



# ZUSAMMEN geht mehr

In dieser Ausgabe: Pauschale Dienstreisegenehmigung +++ Kollegiale Beratung +++ Inklusive Sportangebote +++ Interview mit der ptb +++ Information in English +++ u.v.m.

# THEMEN DIESER AUSGABE

	Zusammen geht mehr	3
	Juhu, sie ist da!	4
	General Permit for Short Business Trips	5
	Hauptsache dokumentiert	10
	Keep a Record!	12
	„Stressbewältigung und Erschöpfung sind die häufigsten Themen in der Beratung“	13
	Danke!	19
	Das Positive sehen	20
	Inklusiver Sportcampus - Gemeinsam Sport treiben beim Hochschulsport	21
	Achtung bei kleinen Verträgen	23
	Caution: Contracts with Marginal Work Hours	24
	Personalratsarbeit praktisch: Interne Weiterbildung	25
	Erfolg in der Ausbildung an der LUH	27
	Ein NEIN ist ein vollständiger Satz. Was ist daran nicht zu verstehen?	28
	No Means No - What`s Not to Understand?	31
	Kollegiale Beratung: Problemlösung, die wirkt!	33
	NICHT VERGESSEN: Die neue Entgelttabelle	35
	Hitzefrei im Büro? Teil 2	36
	Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2018	39
	Stellung beziehen	40
	Alles, was Recht ist	42



## ZUSAMMEN GEHT MEHR

**W**enn wir zusammenarbeiten und das, was uns scheinbar trennt, vergessen, geht meistens mehr als allein. Das erleben wir täglich in der Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb des Personalrats.

Ein paar schöne Beispiele finden sich auch in diesem Heft: Das Zentrum für Hochschulsport stellt seine inklusiven Angebote vor, bei denen Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen gemeinsam Sport treiben können (S. 21). Wir geben einen Einblick in die gemeinsame Bewältigung von Problemen am Arbeitsplatz mit der kollegialen Beratung (S. 33). Wie Sie für sich selbst und Ihre Kolleg\*innen Ihr Arbeitsumfeld sicherer machen können, erfahren Sie auf Seite 10. Und was wir Personalräte machen, um unsere Zusammenarbeit zu verbessern, lesen Sie auf Seite 25.

Einem ernstem Thema widmen wir uns ab Seite 28: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Was genau ist das? Was kann ich als Betroffene\*r tun? Wie können wir gemeinsam dafür sorgen, dass an unserem Arbeitsplatz kein Raum dafür ist?

Natürlich gibt es auch in dieser Ausgabe viele nützliche Informationen: Auf Seite 4 finden Sie Regelungen zu der neuen pauschalen Dienstreisegenehmigung. Informationen für wissenschaftliche Beschäftigte, die befristet und mit geringem Stundenumfang beschäftigt sind, halten wir auf Seite 23 bereit. Und die neue Entgelttabelle, die seit dem 1. Oktober 2018 gilt, ist auf Seite 35 abgedruckt - auch diese übrigens ein echtes Gemeinschaftswerk, denn ohne gemeinsame Aktionen und Warnstreiks wäre sie so nicht zustande gekommen.

Was kann man tun, wenn gar nichts mehr geht? Wir sprechen mit Christiane Maurer über die Angebote der Psychologisch-Therapeutischen Beratung (S. 13).

Wir schauen zurück auf den heißen Sommer (S. 36) und das Sommerfest (S. 6). Wir schauen nach vorn auf die nächste Wahlperiode der Schwerbehindertenvertretung (S. 39). Wir schauen uns um, und was wir sehen, gefällt uns nicht: Auf Seite 40 beziehen wir Stellung!

In diesem Sinne: Auf gute Zusammenarbeit!



## JUHU, SIE IST DA!

Im Oktober 2017 berichteten wir im PR-Info über die Möglichkeit, für drei Jahre eine pauschale Dienstreisegenehmigung bei wiederkehrendem Ortswechsel zu beantragen. Dies war eine nützliche Methode, um den bürokratischen Aufwand zu vermeiden, jedes Mal einen Dienstreiseantrag stellen zu müssen, wenn man dienstlich z.B. zwischen Hannover und Garbsen unterwegs ist.

Mittlerweile gibt es eine noch bessere Lösung: die pauschale Dienstreisegenehmigung (Rundschreiben Nr. 36/2018). Alle Beschäftigten der LUH

haben jetzt eine generelle Genehmigung für Dienstreisen zwischen allen Dienststätten der Leibniz Universität sowie bei Dienstgeschäften in Hannover und Garbsen. Jedoch müssen solche „kleinen Dienstreisen“ vorab noch mündlich von der vorgesetzten Person genehmigt werden und sollten grundsätzlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln gemacht werden – die Benutzung eines privaten PKWs muss ebenfalls vorab mündlich von der vorgesetzten Person genehmigt und in der späteren Reisekostenabrechnung begründet werden.

Wenn Sie also Ihren Arbeitsort in Garbsen haben und ein Dienstgeschäft in Hannover erledigen müssen, dann gilt Ihre Dienstreise pauschal als genehmigt – vorausgesetzt, sie wurde vorab mündlich von Vorgesetzten genehmigt. Dienstgeschäfte sind beispielsweise eine Fortbildung, die arbeitsmedizinische Untersuchung, die Teilnahme an der Perso-

nalversammlung oder auch die Beratung beim Personalrat.

Bei Fragen steht Ihnen Sandra Cohrs im Dezernat Finanzen zur Verfügung (Tel. 762-5468, [sandra.cohrs@zuv.uni-hannover.de](mailto:sandra.cohrs@zuv.uni-hannover.de)).

## GENERAL PERMIT FOR SHORT BUSINESS TRIPS

**G**enerally speaking, all business trips, however short, require an official permit which staff members have to formally apply for in writing ahead of time. This means that you would have to apply for a permit even if you only wanted to travel from the city of Hannover to the city of Garbsen on work business. Considering the frequency of trips of this nature, this regulation might cause a lot of unnecessary paperwork.

In order to simplify things, the university has therefore issued a general permit for such business trips for all employees (see *Rundschreiben 36/2018*). If you need to visit another part of the university or another place inside the cities of Hannover or Garbsen on work business, you only need verbal permission in advance from your superior to do so as long as you use public transport. Using a private vehicle requires additional verbal permission from your superior and also needs to be justified in the application for travelling expenses which you need to hand in after your trip.

Things like taking part in on-the-job training courses, visiting the university's health practitioner, attending the annual staff meeting or consulting staff council also count as work business and are covered by this general permit.



Auch der gemeinsame Stand des Personalrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) nahm langsam Form an, aber die Hauptattraktion fehlte noch: die Popcornmaschine! In den vergangenen Jahren war das Personalrats-Popcorn zur schönen Tradition geworden und sollte auch in diesem Jahr nicht fehlen. Als die Maschine jedoch endlich geliefert wurde, stellte sich schnell heraus, dass sie einen Defekt hatte, der nicht so einfach auf die Schnelle zu beheben war. So mussten wir und Sie in diesem Jahr leider auf Popcorn verzichten.



Auch ohne Popcorn ist das Interesse groß.

Seit einiger Zeit ist Arbeitsverdichtung für den Personalrat ein zentrales Thema. Angefangen mit der Untersuchung der Auswirkung verschiedener psychischer Belastungen beim Gesundheitstag im November 2017 über unsere Personalversammlung im März 2018, bei der wir uns einer Studie zur Arbeitsverdichtung im wissenschaftsunterstützenden Bereich widmeten, gingen wir das Thema diesmal von der spielerischen Seite an. Spielende mussten versuchen, möglichst viele mit Aufgaben, Unterbrechungen und Störfaktoren beschriftete Bälle in einem Eimer

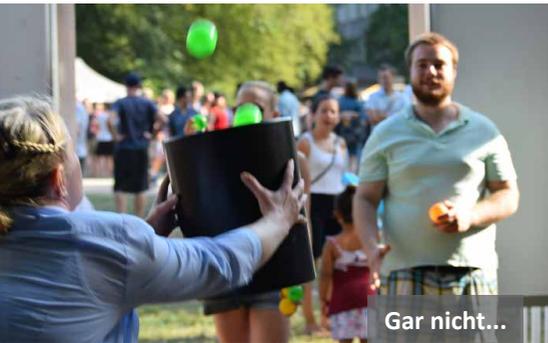


Zwei Vertreter der JAV sind mit dabei.

Dennoch war das Fest auch für uns ein voller Erfolg. Gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung – die in Ermangelung des Popcorns für die kulinarische Versorgung unserer Besucher\*innen in Form von Brezeln sorgte – hatten auch wir eine Aktion vorbereitet: Alle Besucher\*innen unseres Standes wurden aufgefordert, ihre Belastungsgrenze bei der Arbeit zu testen.



Der Präsident begrüßt die Gäste.



Gar nicht...

zu fangen, die ihnen von mehreren Seiten von den umstehenden Personalräten (und oft auch den eigenen Begleiter\*innen) in immer schnellerem Tempo zugeworfen wurden. Schnell erreichten dabei alle den Punkt, an dem die Belastungsgrenze erreicht war und nicht mehr „alle

kennen wir fast alle aus unserem Arbeitsalltag. Irgendwann ist jedoch bei uns allen der Punkt erreicht, an dem wir nicht mehr allen an uns gestellten Erwartungen gerecht werden können und an dem Arbeitsverdichtung, Stress und Überlastung uns krank machen können.



...so einfach,

- Aufgaben
  - Prioritäten
  - Zeitmanagement
  - Flexibilität
  - Rollen
- Diagnose**
- Performance
  - Motivation
  - Kapazität
- Therapie**
- Mentale Stärke
  - Persönlichkeitsentwicklung
  - Zeitmanagement
  - Emotionale Kompetenz
  - Zielsetzung und Durchsetzungsvermögen
  - Motivation



...alle Bälle

Aufgaben erledigt“ – sprich: alle Bälle gefangen – werden konnten.

Dieses Spiel verdeutlichte auf einfache Art und Weise, was wir alle kennen, aber uns selten eingestehen: Unsere Kapazitäten sind nicht unbegrenzt. Ständiger Aufgabenzuwachs, Veränderungen und Unsicherheit, Multitasking und Unterbrechungen

Diese Botschaft kam auch bei vielen der Besucher\*innen an, wie uns immer wieder in einem leicht überraschten Tonfall mitgeteilt wurde. „Gar nicht so einfach!“ kommentierte eine Kollegin das Spiel. „Ich hätte gedacht, ich schaffe mehr.“



...zu fangen!

Auch bei den kleinen und kleinsten Besucher\*innen kam das Spiel gut an, wenngleich es hier natürlich mehr um das Bälle werfen und fangen ging als um den Eindruck von Arbeitsverdichtung. Auf diese Weise war für alle etwas dabei.

Für uns Personalräte ist Arbeitsverdichtung natürlich auch nicht unbekannt, und so haben wir die Möglichkeit sehr genossen, einen

lauen Sommerabend im Park zu verbringen, von Stand zu Stand zu schlendern und die angenehme Atmosphäre beim Sommerfest zur Entspannung zu nutzen. Ein großes Lob und unseren herzlichen Dank an das Organisationsteam! Wir hoffen sehr, dass es Ihnen genauso gefallen hat wie uns, und freuen uns schon auf das nächste Mal – dann hoffentlich wieder mit Popcorn!



## HAUPTSACHE DOKUMENTIERT



Bild: pixabay.com

**D**as für viele wohl bedeutendste Buch der deutschen Nachkriegsgeschichte ist das Sparbuch. Das Verbandbuch hingegen kennen wohl nur wenige. Schade, denn es hat dem Sparbuch bei weitem den Rang abgelassen.

Während sich das eine kaum noch als profitabel erweist, kann sich ein Eintrag im Verbandbuch als sehr lukrativ erweisen. Denn: Über jede Erste-Hilfe-Leistung müssen nach § 24 (6) DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ Aufzeichnungen geführt und **fünf Jahre** lang aufbewahrt wer-

den. Die Angaben dienen als Nachweis einer Verletzung oder Erkrankung bei einer versicherten Tätigkeit. Diese Aufzeichnungen können sehr wichtig sein, wenn z.B. Spätfolgen eintreten sollten, denn nicht immer sind Arbeitsunfälle in ihrer Schwere als gravierend zu erkennen. Ein kleiner Schnitt in den Finger ist mit einem Pflaster schnell versorgt. Aber was ist, wenn sich die Schnittwunde entzündet, eine Blutvergiftung auftritt oder die Schnittwunde als Eintrittsöffnung für Tetanusbakterien erhalten muss? Da wird schnell aus einem Bagatellschaden eine ernst-

hafte Erkrankung. Oder nehmen wir mal den Angriff eines der gefährlichsten Raubtiere Deutschlands: die Zecke! Oftmals bemerkt man den Angriff überhaupt nicht, die Spätfolgen einer möglichen Erkrankung (Borreliose und die Frühsommer-Meningoenzephalitis) sind aber verheerend. Gut, wenn man da vorsorglich den Zeckenbiss im Verbandbuch dokumentiert hat, falls dieser Angriff bei Arbeiten in niedriger Vegetation während der Arbeitszeit erfolgt ist. Zudem sollte man, wenn möglich, einen Zeugen für den Vorfall benennen (aber bitte nicht die Zecke).

Warum ist die Dokumentation im Verbandbuch so wichtig? Bei Arbeitsunfällen zahlen die Berufsgenossenschaften oder – bei Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes – die Landesunfallkasse im Bedarfsfall u.a. die Kosten der Heilbehandlung, Verletzungsgeld, Rente und Pflegegeld. Diese können, wie bereits erwähnt, sehr hoch sein. Auch ist die gesetzlich vorgeschriebene Aufbewahrungszeit des Verbandbuches von fünf Jahren sehr sinnvoll, da Spätfolgen, z.B. durch eine Infektion mit Borrelien infolge eines Zeckenbisses, oft erst nach Jahren auftreten können. Die Eintragung in das Verbandbuch erweist sich ebenfalls als sehr wichtig und nützlich für bestimmte Berufsgruppen wie Gärtner, Landwirte oder Förster, für die eine Borrelieninfekti-



on durch Zeckenbiss als Berufskrankheit anerkannt werden kann.

Generell sind der zuständigen Berufsgenossenschaft oder der Landesunfallkasse laut § 193 (1) SGB VII alle Arbeitsunfälle zu melden, in deren Folge Beschäftigte mehr als drei Kalendertage ausfallen. Ebenfalls meldepflichtig sind tödliche Arbeitsunfälle.

Man sollte sich nicht scheuen, auch bei kleineren Unfällen ohne bescheinigte Arbeitsunfähigkeit eine Unfallanzeige aufzusetzen. Denn ein kleiner „Unfallschaden“ kann eventuell nur durch eine glückliche Fügung ein kleiner Schaden geblieben sein! Die Unfallursache hätte unter weniger glücklichen Umständen auch einen größeren Schaden herbeiführen können.

Die im Rahmen der Unfallmeldung durchgeführte Prüfung der Unfallursache kann daher nicht nur Ihren Arbeitsplatz sicherer machen, sondern auch Ihre Kolleg\*innen profitieren davon. Und auch die Unfallmeldung kann als Nachweis dienen, dass man sich die Verletzung oder Erkrankung bei der Arbeit zugezogen hat, wenn unerwartete Spätfolgen eintreten.

In diesem Sinne: Passen Sie auf sich auf!





## KEEP A RECORD!

**H**ave you ever cut your finger or suffered a similarly minor injury while at work? Did you then make a note of your injury in the first-aid log (*Verbandbuch*) or fill in an accident report form (*Unfallanzeige*)?

Even though German law only requires you to report work accidents that lead to an absence of three or more days, you should make a record of an accident using both of the methods mentioned above even if your injury seems insignificant or it seems like you didn't suffer any injury at all. The reason for this is that it is often not possible to tell whether an accident will have long-term consequences that only become apparent later on. These can be severe and lead to

debilitating health problems that require expensive care. The costs for this can be immense, but they will be paid by the state's accident insurance (*Landesunfallkasse*) if you can prove that the accident or injury that caused your illness was suffered during work. Since both first-aid logs and accident report forms are kept for five years, both can be used if such proof is needed.

Another reason to report an accident even if you were lucky enough not to get hurt is that the next person might not be so lucky. Every reported accident is followed by an examination of the cause of the accident, so you can help by making your workplace safer for yourself and your colleagues.

# „STRESSBEWÄLTIGUNG UND ERSCHÖPFUNG SIND DIE HÄUFIGSTEN THEMEN IN DER BERATUNG“



Bild: pixabay.com

**W**ussten Sie, dass es an der LUH eine psychologisch-therapeutische Beratungsstelle gibt? Und dass Sie diese auch als LUH-Beschäftigte\*r in Anspruch nehmen können? Wir haben uns mit der Geschäftsführenden Leiterin der Psychologisch-Therapeutischen Beratungsstelle für Studierende (ptb), der Diplom-Psychologin und Psychologischen Psychotherapeutin Christiane Maurer über das Beratungsangebot unterhalten.

***Personalrat (PR):** Der offizielle Name der ptb ist „Psychologisch-Therapeutische Beratung für Studierende“. Können sich auch Beschäftigte der LUH an die ptb wenden? Warum ist der Name so?*

**Christiane Maurer:** Beschäftigte der LUH können sich seit Sommer / Herbst 2013 mit ihren Anliegen an die ptb wenden. Natürlich hatten wir auch schon vorher Mitarbeiter\*innen in Beratung, die an der Uni Hilfe suchten, aber in viel geringerem Um-

fang. Das wurde auch nicht offiziell beworben. Wir waren sehr froh, als dieses Angebot auf Initiative des Personalrats und des Gesundheitsmanagements offiziell bei uns installiert wurde.

Der Name ptb, also „Psychologisch-Therapeutische Beratungsstelle für Studierende“, ist allerdings ein seit inzwischen 48 Jahren sehr gut eingeführter Name und eine Marke in der hannoverschen Hochschullandschaft. Das wollten wir nicht zer-

stören, deswegen sind wir bei dem Namen geblieben. Damit es deutlich wird, dass sich dieses Angebot auch an Mitarbeiter\*innen wendet, haben wir eine eigene Homepage aufgesetzt, die jetzt auch über das Beschäftigtenportal zu finden ist. Es gibt auch einen speziellen Flyer für Mitarbeiter\*innen. Wir hoffen, dass es inzwischen in der Breite der Universität angekommen ist, dass es dieses Angebot gibt, auch wenn der Name erstmal etwas irreführend ist. Aber eine gut eingeführte Marke gibt man nicht auf.

*PR: Uns war gar nicht bewusst, dass es die ptb schon so lange gibt!*

**Ch. Maurer:** Ja, 2020 haben wir 50-jähriges Jubiläum.

*PR: Welche Beratungsangebote für Beschäftigte gibt es?*

**Ch. Maurer:** Mitarbeiter\*innen können sich zu Einzelgesprächen anmelden, und die meisten wünschen sich auch diesen geschützten Rahmen einer Einzelberatung. Wir bieten auch eine niedrigschwellige Onlineberatung, sowohl per Chat als auch per E-Mail. Das läuft über eine gesicherte Plattform, man braucht nur einen Nickname [Spitzname – *Anm. d. Red.*] und eine E-Mail-Adresse, eine Anmeldung mit Klarnamen ist nicht notwendig. Man bekommt dann ein Passwort und schreibt eine gesicherte E-Mail an uns, die wir in-

nerhalb von drei Tagen beantworten. Oder man meldet sich für einen Chat in den Abendstunden an. Die Chats finden montags von 21 bis 23 Uhr und donnerstags von 20:30 bis 22:30 Uhr mit dem Kollegen Martin Paulick oder mir statt. Oftmals wird sich hier erstmal informiert: Ist das überhaupt ein Problem? Bin ich am richtigen Ort mit diesem Problem? Es werden Informationen zu Beratung und Psychotherapie eingeholt, aber manchmal werden auch direkt Probleme geschildert und im Rahmen des Möglichen auch gleich beantwortet. Das wird gut angenommen.

Auf Anfrage machen wir kleine Schulungen zu sehr spezifischen Problemen, die sich nicht im Weiterbildungsprogramm finden, weil diese Probleme nicht die breite Öffentlichkeit betreffen. Hier widmen wir uns gezielten Fragen: Wie können wir in der Einrichtung mit diesen Problemen umgehen? Natürlich arbeiten wir in bestimmten Gremien mit, wie im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Nicht wenige wenden sich auf Grund von Empfehlung des BEM an die ptb. Auch im Netzwerk Gesundheit arbeiten wir mit, so dass wir z.B. im letzten Herbst bei den Gesundheitstagen mit Vorträgen und Infoständen präsent waren.

*PR: Machen Sie auch richtige Psychotherapie oder verstehen Sie sich eher als erste Anlaufstelle?*

**Ch. Maurer:** Wir machen Beratung, von einem Gespräch bis maximal zwanzig. Allerdings ist die Grenze zwischen Beratung und Therapie fließend. Wenn wir jemandem anraten, sich in eine Psychotherapie zu begeben, bieten wir auch Überbrückungsgespräche. Selbst in Hannover, das ja

Und manchmal ist das Problem mit einigen Gesprächen schon gelöst und eine Psychotherapie ist nicht mehr nötig. Zwischen 15 % und knapp über 20 % der Ratsuchenden verweisen wir in eine irgendwie geartete Psychotherapie: ambulant, teilstationär oder stationär.

Bild: pixabay.com



medizinisch-psychologisch gut ausgestattet ist, sucht man vier bis fünf Monate einen Psychotherapieplatz und auch Termine bei Fachärzten für Psychiatrie sind schwer zu bekommen. In der Zeit unterstützen wir unsere Mitarbeiter\*innen weiter, damit sie möglichst arbeitsfähig bleiben.

***PR:** Kommen die Kolleg\*innen auch mit arbeitsplatzbezogenen Problemen zu Ihnen oder eher mit privaten Problemen?*

**Ch. Maurer:** Da geht's um beides, wobei man bedenken muss, dass private Probleme die Arbeitsfähigkeit

immer mit beeinträchtigen. Ich habe mir die Zahlen aus den letzten vier Jahren mal angeguckt nach den Top 10 der Themen, zu denen wir beraten. In drei von vier Jahren standen Stressbewältigung und Erschöpfung an erster Stelle. Depressive Verstimmungen waren auch immer mindestens an zweiter oder dritter Stelle. Partnerschaftsprobleme und Konflikte mit Kollegen\*innen und Vorgesetzten sind immer unter den Top 5. Unter den ersten 5-6 kommen auch immer Identitäts- und Selbstwertprobleme. Es ist also eine Mischung aus privat und beruflich.

*PR:* Können die Beschäftigten die

*Beratung während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen, oder ist das Privatsache? Und wie sieht es mit der Geheimhaltung der bei der ptb besprochenen Probleme aus?*

**Ch. Mauer:** Die Mitarbeiter\*innen können die Beratung in ihrer Arbeitszeit wahrnehmen. Es gibt aber auch Ratsuchende, die nicht möchten, dass Kollegen\*innen oder Vorgesetzte mitbekommen, dass sie sich an die ptb wenden, oder die so eingespannt sind, dass sie im Laufe ihres Arbeitstages überhaupt keine Luft dafür haben. Deswegen bieten wir auch Termine in den Abendstunden. Es gibt in der Woche immer zwei Abende, an



Bild: pixabay.com

denen wir außerhalb der Arbeitszeit von 17 bis 19 Uhr Termine anbieten. In jedem Fall sind die Beratung und die Inhalte der Beratung völlig vertraulich. Wir geben an absolut niemanden Daten weiter, auch nicht, dass jemand bei uns in Beratung ist.

*PR: Wie lange dauert so ein Gespräch?*

**Ch. Maurer:** Ein Gespräch geht immer 50 Minuten.

*PR: Sie haben uns auch Zahlen mitgebracht. Wie hat sich die Beratung der Beschäftigten in den letzten Jahren zahlenmäßig entwickelt? Sind Schwerpunkte erkennbar?*

**Ch. Maurer:** Vor der offiziellen Einführung dieses Angebots waren es immer zwischen 30 und 39 Personen, die bei uns waren. 2014 hatten wir 88 Beschäftigte in Beratung. 2015 waren es 89, 2016 waren es 91 und 2017 waren es 101. Es steigert sich langsam aber stetig. Wir werden sehen, wie es sich 2018 entwickelt.

*PR: Der Personalrat beobachtet seit einigen Jahren einen starken Anstieg der Arbeitsverdichtung unter den Beschäftigten der LUH – ist das in der Beratung auch erkennbar?*

**Ch. Maurer:** Wenn Stressbewältigung und Erschöpfung immer die häufigsten Themen in den Beratungen sind, hat dies sicherlich auch mit der Arbeitsbelastung zu tun. Überlas-

tung am Arbeitsplatz rangiert allerdings relativ weit hinten auf der Liste der Beratungsschwerpunkte, die bei der Anmeldung angegeben werden. Es kommt vor, aber es kommt nicht so häufig vor, wie man das aus Personalratsicht erwarten würde. Belastet fühlen sich Mitarbeiter\*innen, die zu uns kommen, aber schon sehr häufig.

*PR: Wie sieht es mit der Auslastung der Kolleg\*innen der ptb selbst aus: Durch die Beratung der Beschäftigten haben Sie ja auch mehr Arbeit zu tun. Wie ist bei Ihnen der Belastungsgrad? Gibt es bei Ihnen auch Arbeitsverdichtung?*

**Ch. Maurer:** Mit der offiziellen Einrichtung des Angebots hat die ptb eine halbe Stelle von der LUH dazu bekommen, um diesen Service anbieten zu können. Diese halbe Stelle ist gut ausgelastet, vom Arbeitsaufwand eher ein bisschen mehr als eine halbe Stelle. Es ist eine Frage dessen, wie man Arbeitsverdichtung sieht. Wir können nicht schneller Gespräche führen. Die Taktung von 50 Minuten Beratung, 10 Minuten Selbstorganisation und dann kommt die nächste Person, die ist nun mal gegeben und lässt sich nicht verkürzen. Kurztermine fügen wir nur ein, wenn wir den Eindruck haben, wir müssten jemanden schneller sehen. Durch die hohe Nachfrage, durchaus auch im studentischen Bereich,



Bild: pixabay.com

führen wir seit einiger Zeit schon Gespräche im Vierwochentakt. Das ist sehr weit auseinander, und dieses lange Warten auf den nächsten Termin ist sowohl für die Berater\*innen als auch für die Ratsuchenden sehr anstrengend. Für Erstgespräche versuchen wir das aufzufangen, indem wir offene Sprechstunden anbieten, die auch die Mitarbeiter\*innen nutzen können: immer montags von 11 bis 12 Uhr in der Vorlesungszeit. So kann man spätestens am nächsten Montag ein Gespräch haben, das ist ein bisschen kürzer, aber man kann jemandem sein Problem schildern und wir können schon erste Schritte zu einer möglichen Lösung besprechen.

*PR: Diese Sprechstunde findet bei Ihnen im Theodor-Lessing-Haus statt?*

**Ch. Maurer:** Ja. Als Mitarbeiter\*in muss man aber wissen, dass diese Sprechstunde auch von Studierenden genutzt wird. Wem das nicht recht ist, der müsste sich vorab über das Sekretariat ankündigen. Wenn wir – wie eigentlich immer zum Wintersemester – einen hohen Nachfragedruck haben, spüren wir diese Belastung schon. Wir haben immer im Oktober, November die nachfragestärksten Monate mit ganz vielen Neuanmeldungen, und die zu bewältigen ist schon recht anstrengend.

*PR: Von unserer Seite waren das alle*

*Fragen. Hätten Sie noch etwas, das Sie unseren Beschäftigten unbedingt mitteilen möchten?*

**Ch. Maurer:** Bei aller Arbeitsverdichtung und Aufgabenfülle ist das Sprichwort: „Wenn du weit kommen willst, geh langsam.“, eine ganz gute Haltung. Vergessen Sie nicht, auch mal kleine Pausen zu machen, die helfen dabei, wieder mit neuer Konzentration und Fokussierung an die nächste Aufgabe zu gehen und sich im Arbeitsalltag nicht so getrieben zu fühlen. Deswegen finden wir auch, dass der „Pausenexpress“ vom Hochschulsport eine tolle Maßnahme ist. Ich würde den Mitarbeiter\*innen ans

Herz legen, diese tolle Einrichtung zu nutzen und auch sonst ab und zu eine Pause einzulegen. Und dabei wirklich mal aufstehen vom Arbeitsplatz und dann erst wieder weitermachen.

*PR: Das können wir natürlich vollen Herzens unterstützen. Frau Maurer, wir danken Ihnen für das Gespräch!*

**DANKE!**

Mehr als 220 Veranstaltungen gab es bei der diesjährigen „Nacht, die Wissen schafft“, die der Öffentlichkeit jedes Jahr ein illustres Schaufenster in unsere Hochschule bietet.

Die Institute und Einrichtungen haben wieder einmal gute Arbeit geleistet und aktuelle Forschungsthemen für „Otto-Normalverbraucher\*in“ verständlich in Szene gesetzt. Herzlichen Dank an alle Kolleg\*innen, die am Samstag Überstunden und Nacharbeit geleistet haben, um unsere Hochschule im nächtlichen Glanz zu präsentieren!

Bild: pixabay.com

## DAS POSITIVE SEHEN



Bild: pixabay.com

**A**ls Personalrat trifft man auf die unterschiedlichsten Menschen. Darunter sind viele, die immer wieder Probleme haben und unzufrieden sind. Manchmal trifft man aber auch auf Leute, die – obwohl ihre Situation schwierig ist – zufrieden sind und gut gelaunt bleiben.

Wenn man mit diesen zufriedenen Leuten spricht, stellt man häufig fest, dass diese Menschen sich bewusst machen, wenn etwas gut läuft. Dazu gibt es verschiedene Taktiken.

Zum Beispiel kann man aufschreiben, was man schon alles erledigt hat, oder eine To-do-Liste machen,

auf der man dann die erledigten Dinge abhakt. Andere stecken sich morgens Münzen, Murmeln oder etwas anderes in eine Jacken- oder Hosentasche. Wenn sie dann etwas Positives erleben, holen sie eine Münze oder Murmel heraus und stecken sie in die Tasche auf der anderen Seite.

Diese Strategien haben eines gemeinsam: Sie machen positive Erlebnisse sichtbar. Vielleicht probieren Sie es einfach mal aus! Und wenn's hilft, verschenken Sie doch mal eine Ihrer Murmeln oder Münzen an eine\*n Kolleg\*in oder Vorgesetzte\*n, wenn diese Ihnen positiv auffallen.

## INKLUSIVER SPORTCAMPUS - GEMEINSAM SPORT TREIBEN BEIM HOCHSCHULSPORT



**S**ie suchen neue Herausforderungen? Sie möchten etwas für Ihre eigene Gesundheit tun? Sie möchten gerne Sport treiben, denken aber, Ihr Handicap steht Ihnen im Weg? Sie haben keine körperlichen Einschränkungen, möchten aber den Hochschulsport beim Abbau von Barrieren und andere Personen beim Sporttreiben unterstützen? Dann kommen Sie zum Hochschulsport!

Das Zentrum für Hochschulsport bietet im Wintersemester 18/19 verschiedene Möglichkeiten aktiv zu werden, um die Vielfalt auf dem SportCAMPUS zu fördern.

Im Sportkurs „Sport inclusive“ lernen Sie neue Leute mit und ohne Handicap kennen, die Spaß am gemeinsamen Sporttreiben haben. Der Kurs richtet sich in an alle Studierenden und Beschäftigten der hannoverschen Hochschulen, die inklusiv Sport treiben wollen. Ziel des Kurses ist es, gemeinsam Bewegungsprogramme zu entwickeln und verschiedene Sportmöglichkeiten auszuprobieren, um die eigenen Stärken zu erfahren, sie einzusetzen und um etwas für die eigene Gesundheit zu tun. Seit dem 22.10.2018 kann montags von 16:00 bis 17:30 Uhr in der Halle 3 auf dem SportCAMPUS inklusiv Sport getrie-

ben werden. Eine Anmeldung zum Kurs ist online auf [www.hochschul-sport-hannover.de](http://www.hochschul-sport-hannover.de) oder persönlich auf dem SportCAMPUS am Moritzwinkel möglich.

Eine weitere Möglichkeit für inklusives Sporttreiben stellt das Buddy-Projekt des Zentrums für Hochschulsport dar. Beim Buddy-Projekt werden Tandems aus Studierenden und Beschäftigten mit Handicap, die ohne Unterstützung keinen Sport treiben können, und den so genannten Buddies, Personen, die diese dabei gerne unterstützen möchten, gebildet. Mithilfe der Buddies wird somit eine Teilnahme am allgemeinen Hochschulsportprogramm ermöglicht. Ziel des Projektes ist es, zum einen ein solches gemeinsames Sporttreiben als Selbstverständlichkeit anzubieten und zu implementie-

ren. Des Weiteren sehen wir unser Projekt als Pilotprojekt, in dem wir gemeinsam mit einer Gruppe aus Buddy-Partnern im Rahmen von begleitenden Workshops und Seminaren die Maßnahmen herausarbeiten möchten, die zu einer Verbesserung des Studien- und Berufsalltages für Studierende und Beschäftigte mit Handicap führen.

Sie haben weitere Fragen oder Anregungen zu den Angeboten? Das Zentrum für Hochschulsport steht Ihnen gerne zur Verfügung:

**Kontakt:**

Kevin Kitsch  
Projektmitarbeiter  
Inklusion

E-Mail:  
[kitsch@hochschul-sport-hannover.de](mailto:kitsch@hochschul-sport-hannover.de)  
Tel. 0511 762 5097



Bild: Andi Weiland | Gesellschaftsbilder.de

## ACHTUNG BEI KLEINEN VERTRÄGEN



Bild: pixabay.com

**V**orsicht ist geboten für wissenschaftliche Beschäftigte, die in geringem Umfang, meist als wissenschaftliche Hilfskräfte, beschäftigt werden.

An der LUH werden alle Beschäftigungen an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen (außer studentische Arbeitsverträge) auf die Höchstbefristungszeit nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) angerechnet, selbst wenn diese einen geringen Stundenumfang hatten (unter 10 Std./Woche bzw. 43 Std./Monat).

In § 2 (3) WissZeitVG heißt es: „Auf die in Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenver-

hältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen.“ Der Grund hierfür ist, dass diese Arbeitsverhältnisse mit geringem Umfang aus der Sicht der Gesetzgebung für eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht ausreichend sind. Die Personalverwaltung der LUH folgt jedoch der Auffassung, dass diese Regelung der europäischen Richtlinie 1999/70/EG zu Kettenbefristungen widerspricht. Damit bestünde ein Risiko von Entfristungsklagen für die LUH, wenn durch Kleinstverträge die Befristungsgrenze von sechs Jahren (bis zur Promotion) überschritten wird.

Wer also nicht ganz sicher ist, ob noch die Promotion angestrebt wird, sollte lieber Pizza ausliefern, als kleine Jobs an Hochschulen anzunehmen, um sich nicht selbst die Zeit für eine Promotion zu beschneiden.



## CAUTION: CONTRACTS WITH MARGINAL WORK HOURS

Bild: pixabay.com

If you are an academic employee with a fixed-term contract currently working less than 40 hours a month, you might be endangering your chances to complete a PhD later on.

The Fixed-term Contract in Academia Act (*Wissenschaftszeitvertragsgesetz*, *WissZeitVG*) allows the temporary employment of academic staff of up to six years before the completion of the PhD and then another six years as a post doc. A necessary prerequisite for this is that staff are employed for the purpose of their own academic qualification. Since, according to the Act, working 40 hours or less per month does not allow enough time to pursue academic qualification, contracts with such marginal work hours should not be

counted towards the six year limit of employment.

However, the LUH's personnel department **do** count even such marginal contracts into your six years maximum employment on a fixed-term contract. They do so because there is a slight chance that staff members on fixed-term contracts might successfully sue for permanent employment once their six years are up and they are still being employed.

The result of this is that your time remaining might be too short to complete a PhD when you've already worked on a marginal contract for some years. So you might be better advised to take a side job outside the university until you start your PhD.

## PERSONALRATSARBEIT PRAKTISCH: INTERNE WEITERBILDUNG



Die Mitglieder des Personalrats bei der Klausurtagung 2018 in Winsen/Aller.

**D**ie Personalratsarbeit ist ein Ehrenamt, und dementsprechend kommen alle Personalräte als Laien zu dieser Aufgabe. Häufig müssen wir uns aber im Rahmen unserer Tätigkeit mit Sachverhalten und Themen auseinandersetzen, mit denen wir uns zunächst nicht auskennen. Zwar gibt es für den Einstieg als neuer Personalrat grundlegende Fortbildungen, in denen man lernt, was die Rechte und Pflichten des Personalrats nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) sind und einzelne Personalratsmitglieder bilden sich zu Spezialthemen weiter, um bestimmte Aufgaben innerhalb des Gremiums zu übernehmen. Hin und wieder gibt es aber Themen, die den Personalrat als Ganzes beschäftigen.

Die tiefere inhaltliche Beschäftigung mit solchen Themen kommt neben dem Tagesgeschäft aber oft zu kurz, so gibt es im Personalrat einen besonderen Termin für diese Form der internen Weiterbildung: den sogenannten „Fünften Mittwoch“. An jedem zweiten und vierten Mittwoch eines Monats findet die Personalratssitzung statt, jeder erste und dritte Mittwoch ist reserviert für die Vorstandssitzung, in der die freigestellten PR-Mitglieder die Sitzung des gesamten Gremiums vorbereiten. Drei- bis viermal im Jahr gibt es jedoch noch einen fünften Mittwoch im Monat, an dem im Personalrat keine festen Termine vorgesehen sind. Diese Zeit nutzen wir dann, um ein für unsere Arbeit wichtiges Thema näher zu beleuchten.

Die Themen, um die es am Fünften Mittwoch geht, sind vielfältig. Das reicht von internen Themen wie der Aufgabenverteilung im Personalrat und dem strukturierten Umgang mit Personalmaßnahmen über Sachthemen wie Konfliktmanagement und Wirtschaftsausschuss bis hin zu kontroversen Themen wie z.B. den Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Hin und wieder werden hierzu auch externe Sachverständige hinzugezogen, die nötiges Fachwissen mitbringen und an die Personalratsmitglieder weitergeben können.

Eine Sonderform der internen Weiterbildung bildet die Klausurtagung des Personalrats. Diese findet derzeit alle zwei Jahre statt. Hier geht es um das große Ganze: Was ist unsere Position, was haben wir schon geschafft, wo wollen wir noch hin und wie gehen wir vor? An diesen Fragen arbeiten wir intensiv im Rahmen eines zweitägigen Workshops und werden dabei von externer Moderation unterstützt.

Bei der ersten Klausurtagung der aktuellen Wahlperiode im Jahr 2016 ging es vor allem darum, als neues Gremium zusammenzufinden, unsere Aufgabefelder zu definieren und eine gemeinsame Richtung zu finden. Die zweite Klausurtagung fand im April 2018, also genau zur „Halbzeit“ der Wahlperiode, statt. An diesen zwei Tagen schauten wir zurück auf das, was wir uns 2016 vorgenommen hatten, und verglichen es mit dem, was wir erreicht hatten. Wir beschäftigten uns mit der Arbeitsorganisation des Personalrats und schauten auch in die Zukunft, indem wir unsere Aufgaben für die nächsten zwei Jahre priorisierten.

Dieses regelmäßige Innehalten und Betrachten der eigenen Situation ist für die Arbeit eines so großen Gremiums wie dem Personalrat unverzichtbar. Nur so kann sichergestellt werden, dass die gemeinsame Arbeit zielgerichtet ist und keine wichtigen Dinge im Alltag untergehen.

## IN LETZTER MINUTE ..

**U**nsere Personalratsvorsitzende, Elli Grube wurde am 12. November zur Sprecherin der Landeshochschulpersonalrätekonferenz (LHPRK) gewählt. Sie vertritt damit die Interessen der Beschäftigten aller 21 Hochschulen Niedersachsens

bei der Landeshochschulkonferenz (LHK). Die Landeshochschulkonferenz befasst sich mit übergreifenden Angelegenheiten der Hochschulen Niedersachsens und vertritt die Positionen der Hochschulen gegenüber Land und Bund.

## ERFOLG IN DER AUSBILDUNG AN DER LUH



**A**m 20.02.2018 fand in der Marktkirche die diesjährige Freisprechung der Innung der Metallbauer und Feinwerkmechaniker Hannover für die Feinwerkmechaniker der LUH statt. Die Auszubildenden wurden von dem Lehrlingswart der Innung, Michael Gleue, freigesprochen.

Aus der Leibniz Universität Hannover kamen dieses Jahr wieder hervorragende Ergebnisse. So wurde Emil Andrezej Adamczyk als Bester seines Jahrgangs (Note 1) geehrt. Doch auch die anderen Auszubildenden der Feinwerkmechanik ließen sich nicht lumpen. Lennard Tschöke, Tim Lüdecke, Justin Fischer und Nadine Habermann schlossen alle mit der Abschlussnote 2 ab.

Dies spiegelt die qualitativ hochwertige Ausbildung an der LUH wider – übrigens auch in den anderen Ausbildungsberufen – und nimmt den kommenden Absolvent\*innen hoffentlich etwas die Angst vor den Prüfungen.

Der Obermeister Frank Gödeke schloss die Veranstaltung mit einem Zitat von Albert Einstein: „Persönlichkeiten werden nicht durch schöne Reden geformt, sondern durch Arbeit und eigene Leistung.“

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gratuliert den erfolgreichen Absolvent\*innen nachträglich zu diesem tollen Ergebnis und wünscht den kommenden Prüflingen viel Glück bei ihren Prüfungen!

# EIN NEIN IST EIN VOLLSTÄNDIGER SATZ.

## WAS IST DARAN NICHT ZU VERSTEHEN?

Bild: pixabay.com

**O**kay, grammatikalisch ist das vielleicht nicht ganz richtig, aber Mann / Frau muss die obige Aussage im Kontext betrachten.

Und im Kontext Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist diese Aussage voll verständlich und zwar für jede\*n!

Im Rahmen unserer regelmäßig stattfindenden Fortbildungsveranstaltungen am „Fünften Mittwoch“ haben wir Personalräte (PR) uns kürzlich mit dem Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beschäftigt. Das Thema bearbeiteten wir zusammen mit einer externen Referentin nicht zuletzt auch auf Grund aktueller Vorkommnisse. Für viele PR`ler war das

Thema neu. Klar hatte man bestimmte Vorstellungen zum Thema, aber was sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz bedeuten und wie die Auswirkungen auf die Betroffenen sind, war für viele unklar und sorgte auch für Unsicherheiten im Umgang mit anderen. Was ist sexuelle Gewalt und wo fängt sexuelle Belästigung an? Ist flirten noch erlaubt? Ist die positive Bemerkung über das Aussehen schon grenzüberschreitend? Ist mein Verhalten insgesamt korrekt?

Aber zuerst ein paar Zahlen aus dem Arbeitsmaterial des Vereins Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen Hannover:

- Über 52 % der Beschäftigten geben an, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt zu haben.
- In der Mehrzahl sind es männliche Arbeitskollegen, die belästigen.
- In der Mehrzahl sind diese Arbeitskollegen verheiratet.
- Ihr Durchschnittsalter liegt bei 30-50 Jahre.

Worin liegt jetzt aber der Unterschied zwischen sexueller Gewalt und sexueller Belästigung? Sexuelle Gewalt ist definiert durch Handlungen wie tätliche Bedrohung, Nötigung und Vergewaltigung. Und, ganz wichtig:

**Sexuelle Gewalt ist strafrechtlich relevant.**

Sexuelle Belästigungen sind **einseitig** unwillkommene und **unerwünschte**, meist unerwartete Annäherungen, die nichts mit freiwillig eingegangenen Beziehungen bzw. auf gegenseitigem Einverständnis beruhendem Verhalten zu tun haben. Der Ausdruck „Sexuelle Belästigung“ bezeichnet ein breites Spektrum an Verhaltensweisen (körperlich und verbal), die von den Betroffenen als beleidigend, verletzend, herabwürdigend und bedrohlich empfunden werden.

**Der Maßstab der Sexuellen Belästigung ist das subjektive Empfinden.**

Ob eine Handlung oder Bemerkung

eine sexuelle Belästigung darstellt oder nicht, wird individuell sehr unterschiedlich wahrgenommen und ist unabhängig von der Intention der belästigenden Person. Auch flirten kann als sexuelle Belästigung verstanden werden – aber nicht jedes Flirten ist schon sexuelle Belästigung. Studien zeigen, dass sich Frauen und Männer in der Regel darüber einig sind, was eine Belästigung und was ein harmloser Flirt ist. Die Frage: „Ja, darf man denn gar nichts mehr?“, stellt sich also eigentlich gar nicht. Und immer gilt:

**NEIN heißt NEIN!**

Ein schwieriges Thema für alle Beteiligten. Aber wie sollen wir im alltäglichen Miteinander damit umgehen? Wichtig wäre es schon, erst einmal ein Problembewusstsein zu schaffen und damit das Thema Sexuelle Belästigung sprachfähig zu machen. Denn sexuelle Belästigung ist nicht alleiniges Problem der Betroffenen, sondern eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten. Hier sind Vorgesetzte verpflichtet, Mitarbeitende vor Belästigungen zu schützen. Wir leben noch immer in einer männlich dominierten Gesellschaft mit klaren Geschlechterhierarchien. Alltagssexismus bildet das Fundament für sexuelle Übergriffe auf Frauen und Mädchen. Deshalb ist es Aufgabe der Vorgesetzten, ein Klima der gegenseitigen Akzeptanz zu schaffen und

sexuelle Übergriffe, und mögen sie noch so harmlos erscheinen, sofort zu unterbinden.

Kommt es dennoch zu Übergriffen oder Belästigungen, sollten Betroffene diese auf jeden Fall (am besten direkt nach dem Vorfall) schriftlich dokumentieren. Ein Gedächtnisprotokoll ist aber auch später noch sinnvoll. Darin sollten Angaben zu Datum, Uhrzeit, Ort, Name der beteiligten Personen und Fakten zum Tathergang (was ist vorgefallen, körperlich, verbal – hier auch Zitate wiedergeben) enthalten sein. Wichtig ist natürlich die Nennung von möglichen Zeug\*innen und die Sicherstellung von Beweisen (bspw. Briefe oder E-Mails, Chatverläufe aus WhatsApp, Facebook etc.).

Hilfreich ist oft auch ein Gespräch mit einer Vertrauensperson über das mögliche weitere Vorgehen. LUH-interne und externe Beratungsstellen können Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und individuelle Lösungswege finden. Dazu gehört auch das Akzeptieren, wenn Sie als Betroffene\*r nicht (weiter) aktiv werden wollen. Im Gespräch erörtern Sie, welche verschiedenen Handlungsoptionen Ihnen zur Verfügung stehen und welche Vor- und Nachteile die einzelnen Schritte für Sie als Betroffene\*r haben könnten.

Beratung und Ansprechpartner\*innen finden sie (auch als Vorgesetzte\*ri!) hier:

## **Beratungsstellen an der Leibniz Universität Hannover**

- Personalrat, Tel. (0511) 762 30 74
- Hochschulbüro für ChancenVielfalt, Tel. (0511) 762 37 74
- Psychologisch-Therapeutische Beratung für Studierende (und Beschäftigte), Tel. (0511) 762 37 99

## **Weitere Beratungsstellen in Hannover**

- Sozialberatung des Studentenwerks Hannover, Tel. (0511) 76 88 919
- Frauennotruf Hannover, Beratung bei sexueller Gewalt und Belästigung, Tel. (0511) 33 21 12
- bff - Frauen gegen Gewalt, Beratung bei jeglicher Gewalt, Schwerpunkt sexuelle Belästigung, [www.frauen-gegen-gewalt.de](http://www.frauen-gegen-gewalt.de)
- Frauenberatung Hannover, Beratung nach Gewalterfahrungen oder in krisenhaften Lebenssituationen, Tel. (0511) 32 32 33

# NO MEANS NO - WHAT'S NOT TO UNDERSTAND?



Bild: pixabay.com

**S**exual harassment and sexual violence have no place in the work environment. But how exactly are they defined and what is the difference between the two?

Actions like assault, coercion and rape constitute sexual violence. These actions are criminally relevant and perpetrators can be prosecuted for them.

Sexual harassment is defined as a one-sided, unwanted and often unexpected approach. It can be verbal or physical and is experienced as offending, hurtful, demeaning and/or

threatening by the victim. It is important to note that whether an action constitutes sexual harassment or not is entirely dependent on the perspective of the person on whom it is inflicted. Studies show that generally, men and women are in agreement about what is harmless flirtation and what constitutes harassment.

In the workplace, sexual harassment not only concerns the perpetrator and the victim, but also touches on the duty of the university as an employer towards its employees. Superiors, team leaders and supervi-

sors are obliged to shield their staff from harassment. They are required to create an atmosphere of mutual acceptance and openness, in which employees feel free to talk to their superior about any harassment they experience and in which harassing behaviour is immediately put an end to.

If you are being sexually harassed in the workplace, make sure to record all details in writing as soon as possible after the incident. This account should include the date, time and place of the incident, the persons in-

involved, detailed descriptions of what was said and done (using direct quotes wherever possible) and, if possible, names of witnesses. Further evidence such as emails, letters or chats (WhatsApp, Facebook) should also be secured immediately.

In this situation, it can be helpful to talk to an uninvolved third person about the incident and possible courses of action to deal with it. Several counselling services are available within the university and outside. Contact details can be found in the box below.

## Counselling Services at the Leibniz University Hannover

- Staff Council / *Personalrat*, phone (0511) 762 30 74
- Equal Opportunities Office / *Hochschulbüro für ChancenVielfalt*, phone (0511) 762 37 74
- Psychological and Therapeutic Counselling for Students and Staff / *Psychologisch-Therapeutische Beratung für Studierende (und Beschäftigte)*, phone (0511) 762 37 99

## Further Counselling Services in Hannover

- Social Advice Department of the Student Services Organisation Hannover / *Sozialberatung des Studentenwerks Hannover*, phone (0511) 76 88 919
- Emergency Hotline for Women / *Frauennotruf Hannover*, phone (0511) 33 21 12
- bff - Women Against Violence / *Frauen gegen Gewalt*, [www.frauen-gegen-gewalt.de/en/](http://www.frauen-gegen-gewalt.de/en/)
- Women's Counselling Hannover / *Frauenberatung Hannover*, phone (0511) 32 32 33

## **KOLLEGIALE BERATUNG: PROBLEMLÖSUNG, DIE WIRKT!**

**V**ielleicht haben Sie ja schon mal von der kollegialen Beratung gehört. Auch in unserem Weiterbildungsprogramm kann man sie hin und wieder finden.

Im Jahr 2017 nahmen 10 Personen aus den unterschiedlichsten Bereichen der LUH an einer solchen Weiterbildung teil. Selten habe ich es erlebt, dass sich Teilnehmende einer Fortbildung auf Anhieb so gut verstehen. Uns allen war gemeinsam, dass wir in bestimmten beruflichen Situationen keinen Ausweg sahen. Der Dozent stellte uns dann die kollegiale Beratung vor, die wir daraufhin an

einem Beispielfall aus unserem Kreis praktisch umsetzen. Wir waren von dem Konzept begeistert: Genau diese Methode half uns, Auswege und Lösungen für unsere Fragestellungen zu finden!

Im Nachgang der Fortbildung fragten wir im Sachgebiet Personalentwicklung nach weiterer Unterstützung, um eine kollegiale Beratungsgruppe für unseren Teilnehmer\*innenkreis in Gang zu bekommen, und wir bekamen sie auch. Mit einer Kollegin aus dem Sachgebiet wiederholten wir zunächst noch einmal die wesentlichen Grundlagen und Schritte der

Methode und orientierten uns dabei am Beratungsschema von Prof. Dr. Kim-Oliver Tietze. Danach trafen wir uns mehrere Male und wendeten die Methode praktisch auf unsere individuellen Fragen an.

Der strukturierte und offene Austausch im kleinen Kreis auf kollegialer Ebene war sehr hilfreich: Zum einen brachten wir in den Beratungen unsere individuellen Kompetenzen ein, zum anderen erweiterten wir die eigenen Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten. Mir sind durch die Teilnahme an der kollegialen Beratung bestimmte kritische

Situationen bewusster geworden, die ich nun leichter erkennen kann. Leider sind von den ursprünglichen Teilnehmer\*innen nur noch sehr wenige an der LUH tätig, so dass die Gruppe sich nun nicht mehr trifft.

Mein Fazit: Es war ein faszinierendes Erlebnis, das eigene Problem von außen zu sehen und neue Sichtweisen darauf zu bekommen. Ich kann es nur wärmstens empfehlen. Sobald sich mir die Möglichkeit bietet, wieder an einer kollegialen Beratung teilzunehmen, bin ich dabei!

Regina Garcia

## Kollegiale Beratung

ist ein systematisches Beratungsgespräch, in dem Kolleg\*innen sich nach einer vorgegebenen Gesprächsstruktur wechselseitig zu beruflichen Fragen und Schlüsselthemen beraten und gemeinsam Lösungen entwickeln. Eine Person führt als Moderator\*in die Gruppe durch das Beratungsgespräch und aktiviert dabei die Erfahrungen und Ideen der übrigen Teilnehmenden. Unter Anleitung der Moderation wird ein aktueller Fall analysiert und nach Anregungen und Lösungsideen gesucht, die die Handlungsperspektiven der falleinbringenden Person erweitern. Die Arbeitsweise der kollegialen Beratung stärkt die Kompetenzen einer Gruppe, einen Reflexionsprozess im kollegialen Rahmen durchzuführen. Die Methode ist schnell zu erlernen und in der Anwendung auf unterschiedlichste berufliche Fragestellungen hilfreich und wirksam.

***Haben Sie Interesse an der kollegialen Beratung? Könnten Sie sich vielleicht sogar vorstellen, eine kollegiale Beratungsgruppe mit aufzubauen? Dann melden Sie sich bei uns: [buero@personalrat.uni-hannover.de](mailto:buero@personalrat.uni-hannover.de)***  
**Stichwort: Kollegiale Beratung**

# NICHT VERGESSEN: DIE NEUE ENTGELTTABELLE

Erinnern Sie sich noch an die Warnstreiks im Frühjahr 2017? Es ging dabei um die Verhandlungen für die aktuelle Tarifrunde. Alle Kolleg\*innen, die dabei waren, haben damit eine Reihe von Vorteilen erkämpft. Dazu gehörte auch eine schrittweise Erhöhung der Bruttogehälter über den Zeitraum von zwei Jahren.

Nun sind die zwei Jahre fast vorbei und der letzte Schritt ist erreicht: Seit dem 01.10.2018 gilt eine neue Entgelttabelle. Was Sie ab jetzt verdienen, können Sie hier nachlesen – und natürlich auch auf unserer Webseite: [www.personalrat.uni-hannover.de](http://www.personalrat.uni-hannover.de).

WETTES UM  
**MEHR  
GEHT!**

**TARIF**  
BEWEGUNG  
2017

ver di

## Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Entgelttabelle ab 01. Oktober 2018\*

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>E 15Ü</b>	5.535,49	6.144,20	6.721,89	7.100,79	7.193,98	-
<b>E 15</b>	4.398,75	4.877,05	5.057,19	5.696,99	6.181,49	6.366,93
<b>E 14</b>	3.982,60	4.417,39	4.672,07	5.057,19	5.647,28	5.816,70
				<b>4a</b>	<b>4b</b>	
<b>E 13Ü</b>	-	4.075,76	4.293,17	4.672,07	5.057,19	5.647,28
<b>E 13</b>	3.672,02	4.075,76	4.293,17	4.715,55	5.299,43	5.458,41
<b>E 12</b>	3.309,47	3.653,37	4.162,72	4.609,96	5.187,62	5.343,25
<b>E 11</b>	3.202,32	3.522,94	3.777,60	4.162,72	4.721,77	4.863,42
<b>E 10</b>	3.089,22	3.400,58	3.653,37	3.908,04	4.392,57	4.524,35
<b>E 9**</b>	2.749,89	3.029,67	3.172,55	3.560,20	3.883,21	3.999,71
<b>E 8</b>	2.583,21	2.845,15	2.964,19	3.077,31	3.202,32	3.279,70
<b>E 7</b>	2.428,44	2.672,50	2.833,23	2.952,29	3.047,55	3.130,87
<b>E 6</b>	2.386,77	2.624,88	2.743,94	2.863,01	2.940,38	3.023,72
<b>E 5</b>	2.291,51	2.517,73	2.636,79	2.749,89	2.839,19	2.898,72
<b>E 4</b>	2.184,36	2.404,64	2.553,45	2.636,79	2.720,14	2.773,70
<b>E 3</b>	2.154,60	2.368,91	2.428,44	2.523,68	2.601,07	2.666,55
<b>E 2Ü</b>	2.065,31	2.267,71	2.345,10	2.440,36	2.505,84	2.559,39
<b>E 2</b>	1.999,83	2.196,27	2.255,81	2.315,33	2.452,24	2.595,13
<b>E 1</b>	-	1.797,44	1.827,18	1.862,90	1.898,63	1.987,92

\* Bis zum Abschluss der Redaktionsverhandlungen unter Vorbehalt / Alle Beträge ohne Gewähr

\*\* Bei Beschäftigten der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Laufzeit von fünf Jahren in Stufe 4 ab 1. Januar 2018 um 53,41 Euro und ab 1. Oktober 2018 um weitere 53,40 Euro)

# HITZEFREI IM BÜRO?

## TEIL 2



Bild: pixabay.com

**D**as Thema unseres Artikels im PR-Info vom Juni dieses Jahres war ein Volltreffer für die dann folgende Hitzewelle. Die Arbeitsbedingungen an der LUH überschritten vielerorts die kritische Marke deutlich. Viele Beschäftigte meldeten sich bei uns und suchten – auch aufgrund unseres Artikels – Rat oder Antworten für konkrete Fragestellungen. In mehreren Bereichen wurden Vorgesetzte auf unseren Artikel hingewiesen und nach Handlungsoptionen für die herrschenden Arbeitsbedingungen gefragt.

Auch einige Vorgesetzte meldeten sich bei uns, nachdem sie von ihren Beschäftigten auf unseren Artikel an-

gesprochen wurden. Es wurde von ihnen erwartet, dass sie die Probleme beheben, und davon waren sie offensichtlich etwas überfordert. Die in unserem Artikel genannten Maßnahmen waren Beispiele, die als solche auch in der Technischen Regel ASR A3.5 genannt werden. Ob diese oder andere Maßnahmen in dem jeweiligen Arbeitsbereich geeignet sind, können jedoch auch Personalräte nicht abschätzen oder gar den entsprechenden Getränkelieferer-service anbieten.

Wie die vielen positiven und negativen Praxisbeispiele zeigen, hat unser Artikel auf jeden Fall bewirkt, dass ein erfolgreicher erster Schritt in

Richtung Austausch über die Arbeitsbedingungen an der LUH gemacht wurde. Im Artikel hatten wir ausgeführt, dass nach Expertenmeinung Temperaturen über 30°C am Arbeitsplatz definitiv eine Gesundheitsgefährdung darstellen. Damit sind aus unserer Sicht die Verantwortlichen zum Handeln gezwungen. Ab 35°C halten Experten Arbeitsplätze sogar grundsätzlich für ungeeignet für die Arbeit. Wenn hier immer noch nicht gehandelt wird, bestehen in unseren Augen mindestens der Vorwurf der groben Fahrlässigkeit und eine Verletzung der Fürsorgepflicht durch Vorgesetzte! Auch ein vermeintlich flotter Spruch wie: „Ich muss das ja

auch aushalten...“, fällt eindeutig in diese Kategorie.

Um hier jedoch nicht nur zu meckern sei gesagt, dass viele Vorgesetzte umgehend, konstruktiv und kulant reagierten, um die nachvollziehbar unzumutbaren Zustände möglichst zu entschärfen. Um in dieser Ausnahmesituation wirksam gegenzusteuern, verlagerten Vorgesetzte die Arbeitszeit, schickten gesundheitlich angegriffene Beschäftigte nach Hause, machten Beschäftigten selbstverantwortlich das Angebot, die Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, und beschafften Getränke oder technische Hilfen. Natürlich blieben auch



Bild: pixabay.com

Aufgaben liegen, deren Erledigung unter den herrschenden Bedingungen nur unter Inkaufnahme möglicher gesundheitlicher Folgen stattgefunden hätte.

Nur so können Vorgesetzte unter klimatischen Ausnahmebedingungen wirksam handeln: Die betrieblichen Bedingungen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen erfassen, die persönliche Konstitution der Beschäftigten berücksichtigen, geeignete Schutzmaßnahmen festlegen und deren Wirksamkeit überprüfen. Diese individuelle Pflichtaufgabe des Arbeitgebers kann keine Richtlinie leisten oder der Präsident unserer Universität übernehmen, das muss vor Ort durch Verantwortliche geschehen.

Aber auch Beschäftigte sind gefragt: Unterstützen Sie Ihre Vorgesetzten aktiv in dem oben beschriebenen

Prozess. Oder wenden Sie sich an Ihre Sicherheitsbeauftragten, die die Hinweise ebenfalls sammeln und den Verantwortlichen unterbreiten können. Auch als Beschäftigte\*r hat man gem. § 16 Arbeitsschutzgesetz eine besondere Unterstützungspflicht und muss Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie Mängel an den Schutzsystemen unverzüglich mitteilen.

Inzwischen haben wir das andere Ende der Skala erreicht, mit Temperaturen nahe dem Gefrierpunkt an manchen Tagen. Zum Glück gibt es hier aber in den letzten Jahren keine größeren Probleme mehr, da das Dezernat Gebäudemanagement inzwischen die Heizungsanlagen bei erkennbarem Bedarf in Betrieb nimmt und nicht, wie früher, nach dem Kalender oder gar erst nach einer Beschwerdeflut.



## WAHL DER SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG 2018



**D**ie Schwerbehindertenvertretung (SBV) der Leibniz Universität Hannover wird alle vier Jahre neu gewählt. Am 6. November 2018 stand das Ergebnis der diesjährigen Neuwahl fest. Zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist **Ulrike Hepperle** gewählt worden. Herzlichen Glückwunsch!

Des Weiteren konnten acht stellvertretende Mitglieder gewählt werden, die in folgender Reihenfolge nach Stimmenvergabe aufgelistet sind.

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 1. Karsten Urbaniak | 5. Norbert Pyttlik |
| 2. Frank Dielitzsch | 6. Julien Krüger   |
| 3. Sabine Poslednik | 7. Petra Wichert   |
| 4. Tobias Cramm     | 8. Oliver Gorden   |

# STELLUNG BEZIEHEN

Ein etwas anderer Leser\*innenbrief



Bild: pixabay.com

**D**ie Meinungsmache läuft auf Hochtouren, die Medien sind voll von Diskussionen, es werden Ängste geschürt. Auf der einen Seite lobpreisen wir die Internationalisierung, die Völkerverständigung im Kleinen – von internationalen Bundesligamannschaften bis hin zu interkulturellen Nachbarschaftsprojekten. Auf der anderen Seite geht langsam und stetig wachsend ein Rechtsruck durch die Gesellschaft, und nicht nur in diesem Land.

Wir haben (zu Recht) Mitgefühl mit Opfern von Naturkatastrophen, Brückeneinstürzen, Flugzeugunglücken und Anschlägen, nehmen aber weit weniger emotional zur Kenntnis, dass das Mittelmeer längst schon zu einem täglichen Massengrab geworden ist.

Umfragen mit Fragestellungen wie: „Sind Sie zufrieden mit der derzeitigen Flüchtlingspolitik“, werden medial interpretiert in Richtung einer wachsenden Angst vor Überfremdung. Da wird nicht differenziert, ob es auch andere Gründe für diese Unzufriedenheit gibt. Mir fielen da viele ein, allen voran der Umgang mit Menschenrechten.

Einem gewissen Herrn aus Bayern scheint jedes Mittel recht(s) zu sein, um mit Schein-Scharmützeln gegen die Kanzlerin verloren geglaubte Wähler einzufangen – nicht immer im Sinne christlicher Werte. Forderungen nach Abweisung von Asylwilligen, die nicht in Deutschland erstregistriert sind, sind da noch einigermmaßen durchschaubar irrsinnig: Die Flüchtlinge landen schließlich

nicht mit dem Flugzeug in unserem Land, sondern haben viele tausend Kilometer durch Europa bereits hinter sich und sind auf dem Weg bereits registriert worden. Von anderen Bauernopfern, kleinen und großen Helfern im Bayernwahlkampf ganz zu schweigen, wo offene Gewalt in Chemnitz verleugnet wird, wo statt einer schlichten Versetzung (gern auch in den Ruhestand) eine Beförderung über alle Maaßen erstaunt und wo aus Angst vor einem Koalitionsbruch sogar die Koalitionspartei in Schockstarre verfällt. Aus Angst vor rechtspopulistischen Strömungen genau diesen in die Hände zu spielen, halte ich für gefährlich.

Wenn Politik und Medien jede kleine Verfehlung mit vermeintlichem Migrationshintergrund aufbauschen und nicht in Relation setzen zu den tausenden Verfehlungen einheimischer Täter, wenn längst vergessen scheint, dass wir in der Vergangenheit viele große Zuwanderungen recht gut gemeistert haben (Gastarbeiter, Flüchtlinge aus Ostpreußen etc.), wenn wir uns nicht vor Augen halten, aus welchem Wohlstand heraus wir grundlos Angst um unsere Pfründe haben, wenn wir lautlos bleiben aus Hilflosigkeit, dann bleibt unser Mitgefühl auf der Strecke, dann werden wir irgendwann Menschenrechte nur denen zugestehen, die exzellent ausgebildet oder uns von Nutzen sind, dann ist uns irgendwann vielleicht

jeder herrenlose Hund aus Südeuropa wichtiger als Menschen, die ihre Heimat, ihre Freunde und Familien verlassen, weil sie Hunger oder Angst um ihr Leben haben und schließlich vor den Stränden der Touristen verrecken. Längst schon stellen wir die Menschen, die zu uns kommen, erst einmal unter Generalverdacht.

Ich finde diese Tendenzen beängstigend. Aber was kann der einzelne Bürger da schon machen? Auf die Straße gehen, hilft das? AUFSTEHEN ist ein erster Schritt. Oder einen kleinen Artikel schreiben.

Was hat das Ganze nun mit Personalrat zu tun? Ganz einfach: Als Personalrat stehe ich ein für Menschen, egal wo sie herkommen. Ich achte auf die Einhaltung von Gesetzen und beziehe Stellung gegen Ungerechtigkeiten.

Es gibt keine besseren und schlechteren Ausländer, keine verdächtigen Nationalitäten. Es gibt ehrliche und unehrliche, harmlose und gefährliche Menschen in jeder Nationalität, auch in unserer.

Elli Grube

**Mitunterzeichner\*innen:**

M. A. Brinkforth-Peiser, U. Spillebeen, B. Aichinger, A. Hruschka, O. Gorden, K. Bohne, R. Garcia, H.-U. Metzger, A. Pieper, A. Phan, F. Schrader, S. Steiding

# ALLES, WAS RECHT IST



Bild: pixabay.com

## **Ordentliche Kündigung eines Mitarbeiters wegen Lektüre von „Mein Kampf“**

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) hat entschieden, dass die ordentliche Kündigung eines Mitarbeiters des Bezirksamtes Reinickendorf, der während der Arbeitszeit im Pausenraum des Dienstgebäudes die Originalausgabe von „Adolf Hitler, Mein Kampf“ mit einem eingepprägten Hakenkreuz gelesen hatte, rechtswirksam ist.

Der Mitarbeiter trete in Uniform als Repräsentant des Landes Berlin auf und ist in besonderer Weise verpflichtet, jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzutreten. Er habe mit dem öffentlichen Zeigen des Hakenkreuzes, einem verfassungswidrigen Symbol, in besonderer Weise gegen diese Verpflichtung verstoßen. Das beklagte Land müsse dieses schwerwiegende Verhalten nicht abmahnen, sondern könne es zum Anlass für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nehmen.

Das LAG hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen.

*Urteil v. 25.9.2017, Az. 10 Sa 899/17*

## **Sexuelle Belästigung rechtfertigt fristlose Kündigung**

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass es sich bei einer sexuellen Belästigung um eine Verletzung vertraglicher Pflichten handelt, die »an sich« als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung geeignet ist.

Der zielgerichtete Griff in die Genitalien eines anderen ist eine sexuell bestimmte körperliche Berührung, die – bei objektiv erkennbarer Un-erwünschtheit – eine sexuelle Belästigung darstellt. Es handelt sich um einen auf die körperliche Intimsphäre gerichteten Übergriff, durch den die sexuelle Selbstbestimmung des Betroffenen negiert und damit seine Würde verletzt wird. Auf eine sexuelle Motivation des Handelnden kommt es nicht an.

*Urteil v. 29.6.2017, Az. 2 AZR 302/16*

## PERSONALRATSMITGLIEDER

Elli Grube	Vorsitzende		19904
Jörg Schollbach	1. stellv. Vorsitzender		19901
Marc André Brinkforth-Peiser	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](mailto:buero@personalrat.uni-hannover.de)

[www.personalrat.uni-hannover.de](http://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](http://www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info)