



## Aus für Leistungsentgelt an der LUH Ende der Motivation für Spitzenforschung?



## THEMEN DIESER AUSGABE

<b>Editorial</b>	<b>S. 3</b>
<b>Personalversammlung</b>	<b>S. 4</b>
<b>Leistungsentgelt</b>	<b>S. 5</b>
<b>Entgelttabelle</b>	<b>S. 6</b>
<b>Entgeltordnung</b>	<b>S. 10</b>
<b>Gute Arbeit im Geschäftszimmer</b>	<b>S. 11</b>
<b>NLBV Befragung</b>	<b>S. 12</b>
<b>IT-Reorganisation</b>	<b>S. 13</b>
<b>Vorstellung Betriebsärztinnen</b>	<b>S. 14</b>
<b>Winkelmoosalm jetzt Enno-Harms-Haus</b>	<b>S. 16</b>
<b>Neue Leitung Zentrum für Hochschulsport</b>	<b>S. 17</b>
<b>Azubis: Neue JAV</b>	<b>S. 18</b>
<b>Neu als freigestellter Personalrat</b>	<b>S. 19</b>
<b>Terminplaner</b>	<b>S. 21</b>
<b>Rechtsprechung</b>	<b>S. 22</b>

## ALLES NEU MACHT DER MAI!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie haben es schon bemerkt, an unserem PR-Info hat sich einiges gründlich geändert, sowohl an der äußeren Erscheinungsform als auch inhaltlich. Nach dem Ausscheiden unserer langjährigen gelernten Chefredakteurin Christiane Bierbaum war eine Neuorganisation unserer Öffentlichkeitsarbeit unumgänglich. Viele schicke Ideen wurden diskutiert oder verworfen. Im Vordergrund stand die Frage, wie zukünftig der Informationsfluss zu Ihnen, den Beschäftigten der LUH, sichergestellt werden kann. Bei der intensiven Diskussion darüber, welches Medium auch unter Berücksichtigung der Machbarkeit das am besten Geeignete ist, landeten wir dann schnell wieder bei dem bewährten Papier-Info. Nach unserer Einschätzung ist auf diesem Wege auch zukünftig die beste Verbreitung von Informationen unter der Belegschaft mit einem komfortablen Medium zu erreichen.

Natürlich sind wir uns bewusst, den hohen Standard bisheriger Ausgaben erst allmählich wieder erreichen zu können. Um mit diesem Neuanfang offen umzugehen und ihn entsprechend deutlich zu machen, haben wir uns auch für eine neue Aufmachung unseres Informationsblattes entschieden. Alle freigestellten Personalratsmitglieder haben zugesagt sich mit Beiträgen zu beteiligen, um das neue PR-Info abwechslungsreich und mit einer breiten Palette an Themen zu gestalten. Für die Zukunft hoffen wir auch stark auf die steigende Unterstützung aller anderen Personalräte aus den verschiedenen Teilen unserer Universität.

Wir haben uns mit unserer „Erstausgabe“ die größte Mühe gegeben und hoffen, dass das neue Gesamtpaket Ihre Aufmerksamkeit findet. Zukünftig soll es nach unseren Vorstellungen auch eine feste Rubrik Leserbriefe geben, um den Beschäftigten der LUH auch eine Möglichkeit der Meinungsäußerung zu unseren Artikeln zu bieten. Wie das bei Neuanfängen so ist, sind wir auf ihre konstruktive Kritik, Hinweise und Rückmeldungen angewiesen und dankbar. Mit wachsender Routine und Kompetenz wird es sicher noch zu weiteren Anpassungen in unserem neuen PR-Info kommen.

Schreiben Sie uns also Ihre Meinung per Hauspost oder E-Mail.

Ihr Personalrats-Team

## PERSONALVERSAMMLUNG 2010

Am 08.03.2010 fand auf dem Conti-Campus im Hörsaalgebäude die diesjährige Personalversammlung statt. Zentrales aktuelles Thema war das „Leistungsentgelt“, zu dem der Personalrat die ver.di-Gewerkschaftssekretärin Cristina Rehmert als Gast und Referentin eingeladen hatte.

Nachdem der Personalratsvorsitzende Jörg Schollbach mit einer kurzen Begrüßung die Versammlung eröffnet hatte, berichtete zunächst Präsident Prof. Erich Barke aus dem Präsidium. Neben der aktuellen Situation zur NTH setzte er das Auditorium u.a. über finanzielle Probleme durch erhöhte Energiekosten und Tarifabschlüsse, über geplante Bauvorhaben, Überlegungen zum doppelten Abiturjahrgang und über die Wiederwahlen von Herrn Günter Scholz zum hauptamtlichen Vizepräsidenten und Frau Prof. Gabriele Diewald zur Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Weiterbildung in Kenntnis.

Die anschließenden Fragen aus dem Plenum an die Dienststelle bezogen sich auf das PZH und den Entwicklungsplan der NTH: Aus Sicht von

Herrn Prof. Barke bestehen derzeit kaum Aussichten auf die Realisierung des PZH-Erweiterungsbaus. Da es zukünftig keine Bauzuschüsse vom Bund mehr geben wird, müssten andere Sponsoren gesucht werden. Bisher ist man aber nicht fündig geworden. Im Zusammenhang mit der NTH betonte die Dienststelle, dass es mit großer Wahrscheinlichkeit keine Schließungen von Einrichtungen an der Leibniz Universität Hannover geben werde.



Beim Hauptthema „Leistungsentgelt“ verdeutlichten der Personalrat und die ver.di-Sekretärin Cristina Rehmert, dass nach Berücksichtigung der Vorgaben

des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur, des Präsidiums und ggf. der Fakultäten nur ein sehr kleiner Personenkreis der Beschäftigten, nämlich weniger als 2 % aller LUH-MitarbeiterInnen, für die Gewährung von Leistungsentgelten in Frage kommt. 42 Anträge waren bis dahin vom Präsidium genehmigt worden, zwei wurden abgelehnt. In der anschließenden, lebhaften Diskussion im Plenum kam deutlich zum Ausdruck, dass ein derartiges Leistungs-

entgelt unisono zur Meinung des Personalrats von den Beschäftigten abgelehnt wird.

Es sei an dieser Stelle ergänzend berichtet, dass wenige Tage nach der Personalversammlung das Verwaltungsgericht Hannover darüber entschieden hat, dass der Personalrat bei der Festlegung der Kriterien für die Vergabe von Leistungsentgelten

ein Mitbestimmungsrecht besitzt. Es bleibt abzuwarten, wie die Dienststelle angesichts der offenkundigen mehrheitlichen Ablehnung des Leistungsentgelts durch die Beschäftigten und des gerichtlich festgestellten Mitbestimmungsrechts des Personalrats bei der Kriterienfestlegung zukünftig mit dem Thema verfahren wird.

## AUS FÜR LEISTUNGSENTGELT AN DER LUH

Schon gleich nach Abschluss des Tarifvertrages der Länder (TV-L) im Jahr 2006 wurde das neu eingeführte Leistungsentgelt gemäß § 18 TV-L unter den Personalräten sehr kritisch diskutiert. Schnell wurde uns durch Weiterbildungen zum neuen Tarifvertrag, anschließender internen Diskussion und den Erfahrungen der Personalräte aus dem Kommunalbereich klar, dass dieses Tarifinstrument äußerst fragwürdig war. Ein Grund dafür war, dass die bereit gestellten Gelder auch zukünftig zu Lasten der allgemeinen Einkommensentwicklung aller Beschäftigten gehen würden. Modelle für einen akzeptablen und transparenten Entscheidungsprozess gab es nicht. Auf Druck der Arbeitgeberseite (TDL) war 2006 nach längerem Streik aber nur ein Tarifabschluss mit einer Leistungskomponente möglich. Bis 2008 wurde das Leistungsentgelt (1 % des Monatsbrutto) im Gießkannenprinzip vorbehaltlich einer landesbezirklichen Regelung mit der Gewerkschaft ver.di verteilt, die nie zustande kam. Offensichtlich waren wir nicht die Einzigen, die dieses Tarifin-

strument in der gewünschten Form für ungeeignet hielten, so dass beim neuen Tarifabschluss 2009 sogar der gesamte § 18 TV-L zum Leistungsentgelt ersatzlos gestrichen wurde. Lediglich für den Hochschulbereich wurden einige Elemente in den § 40 Nr. 6 TV-L (Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen) übernommen. Hierbei zeigte sich neben der TDL auch die Hochschulrektorenkonferenz besonders bemüht. Mit einer tariflichen Leistungskomponente sollte ein Ausgleich für die zurückgefallenen Gehälter im Wissenschaftsbereich und die weniger attraktiven Rahmenbedingungen für mögliche Spitzenforschung geschaffen werden. Für uns war es eindeutig, dass deshalb zukünftige Erhöhungen des Leistungsentgeltes immer weiter zu Lasten der linearen Erhöhung der Gehälter aller Beschäftigten gehen würden. Für das politische Ziel der Förderung von Forschung ist die systematische Kürzung der Gehälter aller nicht begünstigten Beschäftigten der Hochschulen weder geeignet noch ausreichend. Auch

dem Bildungsauftrag von Hochschulen wurde damit ein Bärendienst erwiesen.

Als in der Universitätsleitung dann angefangen wurde über die Verteilung der begrenzten Mittel für ein Leistungsentgelt nachzudenken, haben wir frühzeitig darauf hingewiesen, dass wir bei der Erstellung möglicher Kriterien im Rahmen der Mitbestimmung zu beteiligen sind. Wenn überhaupt Leistungsentgelt gezahlt werden sollte, dann bitte aber mit Transparenz bei der Diskussion, dem Verfahren und den Entscheidungen. Eine Mitsprache oder gar Beteiligung des Personalrates war jedoch unerwünscht. Allgemeine Empfehlungen oder Eckpunkte für die Auswahl der „Leistungsbesten“ sollten dieses Problem umgehen – hier waren wir anderer Auffassung. Deshalb hatte der Gesamtpersonalrat im Juni 2009 eine Feststellungsklage beim Verwaltungsgericht Hannover eingereicht, um den strittigen Punkt klären zu lassen. Das am 9. März 2010 ergangene Urteil des Verwaltungsgerichts Hannover war deutlich. Im Urteil wurde festgestellt, dass die aufgestellten „Empfehlungen“ des Präsidiums für die Gewährung des Leistungsentgelts mit einer betrieblichen Lohngestaltung gleichzusetzen sind und ein Mitbestimmungsrecht im Interesse der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit gegeben ist. Das Urteil ist inzwischen rechtskräftig, da die Universitätsleitung keine Rechtsmittel eingelegt hat.

Wie „gerecht“ oder auch „leistungsbezogen“ die verschiedenen Regelungen

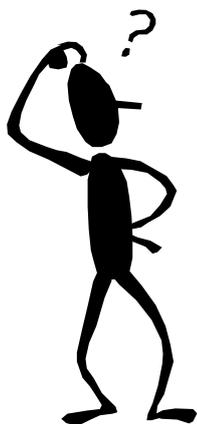
gen und Vorgaben des Ministeriums, des Präsidiums oder der Fakultäten waren oder überhaupt sein konnten, hatten wir schon verschiedentlich versucht darzustellen, zuletzt auch in unserer Personalversammlung. Selbst an einer Universität wird die Quadratur des Kreises schwierig. Auch weiterhin ist von der Universitätsleitung ein beteiligungsorientiertes Verfahren nicht gewünscht. Das Präsidium hat deshalb auf Grund des Gerichtsentscheidungs nun beschlossen, an der LUH



ganz auf ein Leistungsentgelt zu verzichten und die dafür zur Verfügung stehenden Mittel zur Deckung von Haushaltsdefiziten zu verwenden.

An dieser Stelle möchten wir richtigstellen, dass nicht wie im Senat verkündet mit unserer Klage vor dem Verwaltungsgericht die Einführung des Leistungsentgelts verhindert wurde oder wie in einer Fakultätsmitteilung berichtet, der Personalrat bei der Auswahl der Kandidaten mitwirken wollte. Gegenstand der Klage waren lediglich unsere Mitbestimmungsrechte bei der Aufstellung der Entscheidungskriterien. Die Entscheidung zur Auswahl selbst steht und bleibt im Ermessen des Arbeitgebers.

# DIE ENTGELTTABELLE LESEN UND VERSTEHEN



Am 1. November 2006 wurden BAT und MTArb durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) abgelöst. Der Tarifvertrag schließt auch die Vergütungs- und Lohngruppenordnung ein. Die konkreten Beträge finden sich seitdem in einer

**Entgelttabelle.** Die Höhe des Tabellenentgelts (Bruttoverdienst) richtet sich nach der Eingruppierung in eine spezifische Entgeltgruppe und eine spezifische Stufe. Die Eingruppierungsmerkmale selbst erfolgen aber zunächst noch immer nach den Regeln des BAT bzw. MTArb auf Grund einer fehlenden neuen Entgeltordnung.

## Aufbau der Entgelttabelle

Die Tabelle besteht aus **15 Entgeltgruppen** (vertikal) mit jeweils **5 oder 6 Stufen** (horizontal). Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe erfolgt nach den ausgeübten Tätigkeiten und der entsprechenden Qualifikation.

## Einteilung der Stufen:

Grundentgeltstufen: 1-2  
Entwicklungsstufen: 3-6

Die Stufeneingruppierung ist davon abhängig, ob der Beschäftigte über eine „einschlägige Berufserfahrung“ verfügt und wenn ja, wie lange und bei welchem Arbeitgeber. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen be-

fristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber (Land Niedersachsen), erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der „einschlägigen Berufserfahrung“ aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis. Voraussetzung für die Anrechnung der früheren Zeiten ist, dass zwischen der vorherigen Beschäftigung und dem neuen Arbeitsverhältnis ein Unterbrechungszeitraum von höchstens 6 Monaten liegt, bei wissenschaftlichen Mitarbeitern ab der Entgeltgruppe 13 von höchstens einem Jahr.

Besteht keine „einschlägige Berufserfahrung“ erfolgt i.d.R. die Eingruppierung in die Stufe 1. Nicht angerechnet werden Ausbildungs-, Volontariats- und Praktikumszeiten. Beschäftigte, die mit der Stufe 1 beginnen, benötigen i.d.R. 15 Jahre, um von der Grundstufe 1 in die Entwicklungsstufe 6 zu kommen. Folgende Zeiten einer Unterbrechung bis zu drei Jahren sind unschädlich und werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet (TV-L § 17 Abs. 3):

- Zeiten der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen,
- Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- Zeiten eines Sonderurlaubs (bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienst-



liches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat),

- Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Sollte Ihnen also etwas bei Ihrer derzeitigen Eingruppierung unklar sein oder haben Sie Fragen zu den Möglichkeiten einer möglichen Entgeltveränderung, wenden Sie sich an uns oder an Ihren Sachbearbeiter in der Personalverwaltung.



Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen				
	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)	
15 Ü	4.628,08 <sup>6)</sup>	5.138,83 <sup>6)</sup>	5.623,53 <sup>6)</sup>	5.941,45 <sup>6)</sup>	6.019,63 <sup>6)</sup>		
15	3.674,32	4.075,63	4.226,77	4.763,59	5.170,11		
14	3.325,13	3.689,95	3.903,64	4.226,77	4.721,89		
13 Ü				3.903,64 <sup>5)</sup>			
		3.403,31	3.585,72 <sup>5)</sup>	4.226,77 <sup>5)</sup>	4.721,89 <sup>5)</sup>		
13	3.064,54	3.403,31	3.585,72	3.940,12	4.430,03		
12	2.746,62	3.048,90	3.476,27	3.851,52	4.336,22		
11	2.652,81	2.939,46	3.153,14	3.476,27	3.945,33		
10	2.553,78	2.835,22	3.048,90	3.262,59	3.669,11		
9	2.256,71	2.501,66	2.626,75	2.970,73 <sup>1)2)</sup>	3.241,74		
8	2.110,78	2.340,10	2.444,33	2.543,36	2.652,81	2.720,56	
7	1.975,27	2.188,96	2.329,67	2.433,91	2.517,30	2.590,26	
6	1.938,79	2.147,26	2.251,50	2.355,73	2.423,49	2.496,45	
5	1.855,40	2.053,45	2.157,69	2.256,71	2.334,89	2.387,00	
4	1.761,59	1.954,43	2.084,72	2.157,69	2.230,65	2.277,56	
3	1.735,53	1.923,15	1.975,27	2.058,66	2.126,41 <sup>3)</sup>	2.183,74	
2 Ü	1.657,35	1.834,55	1.902,31	1.985,70	2.043,03	2.089,93	
2	1.600,02	1.772,01	1.824,13	1.876,25	1.996,12 <sup>4)</sup>	2.121,20	
1		1.422,82	1.448,88	1.480,15	1.511,42	1.589,60	

1 Endstufe für Arbeiter der LGr 9; Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3

2 Endstufe Ang. Vb BAT ohne Aufstieg und Aufsteiger Vb aus Vc BAT; Stufe 3 nach 5 Jahren in der Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3

3 Endstufe für Arbeiter der LGr 2 mit Aufsteigen nach LGr 3 und Angestellte VGr VIII BAT mit und ohne Anwartschaft auf Aufstieg nach VGr VII BAT

4 Endstufe für Angestellte VGr X BAT mit Aufsteigen nach VGr IXb bzw. IX BAT, sowie Arbeiter der Lgr 1 mit Aufstieg nach LGr 1a

5 13 Ü: Stufe 4a (3.903,64) nach 4 Jahren Stufe 3; Stufe 4b (4.226,77) nach 3 Jahren Stufe 4a; Stufe 5 nach 4 Jahren Stufe 4b

6 Die Verweildauer in den Stufen 1 bis 4 beträgt jeweils 5 Jahre

## ENTGELTORDNUNG

Mit der Einigung auf einen völlig neuen Tarifvertrag (TV-L) im Jahre 2006 war auch eine entsprechende neue Entgeltordnung vorgesehen, die notwendig ist, um die Neuregelungen wirksam werden zu lassen. Aus diesem Grund wurde im Tarifabschluss 2006 nach langem Streik auch die Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung verabredet und im Tarifvertrag festgehalten.

Mit dem neuen TV-L wurden nicht nur die beiden alten Tarifverträge, für Angestellte der Bundes Angestellten Tarifvertrag (BAT) und für Arbeiter/-innen der Manteltarifvertrag für Arbeiter/-innen (MTArb) zusammengeführt, sondern auch neue Kriterien für tarifliche Bewertungen vorgesehen. Dieses war aus Gewerkschaftssicht dringend notwendig, da die veralteten Eingruppierungsvorschriften, die Vergütungsordnung des BAT und das Lohngruppenverzeichnis des MTArb, der heutigen Arbeitswelt in vielen Teilen nicht mehr entsprechen und nur sehr umständlich zu handhaben sind.

Mit der neuen Entgeltordnung sollte eine flexiblere Eingruppierung neuer Berufsbilder und modernerer Tätigkeitsprofile ermöglicht werden und sie sollte neben den allgemeinen Kriterien auch die Anerkennung besonde-

rer Anforderungen sowie sozialer Kompetenz beinhalten und diskriminierungsfrei sein.

Wie sich leider nach dem Tarifabschluss 2006 herausstellte, hatten die Arbeitgeber, die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL), kein Interesse mehr an den vereinbarten Folgegesprächen, so dass im Tarifvertrag 2009 entsprechende Termine festgesetzt wurden, um endlich voran zu kommen. In den Verhandlungen zur Entgeltordnung ab Herbst 2009 wurde schnell deutlich, dass die TdL nach der Abschaffung der alten Bewährungszulagen und Vergütungsgruppenzulagen zugunsten geplanter neuer Eingruppierungskriterien, kein Interesse mehr an einer modernen, dem TV-L gemäßen Entgeltordnung hatte und lediglich bereit war über Modifizierungen der alten Regelungen zu verhandeln. Einen von ver.di vorgeschlagenen neuen Entwurf einer Entgeltordnung als Verhandlungs-

grundlage zu nutzen, wurde von Arbeitgeberseite kategorisch abgelehnt. Nach sechsmonatigen zähen Verhandlungen erklärte die TdL im Februar 2010 die Gespräche für gescheitert. Sie boten großzügig an, im Herbst 2010 mit Sachverhaltsaufklärungen fortzufahren, damit eventuelle weitere Verhandlungen zur Entgeltordnung mit der Tarifauseinanderset-



zung 2011 fortgeführt werden könnten.

Damit ist nun völlig offen, wann oder ob es jemals eine neue Entgeltordnung geben wird, wodurch nun weiterhin nach altem Recht eingruppiert

wird und jedes Mal umständlich in die TV-L Tabelle übergeleitet werden muss, weil die notwendigen Neuregelungen von Arbeitgeberseite verweigert werden.

## GUTE ARBEIT IM GESCHÄFTSZIMMER ...



... wird unterschiedlich bezahlt. Darüber redeten wir schon jahrelang ergebnislos. Grundlegend dafür sind Arbeitsplatzbeschreibungen nach altem Tarifrecht, die nur schwer nachzuvollziehen sind und auch nicht mehr der neuen Bürotechnik gerecht werden.

Mit der Einführung des Entgelttarifs hofften wir auf eine Änderung, denn damit sollte auch eine neue Entgeltordnung installiert werden.

Verschiedene ver.di-Seminare fanden letztes Jahr dazu statt und an einem nahmen wir teil. Wir erfuhren, dass

die ungleiche Bewertung unserer Arbeit bundesweit vorhanden ist. Und dass die Arbeitgeber leider nicht interessiert sind, das in der Entgeltordnung besser zu regeln, denn die Tarifverhandlungen wurden im Dezember abgebrochen.

Wir wollten aber dran bleiben und luden deshalb interessierte Kolleginnen von Instituten zu einem Gespräch ein. Ergebnis einer lebhaften Diskussion war, dass an „Standorten“ im Semester weitere Versammlungen von Betroffenen stattfinden sollen. Denn solange es keine neue Entgeltordnung gibt, bleibt uns nur der Weg, über einzelne Arbeitsplatzbeschreibungen evtl. eine bessere Eingruppierung zu erreichen.

*Elfi Holtz* ☎ 4590  
*Institut für Sozialpolitik*

*Ute Szameitat* ☎ 4552  
*Institut für Geld und Internationale  
Finanzwirtschaft*

## ONLINE-BEFRAGUNG ZUM SERVICE DES LBV-HANNOVER / OFD (ehemals NLBV)

Ende des Jahres 2009 wurde von der imug-Beratungsgesellschaft eine Befragung zur Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Service der Landesweiten Bezüge- und Versorgungsstelle (LBV) durchgeführt. Den Auftrag dazu erhielt die imug von der zentralen Verwaltung der LUH, da sie auch schon durch andere Befragungen beachtenswerte Ergebnisse liefern konnte. Als Beispiele sind hier die Befragungen zum Reinigungsdienst und zur Qualität des Services der technischen Verwaltung zu nennen, die auch zur Überprüfung der eigenen Dienstleistungen diente. Welcher Wert sich aus der jetzigen Befragung für den Auftraggeber ergibt, ist nicht so leicht zu erkennen. Nach unserer Kenntnis sollen die Ergebnisse nun der LBV mitgeteilt werden, um so mögliche Anregungen für Änderungen oder Anpassungen des Services anzubieten. So sinnvoll Abfragen der Service-Zufriedenheit auch aus unserer Sicht sein können, fragen wir uns schon, warum die LBV diese nicht selbst veranlasst.

Nach Auskunft der imug haben sich rund 40 % der angeschriebenen 3.800 Beschäftigten an der Befragung beteiligt. In dieser Größenordnung sind nach Auskunft der Experten die Ergebnisse durchaus aussagekräftig, wobei nur selten eine Beteiligung von

50 % oder mehr erreicht wird. Von besonderem Interesse waren bei dieser Befragung die Art und der Nutzen der Kontakte zur LBV. Die Art der Kontaktaufnahme war ziemlich

gleichmäßig auf die verschiedenen Kommunikationsformen verteilt. Neben Telefon und E-Mail wird hierbei auch der gute alte Brief häufig genutzt, lediglich die Kontaktaufnahme über den Webauftritt der Behörde fiel deutlich zurück. Zur Qualität der Kontakte wurden die Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft durchaus positiv bewertet, wobei es bei der Er-

reichbarkeit Abstriche gab. Weitere Kritik gab es für unklare Zuständigkeiten und die Wahrnehmung der LBV als starres bürokratisches Gebilde. Für uns nicht überraschend war die Kritik an der Form der Gehaltsabrechnungen. Auch die Personalräte werden öfter um Hilfe bei der Interpretation von Abrechnungen gebeten, was auch für uns immer wieder spannend ist. Hier wird aber deutlich, wie schwierig es für Beschäftigte ist, ihrer Verpflichtung nachzukommen die Abrechnung selbst zu prüfen. Das ist aber unbedingt notwendig, um Ansprüche rechtzeitig geltend machen zu können oder sich vor späteren Rückforderungen wegen unverschuldeter Berechnungsfehler zu schützen. Man spürt, dass die Entwickler dieser automatisierten Abrechnungssysteme



wenig mit der Ergonomie der Abrechnungsausdrucke am Hut haben.

Der mit Abstand größte Zufriedenheitswert wurde mit der Dienstleistung Zahlungsüberweisung erreicht. Hier spielt sicher neben dem grundsätzlich erfreulichen Zahlungsvorgang an sich auch die hohe Verlässlichkeit und Pünktlichkeit dieser Leistung eine Rolle. Mit diesem letztlich sehr wichtigen Kriterium wird auch die recht gute

Gesamteinschätzung zu erklären sein.

Damit bleiben als Verbesserungswünsche eine bessere Erreichbarkeit der jeweils zuständigen Sachbearbeiter und natürlich eine allgemeinverständliche Gehaltsabrechnung, die man auch ohne Spezialkenntnisse prüfen kann.

Frei nach Goethe: "Die Botschaft hör ich wohl, allein mir fehlt der Glaube."

## START DER UMSETZUNGSPLANUNG FÜR DAS PROJEKT IT-REORGANISATION

Im Personalratsblatt 3/2009 berichteten wir bereits über dieses zentrale Hochschulprojekt, zu dem nähere Informationen zur Zielsetzung und zur Struktur einzusehen sind unter:

<http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/projekte/it/index.php>

Nachdem Anfang April mehrheitlich den von der Projektgruppe vorgelegten Arbeitsergebnissen zugestimmt worden ist, wird nun damit begonnen, die Umsetzung des „Konzeptes zur Verbesserung der IT-Services und – Struktur an der Leibniz Universität Hannover“ zu planen und damit einen neuorganisierten zentralen IT-Dienstleister zu verwirklichen.

Aufbauend auf einem Organisationsmodell, das auf Grundlage der ITILv3-Lehrbücher entworfen worden ist, sollen künftig die informationstechnischen Bedarfe der Universität über prozessorientierte

und standardisierte zentrale Serviceleistungen erfüllt werden – als Angebot für die Einrichtungen der Universität und möglichst bei noch verbesserter Qualität.

Die kritische Position der Personalräte insbesondere zur Modellierung der Ablauforganisation, die für die Beschäftigten sowohl des IT-Dienstleisters als auch der Gesamtuniversität erhebliche Auswirkungen haben könnte (wird?), soll bei der Planung der Umsetzung in die Praxis einbezogen werden. Aus Zeit- und Kostengründen ist seinerzeit im Rahmen der Projektkonzeptionierung allerdings darauf verzichtet worden, eine Ist-Analyse der derzeit in der Universität laufenden IT-Arbeitsprozesse vorzunehmen, wobei vorhandene Stärken und Schwächen bisheriger Dienstleistungen aufgezeigt worden wären.



Nach unserer Ansicht ist dies eine wesentliche Voraussetzung, um sowohl die Bedarfe dieser Universität effizient umzusetzen als auch Arbeitsplatz und Qualifikationen der Beschäftigten effektiv einzubeziehen.

Die Planung der „Umsetzung“ hat begonnen und wird sich nach unserer Einschätzung recht schwierig gestalten. Beauftragt mit der Errichtung des künftigen IT-Serviceleistungszentrums wird aus naheliegenden Gründen das Regionale Rechenzentrum (RRZN) der Universität – viele der anzubietenden Services werden bereits jetzt schon von dort erbracht.

Der Bereichspersonalrat (BPR) befasst sich im Rahmen seiner Zuständigkeit nun mit den aus der Umstrukturierung des RRZN folgenden personellen und organisatorischen Maßnahmen. Weiterhin ist aber auch der Gesamtpersonalrat (GPR) an einer transparenten und beteiligungsorientierten Veränderung der Arbeitsbedingungen im RRZN interessiert und hat den Fokus nicht nur auf die IT-Beschäftigten in der Verwaltung und den dezentralen Einrichtungen gelegt.

Zu einer konstruktiven Zusammenarbeit im Sinne der Beschäftigten haben sich beide Personalräte verabredet.

## **DIE NEUEN BETRIEBSÄRZTINNEN DES BAD FRAU DR. SIEBALD UND FRAU IMMERMANN**

Wie schon im letzten Info angekündigt hat es einen Wechsel bei unserem betriebsärztlichen Dienst gegeben. Nach einem recht aufwendigen Auswahlverfahren, bei dem die Dienststelle, der leitende Sicherheitsingenieur, die Koordinatorin für Gesundheitsmanagement und die Personalräte beteiligt waren, stand nun fest dass ab Januar 2010 die BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH den betriebsärztlichen Dienst bereitstellt. Aus Sicht der Personalräte war die Personalvorstellung des BAD alles andere als optimal organisiert. Einzig Frau Dr. Siebald konnten wir im Vorstellungsgespräch kennenlernen. Der nach mehreren Nachfragen vorgestellte männliche Kollege von Frau Dr. Siebald hatte zwar auch einen sehr guten Eindruck gemacht, nur kam er nie zum Einsatz. Dafür kam Frau Immermann als zwei-

te Ärztin mit dazu und für uns bleibt zu hoffen, dass die BAD GmbH zukünftig sensibler ihren Personaleinsatz plant. Unser Drängen auf eine entsprechende vertragliche Regelung zur Mitsprache bei Personalwechsel wurde von Dienststellenseite als unnötig bewertet. Auch unsere Kritik an nur sehr pauschalen Regelungen des Datenschutzes wurde von den Juristen beider Vertragsparteien ignoriert. Statt der geforderten transparenten Regelungen wird nun mit einer Unterschrift das Einverständnis der Beschäftigten zur elektronischen Weiterverarbeitung der Daten eingeholt, womit den gesetzlichen Vorschriften formell genüge getan ist. Leider muss auf diesem Wege nun jeder selbst abschätzen, ob er der Weiterverarbeitung seiner Daten „durch Dritte“ zustimmt oder ggf. später die Zustimmung widerruft. Gerade für den Um-

gang mit sensiblen persönlichen Daten zur Gesundheit halten wir dieses Verfahren für unangemessen. Von diesem verwaltungstechnischen Vorspiel mal abgesehen bleibt zu hoffen, dass die beiden Ärztinnen sich nach kurzer Einarbeitungszeit an unserer Universität wohlfühlen, die nötige Akzeptanz erhalten und sich fachlich in unsere Strukturen einbringen werden.

An dieser Stelle möchten wir die neuen Betriebsärztinnen kurz vorstellen und ihre ersten Eindrücke und Vorstellungen wiedergeben:

Frau Dr. Ragnhild Siebald begann 1971 ursprünglich mit einem Chemie-studium, wechselte dann jedoch von 1977-1984 in den Studiengang Medizin. Von



1985-1989 arbeitete sie als Assistenzärztin in verschiedenen Einrichtungen. Ab 1990 arbeitete sie in der Arbeitsmedizin bei einem privaten überbetrieblichen Dienst im Großraum Braunschweig, wo sie 1992 die Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin erwarb. Seit 2008 ist sie beim BAD in Hannover tätig.



Frau Irina Immermann studierte von 1981-1987 Medizin und machte ihren Abschluss als Fachärztin für Kinderheilkunde. Von 1988-1991 war

sie als Kinderärztin tätig. Danach wechselte sie in die Innere Medizin. Sie arbeitete von 1995-2003 als Assistenzärztin in verschiedenen Einrichtungen und erwarb 2003 die Zusatzbezeichnung „Psychosomatische Medizin“. Seit 2004 arbeitet sie in der Arbeitsmedizin beim BAD.

Seit dem 01.01.2010 erfolgt die arbeitsmedizinische Betreuung der Leibniz Universität Hannover (LUH) nun durch Frau Dr. Siebald und Frau Immermann und schon jetzt bemerken beide einen großen Unterschied zu ihren vorherigen Einsatzbetrieben. Im Gegensatz zur freien Wirtschaft sind die Strukturen an der LUH sehr stark geprägt durch Dezentralisierung. Diese führt dazu, dass die Kommunikationswege anders verlaufen, als es die beiden Ärztinnen bisher gewohnt waren. Man muss sich mit vielen unterschiedlichen Personen in den Fakultäten und Einrichtungen austauschen und auseinandersetzen. Gerade bei übergeordneten Fragestellungen ist dieses manchmal sehr aufwendig. Interessant an ihrem Aufgabengebiet empfinden beide die große Vielfalt der Arbeitsbereiche, in denen sie tätig sind. Ein Arbeiten nach „Schema F“ ist hier nicht möglich. Hierdurch bietet sich aber die Möglichkeit und auch Pflicht an, sehr stark in den einzelnen Bereichen als Ansprechpartner vor Ort für die Beschäftigten präsent zu sein und zur Verfügung zu stehen. Die Betriebsärztinnen erhoffen sich dadurch eine noch größere Akzeptanz des betriebsärztlichen Dienstes bei den Beschäftigten. Durch die große Vielfalt an unterschiedlichsten Arbeitsplätzen sind die Ursachen für Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz natürlich sehr verschieden. Um dieser Vielfalt ge-

recht zu werden, sollen verstärkt individuelle Arbeitsplatzbegehungen stattfinden. Besonders im Zusammenhang mit Unfallmeldungen soll dieses Instrument stärker genutzt werden.

Verbesserungswürdig ist aus Sicht der Betriebsärztinnen das Gesundheitsmanagement an der LUH, es gibt viele Ideen und Vorschläge, jedoch werden diese nicht gelebt.

Da die Betriebsärztinnen viel in der gesamten Uni unterwegs sind, gibt es keine festen Sprechzeiten. Falls sie einen Termin vereinbaren wollen oder

Fragen haben, rufen sie bitte an oder schreiben Sie eine E-Mail.

Sollten die Betriebsärztinnen unterwegs sein oder gerade in einer Behandlung, sprechen sie bitte auf den Anrufbeantworter, sie werden so schnell wie möglich zurückgerufen.

Die Einsatztage der Betriebsärztinnen:

Frau Dr. Siebald:  
montags, dienstags und freitags

Frau Immermann:  
mittwochs und donnerstags

☎ 5763

✉ [betriebsarzt@betriebsaerzte.uni-hannover.de](mailto:betriebsarzt@betriebsaerzte.uni-hannover.de)

## HOCHSCHULHÜTTE AUF DER WINKLMOOSALM DAS ENNO-HARMS-HAUS

Es gibt sie schon seit 1938 und hannoversche Studierende und Bedienstete der LUH können sie schon seit 1959 nutzen: die „ehemalige Hochschulhütte Hannover“ auf der Winklmoosalm bei Reit im Winkl, die nach dem im letzten Jahr verstorbenen langjährigen Leiter des Zentrums für Hochschulsport im September 2009 in „Enno-Harms-Haus“ umbenannt wurde.

Als 2004 die niedersächsische Landesregierung das Objekt abstoßen wollte, fanden sich unter Federführung von Enno Harms zahlreiche Freunde zusammen, die diese Hütte für den hannoverschen Hochschulsport retten wollten. Und

mit großem Spendenaufwand gelang das tatsächlich: Seit dem 1. Oktober 2004 ist das Haus im Besitz des Universitätssportclubs Hannover e.V.



Heute ist es für Angehörige der Universität auf vielfältige Weise möglich, diese auf 1.200 m gelegene urige

Berghütte zu nutzen. In den Wintermonaten werden mehrere Skifreizeiten angeboten, gerade die Familienfreizeit zu Ostern ist bei Beschäftigten immer sehr beliebt. Darüber hinaus gibt es im Sommer die Möglichkeit, die ganze Hütte als Gruppe kostengünstig zu mieten. Seminare, Exkursionen oder andere Veranstaltungen: Ab 20 Personen bietet sich hier in einer wunderschönen Berglandschaft eine Alternative zu langweiligen Tagungshotels. Dabei ist die Hütte bewirtschaftet, für das leibliche Wohl ist also gesorgt. Eine weitere Möglichkeit zur Nutzung sind die sogenannten open house-Zeiten, während derer auch ganz individuell Zimmer in der Hütte gebucht werden können. Insgesamt stehen 51 Schlafplätze in Mehrbettzimmern von ganz verschiedenen Größen zur Verfügung. Nähere Infor-

mationen finden sich auf den Seiten des Hochschulsports:

[www.hochschulsport-hannover.de](http://www.hochschulsport-hannover.de)

Vom 25. - 31. Juli findet eine Bauwoche im Enno-Harms-Haus statt. Wer handwerklich begabt ist, kann sich dann bei freier Kost und Logis an kleineren Schönheitsreparaturen beteiligen. Für eine solche Hütte in nicht-kommerzieller Trägerschaft werden natürlich auch immer Spenden gebraucht. Aus diesem Anlass findet am 9. Juni am Uni-Sportzentrum ab 16:00 Uhr ein Spendenlauf statt. Jeder kann dabei mitlaufen (oder gehen) und gibt pro Runde eine vorher festgelegte Spende, die von dem Läufer selbst und/oder von einem vorher gefundenen Sponsor kommt. Eine schöne Gelegenheit, etwas für die eigene Fitness und gleichzeitig für den Erhalt des Enno-Harms-Hauses zu tun.

## MICHAELA RÖHRBEIN – NEUE LEITERIN DES ZENTRUMS FÜR HOCHSCHULSPORT (ZfH)

Das Zentrum für Hochschulsport organisiert den Hochschulsport für die hannoverschen Hochschulen. Das Angebot an die Studierenden und Bediensteten, sich zu bewegen und Sport zu treiben, umfasst fast 600 Kurse pro Semester in über 80 Sportarten und Bewegungsangeboten. Es stehen über 15.000 Plätze zur Verfügung, die meisten davon sind für Angehörige hannoverscher Hochschulen kostenfrei. In den Kursen geht es nicht um sportliche Spitzenleistungen, vorrangig ist vielmehr der Spaß an der Bewegung und aktive Erholung.

Als Nachfolgerin von Enno Harms, dem im letzten Jahr verstorbenen langjährigen Leiter, hat Michaela Röhrbein seit dem 15. September 2009 die Leitung des Zentrums für Hochschulsport übernommen. Michaela Röhrbein kommt ursprünglich aus Düsseldorf und hat nach ihrem Abitur ein Sportstudium zuerst in Bochum und dann in Kiel absolviert. Dort kam



sie auch im Rahmen eines Projektes das erste Mal mit dem Hochschulsport in Kontakt. Die erfolgreiche Bewerbung auf eine freie Stelle führte sie im Dezember 2005 als sportpädagogische Mitarbeiterin ans hannoversche Zentrum für Hochschulsport.

Seit März 2009 als stellvertretende Leitung noch von Enno Harms in viele Aufgaben eingeführt, gilt es nun für sie, den hohen Stellenwert des ZfH an der LUH zu bewahren und zu festigen. Dazu sei ihr viel Glück und Erfolg gewünscht!

## WIR HABEN EINE NEUE JAV!

Am 2. März 2010 fand die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung für den Bereich der Stammdienststelle (PR-LUH) statt. Die Wahl wurde als reine Briefwahl durchgeführt. Erfreulich ist, dass dieses Jahr die Beteiligung an der Wahl über 50 % lag: Von 69 Stimmberechtigten gaben 36 ihr Votum ab. Jedoch ist dieses noch ausbaufähig.

Die neue JAV bedankt sich bei ihren Wählern und geht mit vielen neuen Gesichtern an ihre Arbeit. Für alle Fragen und Anregungen der Jugendlichen und Auszubildenden steht sie gerne zur Verfügung. Auch bei Schwierigkeiten einfach an die JAV wenden, denn die JAV ist die Interessenvertretung der Azubis

**JAV Sprechzeiten:**  
**jeden 1. Dienstag im Monat von**  
**14:00 - 15:30 Uhr**

**☎ 2433**

**Büro: Welfengarten 3,**  
**Gebäude 1111**

Außerhalb der Sprechzeiten könnt ihr natürlich auch jederzeit unter den angegebenen Telefonnummern am Ausbildungsplatz anrufen.

Der Personalrat wünscht den neu gewählten Mitgliedern der JAV viel Erfolg bei der Arbeit und freut sich auf neue Ideen, die helfen, die Ausbildung an der Universität weiter zu verbessern.

Vorsitzender:	
<b>Philipp Schrader</b>	<b>☎ 4133</b>
I. f. Regelungstechnik	
Stellvertreter:	
<b>Andre Kalka</b>	<b>☎ 4133</b>
I. f. Mechatronische Systeme	
<b>Marius Schrader</b>	<b>☎ 2691</b>
I. f. Landschaftsarchitektur	
<b>Thorsten Marschall</b>	<b>☎ 17537</b>
Philosophische Fakultät – TSB	
<b>Tobias Kabuss</b>	<b>☎ 17820</b>
Juristische Fakultät – TSB	
Ersatzmitglied:	
<b>Aljoscha Anolke</b>	<b>☎ 17537</b>
Philosophische Fakultät – TSB	

## NEU ALS FREIGESTELLTES PERSONALRATSMITGLIED

Am 1. Mai 2010 war es genau ein Jahr her, dass ich mit 50 % meiner regulären Arbeitszeit für die Personalratsarbeit freigestellt wurde. Nach über 10 Jahren Personalratstätigkeit ohne Freistellung war dieser Schritt notwendig, aber auch nicht ganz einfach.

Die Entscheidung einen großen Teil meiner Arbeitszeit für die Personalrats-tätigkeit zu investieren ist mir nicht ganz leicht gefallen. Aber – und das war einer der Hauptgründe – Personalratsarbeit „mal so nebenher“, das geht nicht. Schon gar nicht, wenn man Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten will. Und Mitgestalten kann man als Personalrat.

In diesem einen Jahr ist viel passiert.

Zuallererst musste mein Arbeitsbereich als Betriebsleiter der Versuchsbetriebe Gemüsebau umorganisiert werden. Eine Reduzierung der Arbeitszeit um 50 % bleibt natürlich nicht ohne Folgen, für mich selbst, aber auch für meine KollegInnen. Arbeitsabläufe mussten umorganisiert werden, ganze Arbeitsbereiche fielen weg. Zum Beispiel die Betreuung der Auszubildenden. Es werden nun verstärkt moderne Kommunikationstechniken wie E-Mail, Handy oder Skype eingesetzt, damit die Verbindung steht. Man trifft sich nicht mehr so oft,



aber dafür gut vorbereitet und ergebnisorientiert. Es läuft, ob gut oder schlecht wird sich noch zeigen.

Ein Zugewinn ist die Personalratsarbeit allemal. Die sonst so flapsig hingeworfene Bemerkung: „Na, gehst Du wieder Kaffee trinken?“, wenn mal wieder eine Personalratssitzung anstand, kann ich jetzt nur noch mit einem

„müden, mehr oder weniger gereizten Lächeln hinnehmen. Klar trinke ich Kaffee in meinem PR-Büro, mehr als mir gut tut, aber „nebenher“ studiere ich intensiv den TV-L oder das TzBfG, sinniere über das SGB IX, versuche mich in die Wortwahl des NPersVG einzulesen, arbeite mich durch den BAT und den MTArb und verzweifle spätestens bei deren Kommentierungstexten. Mir war auch nicht klar, dass Englisch die zweite Amtssprache im Personalrat ist. Begriffe wie folder, user help desk, look&feel, reviews und der mir unheimliche st(e)akeholder erschweren den schon im Deutschen nicht immer nachvollziehbaren Inhalt so mancher Protokollnotiz. Zurzeit liegt mein Schreibtisch daher voll mit Sachbüchern, die alle nur das eine wollen, meine Zeit und meine ungeteilte Aufmerksamkeit.

Den hilfreichen KollegInnen im Personalrat sei Dank, die nimmermüde den Fragen des Frischlings mit Erklä-

rungen und Hinweisen zur Seite stehen. Natürlich immer in dem Wissen mehr zu wissen und da ist man dann schon gerne mal behilflich. Wenn es dann doch mal zu bunt wird mit der „dummen Fragerei“, bekommt man aber auch schon mal unverblümt die Paragrafen um die Ohren gehauen mit dem Zusatzkommentar: „Den Paragrafen sollte man aber kennen!“, wobei das man sehr persönlich gemeint ist.

Vielleicht liegt es daran, dass man sehr schnell versucht sich eigene Kompetenzen aufzubauen. Das gelingt am besten, wenn man sich auf ein Arbeitsgebiet „spezialisiert“. Mein Spezialgebiet ist die Gesundheit. Hier natürlich in erster Linie meine eigene, aber gleich danach die meiner KollegInnen.

Begonnen hat das vor 10 Jahren als Mitglied in unterschiedlichen Arbeitsgruppen, die sich mit dem Thema Gesundheit befassen, zurzeit bin ich als Vertreter des GPR's im Ausschuss für Arbeitsschutz und Gesundheit (ASAG) und als PR-LUH Vertreter im Eingliederungsteam des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) tätig.

Obwohl die Arbeitsbelastung zugenommen hat, macht mir die Personalratsarbeit als freigestelltes Personalratsmitglied Spaß.

Vor allem die Vielfalt der Inhalte, die nachgefragt werden, ist interessant. Allein bei der Bearbeitung von Personalmaßnahmen wird ein ganzer Katalog von Fragen aufgeworfen, der beantwortet werden will und muss. War das Ausschreibungs- und Auswahlverfahren in Ordnung, stimmt die Eingruppierung, sind die genannten Befristungsgründe nachvollziehbar... usw.

Panik bekommt man als Neuling, wenn man die verantwortungsvolle Aufgabe des Telefondienstes übertragen bekommt. Nicht ausreichend, dass es schon schwierig genug ist die komplizierte Technik des Telefons zu beherrschen, man soll für die nächsten Stunden zumindest den Eindruck eines kompetenten Ansprechpartners vermitteln. Nicht ganz einfach, wenn einem vor lauter Nervosität die Stimme wegbriecht. Unvorbereitet treffen einen Fragen zur Eingruppierung, Sonderurlaub oder Elternteilzeit und Klagen über Stress und überforderte Chef's.

Aber mit der Zeit wird man auch hier sicherer und zur Not hilft – wie schon erwähnt – der Blick in die Bücher oder die geduldigen Kollegen (das mit den geduldigen Kollegen kommt von Jörg, meinem geschätzten Kollegen).

Alles in Allem ein spannendes, aufregendes und arbeitsreiches Jahr.

*Uwe Spillebeen*

## DeFeNst DU SCHON ODER DOODLEST DU NOCH?



Wer kennt nicht das Problem Termine mit mehr als zwei Personen zu koordinieren. Je mehr Personen und je weiter entfernt, umso schwieriger ist es. So ist es doch eine schöne Sache, eine Terminplanung mit Hilfe einer Software vorzunehmen. Man gibt mögliche Termine vor und sendet allen Teilnehmenden eine E-Mail mit einem Link zu den vorgeschlagenen Terminen. Auf der Webseite müssen die TeilnehmerInnen die Ihnen passenden Termine anklicken. Auf diese Weise bekommen alle Beteiligten schnell, bequem und übersichtlich grafisch angezeigt, an welchen Tagen die meisten den Termin wahrnehmen können. Zusätzlich können auch Kommentare abgegeben werden. Bei mehr als drei Personen, mit denen man Termine vereinbaren will, zeigt sich sehr schnell der Vorteil einer solchen Software.

Und deshalb wird immer mehr „ge-doodle“ ([www.doodle.com](http://www.doodle.com)). Aller-

dings stammt diese Software von freien Herstellern, die den Service kostenfrei aber nicht werbefrei anbieten. Im Portal weist Doodle auf die AGBs und den Datenschutz hin. Die Einträge werden 30 Tage nach dem letzten Termin gelöscht, es sei denn man löscht die Terminabfrage selber.

Eine gute Alternative gibt es aus dem Wissenschaftsbereich, die ohne Werbung und nicht so bunt daher kommt. Der DFN-Verein (Verein zur Förderung eines Deutschen Forschungsnetzes e.V. <http://www.dfn.de/>) hat unter <https://terminplaner.dfn.de> auch einen Terminplaner veröffentlicht. Die Software wurde von Andreas Akre Solberg vom norwegischen NREN UNINETT entwickelt und vom DFN-Verein für die Teilnehmer am Deutschen Forschungsnetz angepasst. Der DFN-Terminplaner steht allen Einrichtungen im Deutschen Forschungsnetz, also auch der Leibniz Universität, online und unentgeltlich zur Verfügung. Der DFN-Verein verfolgt ausschließlich gemeinnützige Zwecke.

Vorteil ist, dass hier ein anerkannter Wissenschaftsverein die Software anbietet, der nicht kommerziellen Anforderungen unterworfen ist. Wer also werbefrei Termine koordinieren möchte, der **DeFeNt**.

## UNSER GUTES RECHT

### Aufforderung zu Gesetzesverstoß ist unzumutbar

Ein Mitarbeiter darf nicht wegen Arbeitsverweigerung fristlos entlassen werden, wenn er andernfalls die gesetzlich zulässige Arbeitszeit überschritten hätte. Es könne dem Beschäftigten nicht zugemutet werden, den Weisungen des Arbeitgebers nachzukommen, wenn er damit gegen Gesetze verstoße.

Das Gericht gab damit der Kündigungsschutzklage eines Lastwagenfahrers statt, der nachmittags von seinem Arbeitgeber angewiesen wurde, noch eine Baustelle anzufahren. Der Kläger lehnte dies mit der Begründung ab, er habe bereits 8,5 Stunden gearbeitet. Fahre er noch auf die andere Baustelle, überschreite er

die höchstzulässige Arbeitszeit von zehn Stunden.

(Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz – 6 Sa 53/07)



### Aufstieg in der Freistellungsphase

Auch ArbeitnehmerInnen, die sich im Blockmodell in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, nehmen an dem Bewährungsaufstieg teil, denn die notwendige Bewährungszeit wurde von ihnen in der Arbeitsphase „vorgeleistet“.

(Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Az. 10 Sa 2021/08)

## DEUTSCHLAND RADELT WIEDER

Die große gemeinsame Sommeraktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ vom Allgemeinen Deutschen Fahrradclub (ADFC) und der AOK startet auch in diesem Jahr.



Mitmachen kann jeder – einfach und kostenlos:

Fahren Sie so oft wie möglich mit dem Fahrrad zur Arbeit, mindestens aber an 20 Arbeitstagen zwischen 1. Juni und 31. August.

Dabei gewinnen auf jeden Fall Ihre Gesundheit und Fitness und zusätzlich haben Sie die Chance auf attraktive Preise.

Anmelden können Sie sich unter: [www.mit-dem-rad-zur-arbeit.de](http://www.mit-dem-rad-zur-arbeit.de)

## PERSONALRATSMITGLIEDER GPR und PR-LUH

Bettina Aichinger	GPR / PR-LUH	 19903
Katja Bohne	Vorsitzende GPR / PR-LUH	 2446
Stefan Bork	PR-LUH	 19907
Marc André Brinkforth	GPR	 5144
Tobias Cramm	PR-LUH	 3017
Elke Eichmann-Prusch	PR-LUH	 3622
Gabriela Fleige	GPR	 19155
Nikolaos Gilantzis	PR-LUH	 2648
Monika Gorny	GPR	 3070
Heike Gutsche	GPR	 3458
Lothar Hapke	PR-LUH	 19905
Elke Hildebrandt	GPR	 5336
Michael Holert	GPR	 19451
Elfi Holtz	GPR	 4590
Sabine Hoppenberg	PR-LUH	 3244
Karl-Heinz Iwannek	PR-LUH	 3081
Ursula Jonczyk	PR-LUH	 9015
Volker Lange	GPR	 19906
Hartmut Lehne	GPR / PR-LUH	 3785
Joachim Lilienthal	GPR / PR-LUH	 3981
Hans-Ulrich Metzger	PR-LUH	 2171
Hans-Georg Nanko	GPR	 3415
Martin Pracht	GPR	 19079
Sandra Schmakeit	PR-LUH	 4277
Jörg Schollbach	Vorsitzender PR-LUH / GPR	 19901
Uwe Spillebeen	PR-LUH	 5226
Oliver Wempe	GPR	 3376
Barbara Zadow	GPR / PR-LUH	 5216

# Ein erholsames Pfingstfest!

**Impressum:**

V.i.S.d.P.:

K. Bohne, J. Schollbach

Redaktion:

Personalräte GPR / PR-LUH

**Personalratsbüro:**

H. Buchholz, D. Feig

☎ 3074, ☎✉ 3075

📧 [buero@personalrat.uni-hannover.de](mailto:buero@personalrat.uni-hannover.de)

<http://www.uni-hannover.de/pr/>

Welfengarten 3, Gebäude 1111

**Sprechzeiten:**

Mo, Di, Do: 9 – 15 Uhr, Fr: 9 – 12 Uhr

und Termine nach Vereinbarung

Mittwochs finden Personalratssitzungen statt!