR-LUH		19907
Marc André Brinkforth	GPR / PR-LUH		19906
Christina Eidam	PR-LUH		2539
Nikolaos Gilantzis	PR-LUH		2648
Oliver Gorden	GPR		19902
Elli Grube	PR-LUH		19904
Vinzent Hafner	GPR / PR-LUH		17550
Dr. Torsten Heidenblut	GPR		4326
Ulrike Hepperle	GPR		2795
Elke Hildebrandt	PR-LUH		17602
André Hruschka	PR-LUH		19905
Karl-Heinz Iwannek	PR-LUH		3081
Roger-Michael Klatt	GPR		3064
Arne Wolf Koesling	GPR / PR-LUH		17435
Joachim Lilienthal	GPR / PR-LUH		3981
Hans-Ulrich Metzger	GPR / PR-LUH		2171
Martin Pracht	GPR		19079
Jörg Schollbach	Vorsitzender PR-LUH / GPR		19901
Uwe Spillebeen	GPR / PR-LUH		5226
Christiane Stolz	GPR		3217
Dr. Andrea Tech	PR-LUH		8196
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

Die digitale Ausgabe finden Sie auf unseren Internetseiten unter
www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info