

Tschüss, Sommer!

In dieser Ausgabe: Sommerfest +++ Gesetzliche Unfallversicherung +++ Pauschale Dienstreisegenehmigung +++ Gehaltsabrechnung +++ Information in English +++ u.v.m.

THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial: Tschüss, Sommer!	3
Das Gefühl nach der bestandenen Prüfung Im Portrait: Emil Adamczyk	4
Richtfest Campus Maschinenbau Garbsen	8
Dabeisein ist alles	9
Gesetzliche Unfallversicherung	11
 Statutory Accident Insurance in the Workplace	13
Luther sei Dank!	14
Dienstreise zum Tanken	15
Schon mit Ein- und Ausschalten versucht?	16
Abrechnung vom NLBV prüfen? Unbedingt!	17
Gehaltsmitteilung: Was steht wo?	18
Leserbrief	20
Sommerfest 2017	21
Mahlzeit!	24
Personalratsarbeit praktisch: Beratungsgespräche	25
 Staff Council Practice: Counselling Interviews	27
Konfliktmanagement: Unterstützungsangebot	28
 Conflict at Work? We offer Support!	29
Indirekte Führung	30
 Indirect Management	32
Alles, was Recht ist	33
Ein letzter Gruß	34

TSCHÜSS, SOMMER!

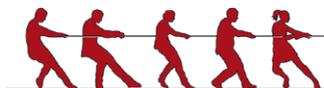
Obwohl zum Zeitpunkt der Entstehung dieser Zeilen die Sonne noch kräftig schien, müssen wir uns bereits vom Sommer verabschieden, wenn Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, dieses Heft in den Händen halten. Und es war ein ereignisreicher Sommer – wenn auch wettertechnisch etwas durchwachsen...

Alles neu machte diesmal der Juli. Pünktlich zum Sommerfest der LUH Anfang Juli war endlich der erste Bauabschnitt der Renovierung des Welfengartens abgeschlossen. Die dabei enthüllten großen weißen Kunststoffpodeste sorgten nicht überall für Entzücken, erfreuen sich aber seitdem bei Uni-Angehörigen und Nordstädtern großer Beliebtheit. Das Sommerfest, das in diesem Jahr wegen des Umbaus an anderer Stelle stattfand, war mit strahlendem Sommerwetter gesegnet. Auch der Personalrat war diesmal wieder mit dabei – unseren Bericht lesen Sie auf Seite 21.

Im Sommer steht traditionell der Wechsel der Azubi-Generationen an. Hier gab es in diesem Jahr besonderen Grund zur Freude: Mit herausragender Leistung hat Emil Adamczyk seine Ausbildung an der LUH abgeschlossen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat sich mit ihm darüber unterhalten, wie es sich anfühlt Jahrgangsbester zu sein (Seite 4).

Und was war noch in diesem Sommer? Ein neues Beratungsangebot zum Konfliktmanagement ist gestartet, die Regelungen zu Dienstreisen wurden erneuert, auf dem Campus Maschinenbau in Garbsen wurde Richtfest gefeiert und die LUH hat wieder an der Sportabzeichen-Challenge teilgenommen – allerdings mit weniger Erfolg als zuvor. Woran das gelegen haben mag, fragen wir auf Seite 9.

Nun stehen uns der Herbst und der Semesterstart ins Haus, für viele von uns eine arbeitsreiche Phase. Doch auch im Herbst gibt es etwas, worauf wir uns freuen können: Anlässlich des 500. Jubiläums der Reformation spendiert uns der Staat in diesem Jahr einen zusätzlichen Feiertag am 31. Oktober – genießen Sie ihn!



DAS GEFÜHL NACH DER BESTANDENEN PRÜFUNG

IM PORTRAIT: EMIL ADAMCZYK

Kennst Du dieses Gefühl, wenn Dir eine Last von den Schultern fällt und Du Dein langersehntes Ziel endlich erreichst?

So oder so ähnlich muss sich Emil Adamczyk, ehemaliger Azubi der Leibniz Universität, gerade fühlen. Er hat als Jahrgangsbester und mit herausragenden Leistungen im Sommer seine Ausbildung als Feinwerkmechaniker am Institut für Quantenoptik abgeschlossen, nachdem er seine Ausbildung verkürzt hatte. Wir haben mal nachgefragt.

JAV: Glaubst Du, dass Spaß und Interesse an den Ausbildungsinhalten bei Dir dazu beigetragen haben, dass Du Deine Prüfung so herausragend bestanden hast?

Adamczyk: Klar gibt es, vor allem am Anfang der Ausbildung, auch Aspekte, die nicht so viel Spaß machen, wie zum Beispiel feilen, aber da muss man dann erst mal durch. Natürlich spielt Spaß am Job eine große Rolle. Was für mich aber auch wichtig war, ist das große Vertrauen meiner Chefs, da ich schon nach drei bis vier Monaten in die eigentliche Fertigung durfte, und das hat mir zusammen mit der sehr guten Ausbildung in

meiner Werkstatt sicherlich auch viel geholfen.

JAV: Für Deine Ausbildung wurdest Du auch ausgezeichnet. Wie fühlt man sich da?

Adamczyk: Für mich war es schon eine große Ehre, als dann der Prüfungsvorsitzende auf einmal kurz vor Feierabend in der Werkstatt stand, um mir meine Urkunde persönlich zu überreichen und mir dann auch mitteilte, dass ich das beste Prüfungsergebnis seit 12 Jahren habe. Das war eine große Überraschung für mich, als sie mich dann ausgezeichnet haben. Eigentlich mag ich Überraschungen nicht so gerne, aber da habe ich mich wirklich gefreut. Ich wurde dafür jetzt auch zu einem Bundeswettbewerb qualifiziert und bin gespannt, was mich dort erwartet.

JAV: Hast Du direkt nach der Prüfung schon damit gerechnet, dass Du so gut abgeschnitten hast?

Adamczyk: Zuerst war ich nur erleichtert, dass ich alles hinter mir hatte. Aber man macht sich natürlich trotzdem seine Gedanken. Als mein Bauteil in der praktischen Prüfung funktioniert hat, hatte ich schon so

eine Ahnung, dass ich vielleicht bestanden haben könnte, aber mit dem Ergebnis habe ich natürlich trotzdem nicht gerechnet. Man ist auch selbst sein größter Kritiker. Es war auf jeden Fall schön zu sehen, dass man in der kurzen Zeit so viele Dinge erlernen konnte, von denen man vorher noch gar keine Ahnung hatte.

JAV: Eine persönliche Frage: Wem hast Du zuerst von den bestandenen Prüfungen erzählt?

Adamczyk: Puh, das ist eine gute Frage! Ich glaube meiner Mutter. Ja, ich habe es ihr am Telefon erzählt, nachdem sie mich angerufen hat. Irgendwie hatte sie da schon so eine Vorahnung. Auf jeden Fall war sie mächtig stolz!

JAV: Jetzt bin ich aber doch mal neugierig - hast Du einen Geheimtipp zur Prüfungsvorbereitung?

Adamczyk: Für den theoretischen Part: Macht Euch nicht verrückt, aber nehmt das Lernen auch nicht auf die leichte Schulter. Das heißt: Fangt rechtzeitig mit dem Lernen an und gebt Euer Bestes. Wenn Ihr das gemacht habt, könnt Ihr entspannter in die Prüfung.

Für die praktische Prüfung ist das Zeitmanagement wichtig. Wir hatten zwei Tage für unser Bauteil Zeit. Wenn Ihr währenddessen trödelt, kommt Ihr am Ende ins Schwitzen.

JAV: Gibt es rückblickend Dinge, die Du an der Ausbildungszeit vermisst oder auch nicht vermisst?



v.l. die beiden Meister Alexander Vocino und Jonas Peter, Emil Adamczyk und der Prüfungsvorsitzende Andreas Jockisch

Foto: Adamczyk

Adamczyk: Was ich definitiv nicht vermissen werde, ist das Schreiben der Berichte! Ich vermisse jedoch teilweise die Berufsschule. Damit meine ich vor allem das Klima und die Leute dort. Das war schon eine schöne Zeit.

JAV: Welcher war der prägendste Moment Deiner Ausbildung?

Adamczyk: Definitiv die Woche nach den Prüfungen, wenn das auch zählt! Da habe ich das erste Mal gemerkt, wie anstrengend die Prüfungsphase doch eigentlich war, weil ich in der Woche danach in der Werkstatt so viel aus Versehen kaputt gemacht habe wie in den drei Jahren davor nicht. Da war ich erst mal perplex und wusste nicht, was mit mir los war. Meine Kollegen haben es zum Glück mit Humor genommen!

JAV: Und gibt es eine witzige Anekdote aus der Prüfung?

Adamczyk: Tatsächlich, ja! Ich wollte mich eigentlich für die Weiterbildung zum Techniker in der Abendschule anmelden, habe es aber nicht rechtzeitig im Anmeldezeitraum geschafft. In der praktischen Prüfung fragte mich mein Lehrer dann, was ich nach der Ausbildung gern machen würde, also habe ich ihm davon erzählt. Prompt holte er sein Handy raus und meinte, er könnte da was regeln.

Nach der Prüfung hatte ich dann doch einen Platz. Das werde ich auch nie vergessen!

JAV: Also wurdest Du nach Deiner Ausbildung auch übernommen, oder? War das denn von Anfang an schon klar, oder hing das vom Prüfungsergebnis ab?

Adamczyk: Meine Meister Jonas Peter und Alexander Vocino haben sich sehr für mich eingesetzt, damit eine Stelle für mich geschaffen werden konnte. Ich denke, dass es nicht nur an den Prüfungsergebnissen lag, sondern auch daran, wie ich mich vorher im Alltag so geschlagen habe. Zu mir meinten auf jeden Fall alle, dass sie auch schon mit einem sehr guten Ergebnis gerechnet hatten. Mich freut es sehr, dass sie so große Stücke auf mich halten!

JAV: Als letzte Frage: Ein Rat, den Du den Azubis mit auf den Weg geben möchtest?

Adamczyk: Genießt die Zeit in der Uni! Man kann sich über das breite Ausbildungsspektrum hier sehr freuen, das ist in anderen Betrieben teilweise nicht so.

Wir danken Emil für seine offenen Worte und wünschen ihm weiterhin viel Erfolg!

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)



v.l.: Joi (Jean-Henrick), Kimberly, Tarek. Nicht im Bild: Jan & Timo

Foto: JAV

Wir sind fünf (teilweise ehemalige) Azubis, die bei jeglichen Fragen für Euch da sind. Egal, ob es Probleme in Eurer Ausbildung gibt, Ihr Ideen zur Verbesserung der Ausbildungsbedingungen habt oder einfach nur ein offenes Ohr braucht – wir hören Euch zu und unterstützen Euch tatkräftig! Selbstverständlich behandeln wir alle Eure Angelegenheiten vertraulich.

Kimberly Schrader

Kauffrau f. Marketingkommunikation

Tarek Senft

Kaufmann für Büromanagement

Jean-Henrick Schünemann

Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung

Jan Mielke

Fachinformatiker für Systemintegration

Timo Kriegereit

Baustoffprüfer

Kontakt:

Welfengarten 3

Gebäude 1111, Raum 223

Tel.: 762-2433

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

Web: www.personalrat.uni-hannover.de/jav

jav

Facebook: JAV Leibniz Universität Hannover

Sprechstunde: jede ungerade Kalenderwoche dienstags von 14 bis 16 Uhr

RICHTFEST CAMPUS MASCHINENBAU GARBSEN

Wer genau hinsah, merkte, dass das Richtfest auf dem neuen Campus Maschinenbau Garbsen am 23. Mai ein klein wenig gemogelt war: Der Rohbau war noch nicht ganz fertig und einen Dachstuhl gab es auch nicht - bei Flachdächern ist das aber ganz normal. Die hohen Gäste waren geladen, das Wetter spielte ausnahmsweise auch gut mit, da konnte man einmal ein Auge zudrücken. Es gab lobpreisende Ansprachen, viele Fotos wurden geknipst und zum Abschluss gab es ein gemeinsames Buffet für die Gäste und die Bauarbeiter*innen - ein schönes Zeichen, das auf Großbaustellen auch nicht selbstverständlich ist.

Einige Wochen später bekamen wir Personalräte die Gelegenheit, uns den gesamten Komplex einmal genauer anzusehen. Die Pläne kannten wir ja schon, aber die Führung durch den Rohbau war schon recht imposant. Vier gewaltige Hallengebäude sowie ein Mensa-, ein SEKOM- (Seminar- und Kommunikationszentrum) und ein Hörsaalgebäude drapieren sich um einen Platz, der die Achse zum „alten“ PZH bildet. Noch gefüllt mit Baumaterialien, wird hier später ein grüner Aufenthaltsort für ca. 5.300 Studierende und Beschäftigte sein. Kaum vorstellbar, dass hier einmal alle Institute des Maschinenbaus

mit ihren Werkstätten, Laboren und Arbeitsplätzen Platz finden sollen. Auch die Haltestelle soll umbenannt werden, die Studierenden sollen nicht „am Friedhof“ aussteigen müssen.

Geplant soll der Forschungs- und Lehrbetrieb auf dem Campus zum Wintersemester 2019/20 starten, bis dahin ist noch ein langer Weg. In den Instituten ist schon spürbar, dass die Vorbereitungen für den Umzug beginnen. Euphorische, aber auch besorgte Stimmen summen durch die Flure: Wie soll das gehen, einen reibungslosen Übergang mitten im laufenden Betrieb hinzubekommen?

Auch wir sind gespannt. Ein leichter Weg wird das nicht werden, es wird einiges an Unterstützung brauchen und vielleicht muss man auch den einen oder anderen Abstrich in Kauf nehmen. Zwar ist die örtliche Zusammenlegung der Maschinenbauinstitute sinnvoll und wir brauchen dringend die zusätzlichen Flächen. Dennoch ist ein derartig gigantischer Umzug nicht einfach mal „nebenher“ zu stemmen.

DABEISEIN IST ALLES



Foto: www.pixabay.com

„Epping läuft die 3000-Meter-Strecke in 15:02 Minuten. Das reichte für Gold.“ So gelesen in der HAZ vom 22.06.2017. Respekt! Aber auch diese tolle Einzelleistung konnte nicht verhindern, dass die Leibniz Universität ihrer Favoritenrolle nicht gerecht wurde und bei der Sportabzeichen-Uni-Challenge auf den zweiten Platz hinter Darmstadt rutschte.

233 Punkte fehlten zur Titelverteidigung. Viele werden sich jetzt nicht fragen, woran es gelegen hat, sondern: Warum habe ich nicht mitgemacht und unser Team unterstützt?

Ja, warum eigentlich nicht? Ist doch eine tolle Sache, so eine Sportveranstaltung, und eine gute Gelegenheit herauszufinden, wie fit mann/frau noch ist. Alles zertifiziert mit dem Deutschen Sportabzeichen in Gold, Silber oder Bronze. Vielleicht lag es ja auch daran, dass vielen nicht klar war, ob die Sportabzeichen-Challenge eine dienstliche Veranstaltung mit Arbeitsfreistellung oder eine rein private Angelegenheit ist? Werden mögliche Sportverletzungen als Arbeitsunfall gewertet? Zumindest wurden wir Personalräte im Vorfeld darauf angesprochen.

Eine Nachfrage bei unserem Präsidenten Herrn Epping im Rahmen eines Dienststellengespräches ergab dann folgende Klarstellung: Die Teilnahme an der Sportabzeichen-Challenge ist keine Arbeitszeit, aber auftretende Unfälle werden wie Arbeitsunfälle gewertet.

Ja, was soll man dazu noch sagen?

Etwas zu kurz gesprungen, würde ich sagen! Wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren uns tagtäglich in vielen Bereichen an dieser Universität und sehen dabei die LUH nicht nur als unsere Arbeitgeberin, sondern auch als eine Wirkungsstätte an, in der wir uns voll einbringen, mit der wir uns auch auf solchen Veranstaltungen identifizieren. Da wäre es doch wenigstens eine kleine Wertschätzung, dieses „außeruniversitäre“ Engagement mit Uni-Shirts, Pavillons mit Uni-Logo und Berichten in der Uni-intern über Sieg, Platzierungen und persönliche Bestzeiten zu unterstützen. Beispielsweise bei dem Behördenmarathon, der Aktion

„Mit dem Rad zur Arbeit“ oder dem legendären Treppenlauf-Contest der Bauingenieure. Es wäre doch schön, wenn sich die hier teilnehmenden Beschäftigten der LUH einheitlich präsentieren könnten. Vielleicht gibt es ja für die Sportabzeichen-Uni-Challenge 2018 frühzeitig Überlegungen, um diese Anregung aufzugreifen.

Die Idee, sich über den Sport zusammenzufinden, um dann im gemeinsamen Wettkampf persönliche Höchstleistungen zu erbringen, ist grundsätzlich sehr gut. Gerade das gemeinschaftliche Training fördert das Zusammensein unterschiedlichster Menschen. Schnelle und noch Schnellere, Hochspringer und Höchstspringer, Werfer und Weitwerfer, Zuschauer und Weitsichtige ganz im Sinne von Diversity.

Glückwunsch dem Siegerteam aus Darmstadt, aber es wird wohl ein einmaliges Erlebnis für Euch bleiben. ;-)

GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG

WANN IST EIN UNFALL VERSICHERT?

Der Weg zur Toilette: ja, die Notdurft: nein!

Was Gerichte alles klären, wenn es zu Unfällen kommt: Missgeschicke beim Toilettengang, Unfälle in der Mittagspause oder sogar im Hotelzimmer auf einer Dienstreise. Oft gehen Beschäftigte leer aus.

So zum Beispiel ein Ingenieur, der auf einer Dienstreise stürzte, als er nachts auf die Toilette wollte. Er verhakete sich im Bettüberwurf und erlitt durch den Sturz einen Wirbelbruch. Das Sozialgericht Düsseldorf (05.11.2015, Aktenzeichen: S 31 U 427/14) entschied hierbei, dass es sich um keinen Arbeitsunfall handelte, da der Gang zur Toilette keinen Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Ingenieur habe und weder der

Bettüberwurf noch die Toilette eine gefährliche Einrichtung des Hotelzimmers darstellten.

Anders hingegen erging es einer Beamtin, die sich im Toilettenraum des Dienstgebäudes an einem weit geöffneten Fenster den Kopf stieß. Sie zog sich eine Platzwunde und eine Prellung zu und musste sogar ärztlich versorgt werden. Der Dienstherr, das Berliner Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg, wollte den Unfall nicht als Dienstupfall anerkennen. Die Begründung: Der Aufenthalt in der Toilettenanlage sei eine private Angelegenheit und stehe in keinem Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit. Die Beamtin klagte und das Bundesverwaltungsgericht gab ihr Recht (17.11.2016, Aktenzeichen 2 C 17/16). Da sich der Unfall während



Foto: www.pixabay.com

der Dienstzeit und am Dienstort ereignete, gebe es durchaus einen Zusammenhang. Es handele sich also um einen Dienstunfall, auch wenn das Aufsuchen der Toilette keine dienstlich geprägte Tätigkeit sei.

Was ist dienstlich und was ist privat?

Für Schäden und Verletzungen, die durch einen Arbeitsunfall entstehen, ist die gesetzliche Unfallversicherung zuständig. Versichert sind hier sowohl Unfälle, die direkt bei der Arbeit entstehen, als auch Wegeunfälle, das bedeutet Unfälle, die auf dem direkten Weg zur Arbeit oder von der Arbeit nach Hause passieren. Ein genereller Schutz während des gesamten Arbeitstages besteht nicht. Der Versicherungsschutz umfasst nur Tätigkeiten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Arbeit stehen. Ein Beispiel dazu ist: Der Weg von und zu der Toilette ist versichert, aber nicht die Verrichtung.

In der Mittagspause sieht es ähnlich aus, denn der Weg von und zu der Kantine ist versichert. Sobald man durch die Kantine geht, endet der Schutz. Auch wer auswärts isst, ist nur auf dem Weg versichert. Der Aufenthalt im Lokal ist nicht geschützt.

Wer private Besorgungen erledigen will und das Gelände verlässt, hat keinen Versicherungsschutz. Eine Ausnahme ist hier, wenn Nahrungsmittel gekauft werden, die man am Arbeitsplatz verzehren möchte, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Aber auch dann gilt: Der Weg hin und zurück ist versichert, der Einkauf selbst nicht. Wer also nach dem Mittagessen mal schnell etwas Privates erledigen möchte, sollte das vorher gut durchdenken.

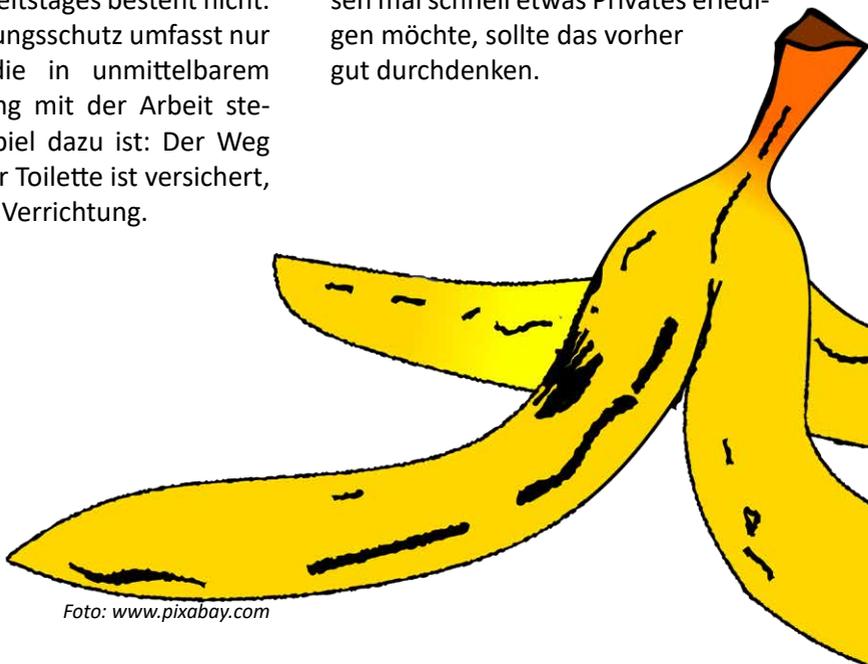


Foto: www.pixabay.com



STATUTORY ACCIDENT INSURANCE IN THE WORKPLACE

WHAT IS COVERED BY IT?

Via the university as your employer, you are insured against work-related accidents. This means both accidents occurring while at work and so-called commuting accidents that occur on the way to or from work. However, whether this insurance actually covers an accident or not is dependent on the circumstances of the accident.

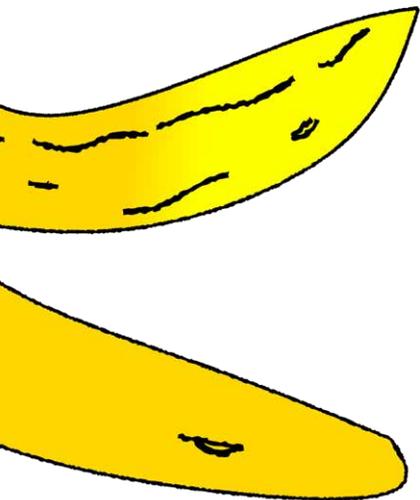
A prominent example of this is an accident occurring while on the way to or in the lavatory. If you stumble and fall on your way to the bathroom in a hotel room at night while on a business trip, you might not be insured. Should the accident occur in the workplace during your usual working hours, a court of law will be more inclined to rule in your favour.



Foto: www.pixabay.com

Verdicts largely depend on the question of what is official business and what is private. During your lunch break, you are insured on the way to the cafeteria or lunchroom, but once you step inside, insurance coverage ends. This is also true if you eat lunch in a restaurant off campus.

Shopping during work hours is not covered by insurance as a rule unless you buy foodstuffs that you plan to consume at work, i.e. a sandwich for your lunch break from the bakery around the corner. However, squeezing in some private shopping during your lunch break will almost certainly mean loss of insurance coverage.



Luther sei Dank!

In diesem Jahr freuen wir uns in Niedersachsen über einen zusätzlichen Feiertag: den 31. Oktober.

Anlass für diese einmalige Aktion ist der 500. Jahrestag der Reformation, denn am 31.10.1517 soll Martin Luther seine 95 Thesen an die Schlosskirche in Wittenberg angeschlagen haben. In Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen ist dieser Tag ein regulärer, festgelegter Feiertag.

Unabhängig davon, ob das Gedenken an den Startschuss der Reformation für Sie ein Grund zu feiern ist oder nicht: Wir hoffen, Sie genießen den zusätzlichen freien Tag!

Bild: Wikimedia Commons

DIENSTREISE ZUM TANKEN



Foto: www.pixabay.com

Was für'n Quatsch! Das dachten wir, als wir vor einigen Wochen davon hörten. Dienstreiseantrag für die Fahrt nach Garbsen oder Ruthe? Wer mit seinem Arbeitsplatz fest stationiert ist, macht sich darüber einfach keine Gedanken.

Klar, wer außerhalb Hannovers Termine hat, muss eine Dienstreise beantragen. Nur zu dumm, dass sich die Außenstellen der Leibniz Universität nicht wie „außerhalb“ anfühlen. Aber rein formell ist es tatsächlich so.

Und wie viele Anwendungsfälle es gibt, wenn man erst anfängt, darüber nachzudenken! Jeder Beratungsfall in Ruthe, jede Begehung in Garbsen, selbst der Besuch unserer Personalversammlung ist dienstreiseantragspflichtig (für die von außen Kommenden). Und so auch das Tanken des Dienstfahrzeugs, wenn man dafür die Stadtgrenzen überfahren muss.

Irrsinnig überbürokratisch fühlt sich das an, aber zum Glück gibt es die pauschale Dienstreisegenehmigung. Wie im Rundschreiben Nr. 33/2017 „Regelungen und Grundsätze für die Genehmigung, Anordnung und Abrechnung von Dienstreisen“ jüngst neu veröffentlicht, können wiederkehrende Ortswechsel pauschal für drei Jahre beantragt werden, um der Antragspflicht nachzukommen. In der Anlage 3 wird dann der jeweilige Geschäftsort angegeben – sind es mehrere, dann kann man die Anlage 3 mehrfach ausfüllen. Der Wechsel von einem Geschäftsort zum anderen ist nicht dienstreiseantragspflichtig, wenn man dafür nicht die Stadtgrenzen überfahren muss.

Für Auskünfte ist Frau Cohrs die Ansprechpartnerin im Sachgebiet 51 und stets eine kompetente Hilfe.

SCHON MIT AUS- UND EINSCHALTEN VERSUCHT?

Mal ehrlich – viele von uns können 90 % unserer Arbeit nicht machen, wenn der Rechner nicht funktioniert. Wir sind mittlerweile so abhängig von der elektronischen Unterstützung, dass ganze Abteilungen lahmliegen können, wenn mal wieder ein bestimmtes Programm spinnt oder – unheimliche Vorstellung – gleich das ganze Netzwerk ausfällt. Da muss es dann ganz schnell gehen mit der Wiederherstellung. Und auf normale Arbeitszeiten und Feierabendaktivitäten nimmt die Technik natürlich auch keine Rücksicht.

Nicht erst einmal ist es daher vorgekommen, dass die Kolleginnen und Kollegen im LUIS, dem TSB und in

der IuK unter großem Zeitdruck und noch lange, nachdem der Großteil der LUH-Beschäftigten bereits am Abendbrottisch sitzt, noch nach Lösungen für unsere EDV-Probleme suchen. Für diese außerordentliche Einsatzbereitschaft an dieser Stelle ein großes DANKE! Ohne sie könnten wir unsere Arbeit nicht machen – ohne Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, wäre die Universität in ihrer heutigen Form nicht möglich.

Und auch vielen Dank für die stete Geduld im Umgang mit uns Computer-Laien. Beim nächsten Mal probieren wir erstmal das Aus- und wieder Einschalten, bevor wir Euch anrufen – versprochen!



Foto: www.pixabay.com

ABRECHNUNG VOM NLBV PRÜFEN? UNBEDINGT!

Die meisten Beschäftigten der LUH bekommen von Zeit zu Zeit Post vom NLBV (Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung): die Gehaltsmitteilung. Dabei ist es häufig so, dass man sich das anguckt und hinterher genauso schlau ist wie vorher. Eins ist sicher: Sie sind in guter Gesellschaft.

Als Beschäftigte des Landes Niedersachsen erhalten Sie nur dann eine Gehaltsmitteilung, wenn sich irgendetwas geändert hat. Sonst gilt die letzte Mitteilung so lange, bis sich etwas ändert. Sollten Sie für Banken oder Versicherungen eine aktuelle Bestätigung benötigen, so können Sie diese beim NLBV anfordern. Die für Sie zuständige Ansprechperson finden Sie oben rechts auf der Gehaltsmitteilung.

Als Beschäftigte sind Sie dafür mitverantwortlich zu überprüfen, ob alle Daten richtig sind. Wenn es Fehler – egal ob zu Ihren Gunsten oder Ungunsten – geben sollte, kann in der Regel sechs Monate (§ 37 TV-L) rückwirkend korrigiert werden. Das bedeutet: Wenn Sie aufgrund eines Fehlers zu wenig oder zu viel Gehalt

ausgezahlt bekommen haben, muss dieses in der Regel für sechs Monate nachgezahlt bzw. zurückgezahlt werden. Schon allein das ist ein guter Grund, die Abrechnung regelmäßig zu prüfen.

Achten Sie insbesondere darauf, ob die richtige Entgeltgruppe und Stufe auf der Mitteilung stehen und ob ggf. der Teilzeitfaktor richtig ist. Wo auf der Abrechnung Sie diese und andere Angaben finden, können Sie dem Schaubild auf der folgenden Seite entnehmen.

Ob die Berechnungen stimmen, können Sie überschlägig selbst mit Hilfe des Internets überprüfen. Eine mögliche hilfreiche Seite ist: <http://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/west> Hier kann man seine Daten (Entgeltgruppe, Stufe, Teilzeitfaktor, Anzahl der Kinder, Krankenkassen-Prozentsatz und Steuerklasse) eingeben und kommt im Idealfall auf den exakten Auszahlungsbetrag.

Auf der Seite des NLBV bekommen Sie weitere Hinweise zum Thema: https://www.nlbv.niedersachsen.de/bezuege_versorgung/entgelt

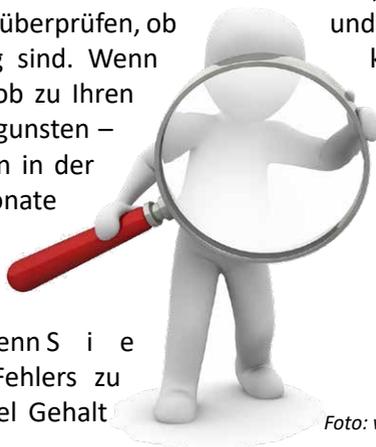


Foto: www.pixabay.com

GEHALTSMITTEILUNG: WAS STEHT WO?

- 1 Personalnummer:** Unter dieser Nummer werden Sie beim NLBV geführt.
- 2 Kein Druck von / bis:** Zeitraum, in dem keine Gehaltsmitteilungen gedruckt wurden.
- 3 Ansprechpartner*in:** Zuständige*r Sachbearbeiter*in beim NLBV mit Telefonnummer und ggf. Erreichbarkeitszeiten.
- 4 Aktenzeichen:** Im Schriftverkehr mit der NLBV immer angeben!
- 5 Familienstand (FS):** z.B. ledig (L), verheiratet (V), geschieden (G), verwitwet (W)
- 6 Steuerklasse (StKI)**
- 7 Konfession (Konf):** leer (keine), ev (evangelisch-lutherisch), 5 (evangelisch-reformiert), rk (katholisch), ak (altkatholisch), 9 (pauschale Versteuerung)
- 8 Unterbrechung der Zahlung (Unterbr.-Beg/-End / Grd):** z.B. bei Krankheit (01), Mutterschutz (03), Elternzeit (04) oder Streik (sonst. Abwesenheitsgründe, 08/09)
- 9 Entgeltgruppe (Tar-Grp)**
- 10 Entgeltstufe (Stf)**
- 11 Teilzeitähler (TZ-Zähl):** Ihre persönliche Wochenarbeitszeit in Stunden

Bitte überprüfen Sie darüber hinaus auch die hier angegebene Höhe Ihres Auszahlungsbetrages und vergleichen Sie ihn mit Ihrem Konto!

Lieber Personalrat,

ich weiß, dass Ihr mir nicht helfen könnt, aber vielleicht könnt Ihr meinen Leserbrief veröffentlichen und es melden sich dann noch Menschen, die mein Problem teilen.

Jeden Sommer das Gleiche: Die Cafeteria in der Appelstraße hat zu – wochenlang!

Bei der Personalversammlung habe ich erfahren, dass das Studentenwerk nicht nur für die Studierenden zuständig ist, sondern auch für die Beschäftigten. Allerdings habe ich immer wieder das Gefühl, dass die Kundengruppe Beschäftigte nur mitversorgt wird, weil das nach den Regeln so sein muss. Im Bereich Appelstraße sind viele Beschäftigte der LUH tätig; natürlich gibt es in dem Bereich auch Vorlesungen, aber es ist keinesfalls so, dass die Kundenzahl in der Cafeteria Appelstraße in der vorlesungsfreien Zeit zurück gehen würde.

Wenn ich jetzt einen Kaffee oder ein Brötchen möchte, kann ich in die Hauptmensa oder ins Hauptgebäude gehen, super! Bin ich eigentlich die einzige Person, die die Schließzeit der Cafeteria blöd findet? Ich sehe häufig Menschen vor der verschlossenen Tür stehen – beschwert sich von denen niemand?

Anonym

SOMMERFEST 2017



Das Sommerfest war bei strahlendem Wetter sehr gut besucht.

Foto: Anh-Vu Phan

Fangen wir diesen Artikel mal mit einem allseits beliebten Thema an: das Wetter! Dieses Jahr hat wieder alles gepasst, kein Regen, viel Sonne und angenehme Temperaturen bis in den späten Abend. So stellt man sich das für ein Sommerfest vor.

Nach einer kleinen Pause im letzten Jahr, was die aktive Beteiligung am Sommerfest angeht, waren wir Personalräte in diesem Jahr, erstmals zu-

sammen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, wieder mit der beliebten Popcorn-Maschine dabei. Die Tüten fanden reißenden Absatz, die Maschine war im Dauereinsatz und kam mit dem Produzieren gar nicht hinterher.

Dieses Jahr fand das gesamte Fest an einer neuen Stelle statt. Die Bauzäune des neu gestalteten Welfengartens wurden zwar gerade noch

rechtzeitig entfernt, doch der frisch gesäte Rasen hinter dem Hauptgebäude ließ die Feierlichkeiten an gewohnter Stelle nicht zu.

Apropos Welfengarten: Hier wurde in der letzten Zeit viel in der Presse berichtet, und im universitären wie auch im privaten Umfeld bekommt man viel zu hören. Die Meinungen



Der Präsident Prof. Epping begrüßt die Gäste.

Foto: Anh-Vu Phan



Personalrat André Hruschka kommt mit der Herstellung von Popcorn kaum hinterher.

Foto: Anh-Vu Phan

gehen weit auseinander. Nicht nur, dass der Park so lange Zeit gesperrt war, auch an den neu angelegten Wegen sowie den errichteten Sitzmöglichkeiten scheiden sich die Geister. Auch das Budget des Umbaus ist Thema. Sicher hätte man mit dem Geld auch andere Dinge finanzieren können, aber seit wie vielen

Jahren hatte man sich an der schlechten Wegesituation gestört oder auch an der ungepflegten Erscheinung des Gartens an sich?

Trotz aller Kritik – beim kleinsten Sonnenstrahl ist es wieder lebendig im neuen Garten, die Wege und Podeste werden offensichtlich gut angenommen. Der Umbau ist auch noch nicht abgeschlossen, lediglich der erste Bauabschnitt wurde fertiggestellt. Wir sind gespannt, wie es wird. Der Personalrat begrüßt in jedem Fall die nun auch bei starkem Regen begehbaren Wege.

Zurück zum Sommerfest: Es gab wieder viele verschiedene Stände – 27 waren es ganz genau. Die üblichen und wichtigen Versorgungsstände mit Essen und Trinken waren natürlich dabei, aber auch Fakultäten, studentische Gruppierungen sowie



Auch die JAV ist dabei: Kimberly Schrader und Tarek Senft.

Foto: Anh-Vu Phan



Arbeitsvertragswerfen: Mit dieser spielerischen Aktion will der Personalrat auf die prekäre Beschäftigungssituation vieler Kolleg*innen an der LUH hinweisen.

Foto: Anh-Vu Phan

weitere Einrichtungen waren mit unterschiedlichsten Angeboten und Aktivitäten vertreten.

Der Personalrat hatte neben dem Popcorn noch eine Aktivität in Form eines Wurfspiels zu bieten. Hier durften sich alle Interessierten daran versuchen, mit Hilfe eines Balls möglichst lange Arbeitsverträge zu erwerben. Dies sollte auf die prekäre Beschäftigung vieler Kolleg*innen hinweisen. Außerdem konnten mit

diesem Spiel, je nach Trefferquote, Lose gewonnen werden, welche dann mit ein bisschen Glück für einen kleinen Gewinn aus dem Merchandise-Bereich unserer Uni eingetauscht werden konnten.

An dieser Stelle noch mal unseren Dank an die Sponsoren und die JAV, die diesen Teil unseres gemeinsamen Stands betreut hat.

MAHLZEIT!



So sollten Geschirr und Besteck an der einen Rückgabestation angeordnet werden...

Foto: Studentenwerk Hannover

Nur mal schnell in der Mensa was essen und dann schnell zurück an den Arbeitsplatz: Manchmal klappt's und manchmal steht man gefühlt überall Schlange. Erst dauert's an der Essenausgabe, dann dauert's an der Kasse und dann auch noch an der Geschirrrückgabe. Nicht auf alles hat man Einfluss, aber zumindest eine Schlange lässt sich beeinflussen: Die Rückgabe!

Es gibt zwei Rückgabebereiche, an denen das Geschirr jeweils unterschiedlich angeordnet werden muss. Warum ist das so? Es gibt zwei Geschirrspülmaschinen, die nach verschiedenen Prinzipien funktionieren. Beide Maschinen können kein gestapeltes Geschirr oder gar gestapelte Tablettts verarbeiten.

Wer also gerne lange Schlangen vermeidet, der räumt seinen Becher und das Papier in die dafür vorgesehenen Behälter und ordnet das Geschirr so an, wie es auf dem Bild über der Rückgabestation zu sehen ist. Die nachfolgenden Menschen in der Schlange werden es Ihnen danken.

Übrigens: Das Studentenwerk bietet für Gruppen auch Führungen durch die Mensa an, dabei kann man sich von der Anlieferung bis zur Geschirrrückgabe alles ansehen. Und an den Kassen geht es mit der MensaCard auch noch ein bisschen schneller!



...und so an der anderen.

Foto: Studentenwerk Hannover

PERSONALRATSARBEIT PRAKTISCH: BERATUNGSGESPRÄCHE

Hin und wieder begegnet einem im Laufe des Arbeitslebens ein Problem, mit dem man nicht allein fertig wird oder das einen belastet. Das kann ein Konflikt am Arbeitsplatz zwischen Kolleg*innen oder mit Vorgesetzten sein, eine Unzufriedenheit mit einem bestimmten Zustand am Arbeitsplatz, manchmal ist es auch nur eine Frage zu Arbeitsrecht oder Tarifvertrag.

Alle Beschäftigten haben das Recht, sich hilfeschend an den Personalrat zu wenden. Der Erfahrungsschatz der Personalräte kann hier gute Dienste leisten. Dabei muss es gar nicht immer um große Probleme gehen – häufig hilft es auch schon, einen Sachverhalt einmal mit einer außenstehenden Person zu besprechen. Oft beginnt die Beratung mit einer unverbindlichen Anfrage zwischen Kolleg*innen – „Du bist doch im Personalrat...“ – in anderen Fällen erfolgt der erste Kontakt zum Personalrat per E-Mail oder telefonisch. Beratungen werden – wenn die zu beratende Person einverstanden ist – nach Möglichkeit immer mit zwei Personalräten durchgeführt. Dies hat mehrere Vorteile: Erstens kommen mehr Handlungsoptionen zusam-

men, da jedes PR-Mitglied über andere Kompetenzen verfügt, zweitens können sich die beiden Personalräte untereinander über das beste Vorgehen beratschlagen und drittens können noch unerfahrene Personalräte vom Wissen der erfahreneren Kolleg*innen profitieren. In jedem Fall bleiben die Beratungsgespräche jedoch absolut vertraulich – selbst innerhalb des Personalrats werden Informationen nur nach vorheriger Erlaubnis der zu beratenden Person weitergegeben.

Kann das Problem nicht gleich gelöst werden, entwickeln die Personalräte in einem Beratungsgespräch gemeinsam mit der zu beratenden Person einen Plan zur weiteren Vorgehensweise. Je nach Art des geschilderten Problems kann dies z.B. Informationseinholung sein, die Begleitung von Personalgesprächen, gemeinsame Konfliktgespräche, die Aufforderung an die Dienststelle, Missstände abzustellen, oder auch die Empfehlung weiterer Beratungsstellen (Psychologisch-therapeutische Beratungsstelle, Berufliches Eingliederungsmanagement usw.).

In vielen Fällen kann die Intervention

des Personalrats bei Konfliktfällen für beide Seiten akzeptable Lösungen aufzeigen. Diese Form der Beratung und Unterstützung der Beschäftigten gehört zu den Kernaufgaben des Personalrats. Aus Zeitgründen wird sie jedoch fast ausschließlich von den freigestellten PR-Mitgliedern durchgeführt.

Wenn Sie also eine Frage oder ein Problem haben, stehen wir gern zur Verfügung. Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine E-Mail!

Rufen Sie uns an!
Die Telefonnummern aller Personalratsmitglieder finden sie auf der letzten Seite dieses Heftes.



Foto: www.pixabay.com

Call us!
Telephone numbers for all staff council members can be found on the last page of this booklet.



STAFF COUNCIL PRACTICE: COUNSELLING INTERVIEW

Once in a while during the course of a working life, you will come across a problem you can't solve on your own. This could be a conflict between colleagues or with a superior, a feeling of discontent towards a particular situation in the workplace or simply a question about German labour law or collective labour agreement. Staff council can help you with all of these difficulties.

All employees have the right to ask for assistance from staff council. Talking things through with a non-involved person and dipping into the treasure trove of experience staff council offers often helps, even if yours is not a big problem. However, in our role as employee representatives, staff council can act as an intermediary even in apparently unsolvable conflicts.

Whether staff council is contacted personally or via email, the first thing we do is obtain the support of another staff council member. Counselling interviews are jointly conducted by two members of staff council whenever possible – provided the person seeking help agrees. That way, the two members can rely on each other's expertise and knowledge, and inexperienced members of staff

council can learn from the more experienced staff council members. However, interviews will remain strictly confidential in any case – even between staff council members information will only be shared with the express permission of the person being counselled.

During the counselling interview, the staff council members will develop a plan of action together with the person seeking help if the problem cannot be solved immediately. Depending on the nature of the problem, this can mean everything from further research, arranging a second interview with all parties concerned in the conflict up to transfer of the matter to another counselling service (Psychological-therapeutic Counselling Office, Occupational Rehabilitation Management etc.).

In many cases, an intervention by staff council can lead to solutions both sides can agree to. So if you have a work-related question or problem, staff council is here to help you. Please call us or write us an email. If you wish, counselling interviews can be conducted in English.

KONFLIKTMANAGEMENT

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOT BEI KONFLIKTEN AM ARBEITSPLATZ

Zum Mai 2017 hat die Leibniz Universität Hannover ihr Angebot zur Unterstützung bei Konflikten ausgeweitet. Beschäftigte, die von Konflikten persönlich betroffen sind oder in ihrem Arbeitsumfeld mit Konflikten umgehen müssen, können sich an die neu eingerichtete Vertrauensstelle für Konflikte im Dezernat 1 für Organisations- und Personalentwicklung und IuK-Technik wenden.

„Wenn Menschen miteinander forschen, lehren, schaffen – machen sie sich auch zu schaffen.“ Diese Aussage des Psychologen und Kommunikationswissenschaftlers Schulz von Thun aus dem Jahr 1981 verdeutlicht recht gut, dass Missverständnisse, Meinungsverschiedenheiten und Konflikte am Arbeitsplatz allgegenwärtig und zunächst nicht problematisch sind. Bei Konflikten handelt es sich um Spannungen zwischen zwei oder mehreren Menschen, die durch unterschiedliche Wahrnehmungen, Bewertungen und Bedürfnisse auftreten können. Dies kann nicht nur auf die beteiligten Personen, sondern auch auf das Team und Arbeitsumfeld einen negativen Einfluss haben. Die Lösung von Konflikten ist nicht immer einfach und stellt alle Beteiligten vor eine Herausforderung.

Mit der neu eingerichteten Vertrauensstelle für Konflikte sowie geschulten internen Beraterinnen und Beratern stellt die Universität konfliktbetroffenen Personen Unterstützung und Begleitung (z.B. in Form von weiterführenden Maßnahmen) an die Seite. Selbstverständlich sind alle Gespräche vertraulich. Die Weitergabe von Informationen oder die Einleitung von Maßnahmen zur Konfliktklärung bedürfen immer der Zustimmung der oder des Beschäftigten.

Kontakt:
Katja Germann
Durchwahl 5289
vertrauensstelle@konflikt.uni-hannover.de

Die Vertrauensstelle für Konflikte ist ein zusätzliches Beratungsangebot der Dienststelle für alle Beschäftigten. Natürlich können Sie sich im Konfliktfall aber weiterhin auch direkt an die beteiligten Einrichtungen wenden. So steht Ihnen selbstverständlich auch der Personalrat weiterhin jederzeit beratend zur Verfügung. Unsere Telefonnummern finden Sie auf der letzten Seite dieses Heftes.



CONFLICT AT WORK? WE OFFER SUPPORT!

Since May 2017, Leibniz University offers additional support in the event of a conflict in the workplace. If you are personally involved in a conflict at work or feel affected by a conflict between others, you can seek help from the confidential Conflict Counselling and Support Service (*Vertrauensstelle für Konflikte*).

A conflict is defined as a misunderstanding, disagreement or other form of tension between two or more people that arises from differences in opinion, perception or needs. Such conflicts can negatively impact those directly involved in it as well as the whole team or work environment. Resolving them usually is a challenge for everybody involved.

The new Conflict Counselling and Support Service offers support and guidance by trained counsellors. All interviews and counselling sessions are completely confidential. All sharing of information and initiation of measures to resolve a conflict require prior consent of the person seeking help.

Contact:

Katja Germann

Phone 5289

vertrauensstelle@konflikt.uni-hannover.de

This new service is an addition to the various counselling services already existing at Leibniz University which can, of course, still be contacted directly. If you are experiencing a conflict at work and would like to speak directly to staff council about it, please find our contact details on the last page of this booklet.

INDIREKTE FÜHRUNG

FÜHRUNGSDILEMMA ODER FÜHRUNGSCHANCE?

„Führung wird verstanden als ziel- und ergebnisorientierte, aktivierende und wechselseitige soziale Beeinflussung zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben in und mit einer strukturierten Arbeitssituation.“ (Prof. Dr. Rolf Wunderer, Universität St. Gallen). Nicht zu verwechseln ist dies mit der mancherorts irrtümlich als Nestwärme empfundenen Reibungshitze.

Von Führungsstilen hat man vielleicht schon etwas gehört oder gelesen. Lange Zeit war die **autoritäre Führung** das Nonplusultra: Ein Ansager und alle springen. Der Wandel zur kooperativen Führung ist vielerorts längst vollzogen, sie ist inzwischen weit verbreitet. Nun droht aber Ungemach von der zwar noch in den Kinderschuhen steckenden, hier und da aber bereits praktizierten indirekten Führung, wenngleich diese auch positives Potenzial in sich birgt.

Die kooperative, auch **direkte Führung** definiert sich durch direkte Ansprache, genaue Aufgabenzuweisung, Lob und Kritik. Sie ist also ein direkter Austausch zwischen Führungsperson und einzelnen Beschäftigten. Obwohl auch hier manipulatives Verhalten möglich wäre, basiert dieser Führungsstil eher auf Vertrauen, Kooperation und Kom-

munikation zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten einerseits und auf klar definierten Tätigkeitsfeldern andererseits. Dies bietet den Beschäftigten eine klare Struktur und einen Rahmen der Sicherheit.

Bei der **indirekten Führung** werden statt genauer Aufgabenzuweisung nur gemeinsame Ziele gesetzt und Zeitrahmen für das Erreichen dieser Ziele vorgegeben – den Weg, der zur Erreichung der Ziele führt, müssen die Beschäftigten selbst finden. Dieser Stil kann Vorteile haben, da er Flexibilität und selbständige Arbeit fördert. Gleichzeitig kann er aber auch den Nährboden bieten, auf dem Arbeitsverdichtung, Stress und erhöhter Erfolgsdruck unter den Beschäftigten wachsen. Es wird hierbei auf die Gruppendynamik vertraut. Es stehen nicht mehr die Aufgaben und Arbeitsbedingungen der*des einzelnen Beschäftigten im Vordergrund, sondern die Verantwortung wird an die Gruppe der Beschäftigten abgegeben. Das Erreichen der Ziele, also der gemeinsame Wettbewerb nach außen, kann leicht zum Wettbewerb innerhalb des Teams führen, zu Ellenbogenmentalität, internem Druck und Ausgrenzung von vermeintlich schwächeren Teammitgliedern. Exzellenz lässt sich jedoch nicht durch

stetig steigenden Leistungsdruck erzwingen, sondern gedeiht durch die wirkliche Lust an der Aufgabe.

Bill Hewlett (Hewlett-Packard) soll 1950 den Satz geprägt haben: *„Ich bin der Überzeugung, dass Männer und Frauen gute und kreative Arbeit leisten wollen und diese auch leisten werden, wenn sie über das entsprechende Umfeld verfügen.“* Es steht hier gewiss außer Frage, dass die Beschäftigten gute und kreative Arbeit leisten wollen. Die Betonung liegt auf dem Umfeld. Hier sind die Vorgesetzten gefragt, ein Umfeld zu schaffen,

- in dem sich Beschäftigte nicht alleingelassen fühlen, sondern wertgeschätzt werden,
- in dem Beschäftigte nicht an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen, sondern befähigt wer-

den, diese Grenzen rechtzeitig zu erkennen,

- in dem sich die Beschäftigten entfalten und entwickeln können,
- in dem die Fürsorgepflicht nicht nur eine Pflicht ist,
- in dem Konflikte gelöst und nicht gefördert werden,
- in dem die indirekte Führung ein gesundes, kollegiales Team hinterlässt.

Diese Liste ließe sich noch weiter fortführen.

Welche Führungsstile finden in Ihrem Bereich Anwendung und wie kommen Sie persönlich damit zurecht? Wird bei Ihnen schon die indirekte Führung praktiziert? Schreiben Sie uns!

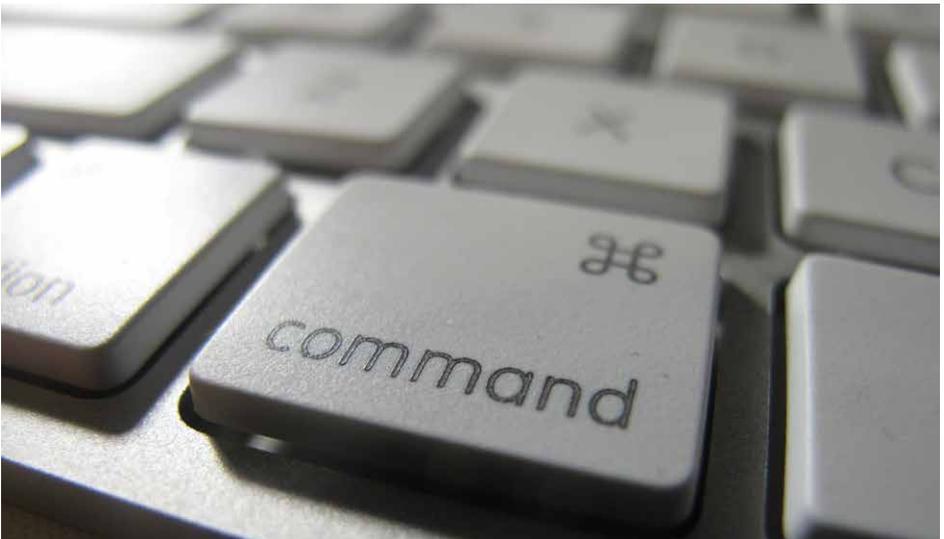


Foto: www.pixabay.com



INDIRECT MANAGEMENT

Management is defined as the influence a superior exercises towards their employees in a structured work environment in order to reach specific goals. This can be done using different methods.

The authoritarian approach in which the superior person has absolute control over their staff used to be the most common method. It has since widely been replaced by the so-called co-operative management model. The co-operative or direct approach is defined by face-to-face communication, clearly defined tasks, commendation and criticism and rests on a foundation of trust and cooperation between superior and individual subordinate. This management method affords a much needed level of security to employees that is now under threat from a new management approach: indirect management.

The indirect management method only defines overall goals and sets the time frame in which these goals should be reached – it therefore falls to the employee to find a way to reach the pre-set goals and to do so in time. On the positive side, this approach can include more flexibility and independence for employees, but it also promotes pressure, stress

and congestion of work. Since individual tasks and working conditions are no longer defined, the responsibility for producing the right results in time rests on the shoulders of a group of employees who then start pressuring each other – a process that can be further enhanced by the use of control mechanisms and bonuses.

In order to achieve positive results, employees need a work environment in which they feel taken care of and are encouraged to respect their personal boundaries. It is the responsibility of the superior person to establish such an environment.

Do you have experienced indirect management or other management methods? How did you cope with it? Please write to us!

ALLES, WAS RECHT IST

Anzahl der Urlaubstage bei Veränderung der Wochenarbeitsstage

1. § 26 (1) S. 4 TVÖD a.F. ordnet die Umrechnung von Urlaubsansprüchen für den Fall an, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung abweichend vom tariflich vorgesehenen Normalfall nicht in der Fünftagewoche leistet. Sinn und Zweck der Vorschrift ist es, die Gleichwertigkeit der Urlaubsdauer unabhängig von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage sicherzustellen.

2. Der für die Berechnung maßgebliche Zeitpunkt ist der, zu dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Urlaub gewährt.

3. Ändert sich die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht, bevor der Arbeitnehmer den gesamten Urlaub in Anspruch genommen hat, ist der verbleibende Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung des bereits vom Arbeitgeber gewährten Urlaubs zu berechnen. Dabei ist die Anzahl der zum Zeitpunkt des Wechsels noch nicht genommenen Urlaubstage (z.B. 10) mit dem Quotienten zu multiplizieren, der sich aus der Anzahl der Wochenarbeitsstage unter dem neuen Arbeitszeitregime (Dividend, z.B. 4) und der Anzahl der Wochenarbeitsstage unter dem alten Arbeitszeitregime (Divisor, z.B. 5) ergibt, d.h. $4 : 5 = 0,8 / 10 \times 0,8 = 8$ Tage

4. Soweit infolge des § 26 (1) S. 5 Hlbs. 2 TVÖD a.F., dem zufolge Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag unberücksichtigt bleiben, geringfügige Abweichungen zulasten eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auftreten, handelt es sich um unbedenkliche Randunschärfen, die darin begründet sind, dass die Tarifvertragsparteien den Urlaubsanspruch entsprechend dem Tagesprinzip in ganzen Tagen berechnet sehen wollen.

BAG, Urteil v. 14.3.2017 - 9 AZR 7/16

Feiertagsvergütung bei Urlaub

Fällt ein gesetzlicher Feiertag in einen Urlaubszeitraum, besteht für den Feiertag Anspruch auf Entgeltzahlung nach § 2 (1) EFZG.

BAG, Urteil v. 26.10.2016 - 5 AZR 456/15

Fortsetzung der Tätigkeit nach Befristungsende

Nach § 15 (5) TzBfG gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Arbeitgeber i.S.v. § 15 (5) TzBfG ist nicht jeder Vorgesetzte, sondern der Arbeitgeber selbst. Seiner Kenntnis steht die Kenntnis der zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreter gleich.

BAG, Urteil v. 28.9.2016 - 7 AZR 377/14



EIN LETZTER GRUSS

Liebe Paletti,

Du warst uns stets ein treues und liebgewonnenes Personalratsmaskottchen und eine wertvolle Hilfe in schwierigen Beratungssituationen. Oft hast Du uns in die Mittagspause begleitet in der Hoffnung, ein Stückchen Schnitzel zu ergattern.

Wo auch immer unsere „Chefin“ ging und stand, Du warst nicht weit. Nun bist Du im Hundehimmel, und wir hoffen alle, dass Du dort Spaß hast. Wir werden Dich sehr vermissen!

Foto: Anh-Vu Phan

PERSONALRATSMITGLIEDER

Elli Grube	Vorsitzende		19904
Jörg Schollbach	1. stellv. Vorsitzender		19901
Marc André Brinkforth	2. stellv. Vorsitzender		19906
Uwe Spillebeen	3. stellv. Vorsitzender		5226
Bettina Aichinger	4. stellv. Vorsitzende		19903
André Hruschka	5. stellv. Vorsitzender		19905
Oliver Gorden	6. stellv. Vorsitzender		19902
Ulrike Hepperle*	7. stellv. Vorsitzende		2795
Katja Bohne			2446
Regina Garcia			19907
Arne Wolf Kösling*			17435
Hans-Ulrich Metzger			2171
Anh-Vu Phan			14161
Andreas Pieper			3981
Frank Schrader			5216
Sarah Steiding			5216
Martin Volkmann			19219
Vera Vortmann			2446
Petra Wichert			3372

* Beamtenvertreter/in

Impressum

V.i.S.d.P.:

E. Grube

Redaktion:

Personalrat

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