



## Telearbeit

Familienfreundliche Alternative  
für LUH-Beschäftigte?



## THEMEN DIESER AUSGABE

<b>Editorial</b>	<b>S. 3</b>
<b>Telearbeit</b>	<b>S. 4</b>
<b>Neue Azubis</b>	<b>S. 5</b>
<b>Personalversammlung TIB/UB</b>	<b>S. 6</b>
<b>Zentrale Beauftragte für Biologische Sicherheit (BBS)</b>	<b>S. 8</b>
<b>Erste Hilfe</b>	<b>S. 9</b>
<b>Neuer Sicherheitsingenieur</b>	<b>S. 11</b>
<b>Zukunftstag 2010</b>	<b>S. 12</b>
<b>Behördenmarathon 2010</b>	<b>S. 13</b>
<b>Wandel der Arbeit: Der Gärtner</b>	<b>S. 14</b>
<b>Internet und Suchmaschinen</b>	<b>S. 17</b>
<b>LUH – „Fachchinesisch“</b>	<b>S. 20</b>
<b>Leserbriefe</b>	<b>S. 21</b>
<b>Rechtsprechung</b>	<b>S. 22</b>

## **„MEHR ALS HEISSE LUFT“ LUH-SOMMERFEST**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in diesem Jahr haben sich die Personalräte wieder aktiv mit einem Stand am Sommerfest der LUH beteiligt, nachdem das in den letzten Jahren aus organisatorischen Gründen nicht möglich war. Das Ergebnis war eindeutig positiv. Nach zuletzt eher durchwachsenem Wetter beim Sommerfest zeigte sich der Sommer diesmal von seiner schönsten Seite! Ob es wirklich daran lag, dass der Personalrat wieder dabei war?

Auf jeden Fall war es eine gelungene Veranstaltung. Es gab eine Rekordbeteiligung und der Stand des Personalrats war auch gut besucht. „Mehr als heiße Luft – Dein Personalrat“, lautete unser Motto – und heiße Luft gab es tatsächlich, nur in Form von aufgeblasenen Maiskörnern, sprich leckerem Popcorn. Unser Wurfspiel, bei dem verschieden große Blumenkübel mit Ball oder Frisbeescheibe zu treffen waren, fand allgemeinen Anklang. Wer den Richtigen traf

– PERSONALRAT FIND ICH GUT –

bekam als „Gewinn“ eine Tüte Popcorn und schnell hatten das fast alle TeilnehmerInnen auf dem Schirm. So hatten unsere Kolleginnen an der Popcornmaschine gut zu tun. Trotzdem gab es nebenbei noch genug Zeit, sich mit der einen oder dem anderen über verschiedenste Themen auszutauschen.

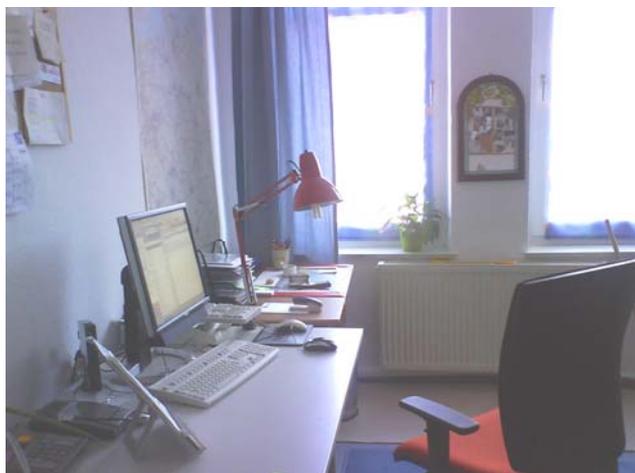
Insgesamt ein wirklich schöner Tag mit interessanten Gesprächen und Anregungen für unsere Arbeit. Wir würden uns freuen, auch im nächsten Jahr wieder so viele Kolleginnen und Kollegen an unserem Stand begrüßen zu dürfen.

Ihr Personalrats-Team

## PILOTPROJET „ALTERNIERENDE TELEARBEIT“ AUF EINEM GUTEN WEG

Seit 1. Januar 2008 läuft das von der Dienststelle ins Leben gerufene Pilotprojekt „Alternierende Telearbeit“. Alternierende Telearbeit heißt, dass die MitarbeiterInnen ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit teilweise zu Hause und teilweise in der Dienststelle an einem Bildschirmarbeitsplatz verbringen. Ziele der Telearbeit sind in erster Linie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Steigerung der Effizienz und Motivation von Beschäftigten.

Seit Juli 2009 testen neun Bedienstete der Leibniz Universität Hannover aus der Verwaltung, den Fakultäten und den zentralen Einrichtungen diese moderne Arbeitsform. Zwei weitere Mitarbeiterinnen kamen im Januar bzw. Mai 2010 hinzu. Weitere TeilnehmerInnen im Pilotprojekt wird es aus Kapazitätsgründen nicht geben. Insgesamt zwei Jahre lang werden die PilotInnen die neue familienfreundliche Arbeitsform an der LUH testen.



Telearbeitsplatz von  
Renate Bertram, Juristische Fakultät

Bevor die Telearbeitenden ihre Arbeit im heimischen Büro aufnehmen konnten, mussten sie, ihre Vorgesetzten und die zuständigen dezentralen SystemadministratorInnen diverse Pflicht-Informationsveranstaltungen bzw. -schulungen absolvieren. Anschließend lieferten Verwaltung und RRZN das erforderliche Equipment für den heimischen Computerarbeitsplatz (bedarfsweise u. a. Möbel, Drucker, Thin-Client, Scanner) und sorgten für die EDV-technische Anbindung des Telearbeitsplatzes an den dienstlichen Arbeitsplatz. In einem ersten Erfahrungsaustausch im November 2009 äußerten sich sämtliche TeilnehmerInnen insgesamt positiv über die neue Arbeitsform.

Begleitet wird das Pilotprojekt von einer Projektgruppe, in der auch der Personalrat vertreten ist. Die vorwiegende Aufgabe der Projektgruppe besteht u. a. in der Optimierung der Telearbeit (z.B. Antragsverfahren, Auswahlverfahren, Technik, EDV-Support) an der LUH. Zu diesem Zweck fand bereits im Mai 2010 ein Reflexionsworkshop mit der Projektgruppe und weiteren am Projekt beteiligten MitarbeiterInnen aus der Verwaltung und dem RRZN statt, in dem neben einer Ist-Analyse u. a. die Themenfelder „Anforderungen an die Telearbeitenden“, „Organisation in der Universitätseinrichtung und in der LUH“, „Technikeinsatz“, „Schulungskonzept“ und nicht zuletzt die Wirtschaftlichkeit diskutiert wurden.

Nachdem die 11 Telearbeitenden über mangelnde Unterstützung bei auftretenden EDV-Störungen berichtet hatten, wurde in einer ersten Sofortmaßnahme die EDV-Supportstruktur geändert: Im RRZN steht ab sofort eine zusätzliche Mitarbeiterin als EDV-Ansprechpartnerin für die PilotteilnehmerInnen zur Verfügung.

Am Ende dieser mehrstufigen Evaluation Ende 2011 soll u. a. ein strukturierter Standardprozess für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes an der LUH entwickelt werden, und die Projektgruppe wird auf der Grundlage der erarbeiteten Projektergebnisse der Dienststelle eine Empfehlung liefern, ob alternierende Telearbeit an unserer Universität ausgeweitet werden soll oder nicht. Anschließend wird die Dienststelle darüber entscheiden. Was in zahlreichen niedersächsischen Verwaltungen seit Jahren prak-

tiziert wird, könnte dann endlich auch an unserer Universität Einzug halten. Denn erfreulicherweise hat sich die LUH ja die Schaffung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen auf die Fahnen geschrieben und 2008 das Qualitätssiegel „audit familiengerechte hochschule“ erhalten.

Der Bedarf an Telearbeit bei den Beschäftigten der LUH scheint jedenfalls gegeben zu sein, denn während der vergangenen Monate wurden von einigen Beschäftigten bereits weitere Anfragen zur nachträglichen Teilnahme am Pilotprojekt gestellt.

Links zum Thema:

[www.telearbeit.niedersachsen.de/](http://www.telearbeit.niedersachsen.de/)

[www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/entwicklung/organisationsentwicklung/projekte/telearbeit/](http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/entwicklung/organisationsentwicklung/projekte/telearbeit/)



## DIE NEUEN AZUBIS SIND DA!

Der Präsident der LUH und der Ausbilderbeirat konnten am 6. August 2010 im Rahmen einer kleinen Feierstunde 30 neue Auszubildende begrüßen.

Der Personalrat, die Jugendvertretung und der arbeitsmedizinische Dienst stellten sich vor und gaben einen kurzen Einblick in ihre Arbeit.

Die Jugendlichen werden in den kommenden drei Jahren in zahlreichen Berufen ausgebildet. Wir wünschen ihnen, dass sie diesen Weg motiviert und wissbegierig bis zum erfolgreichen Abschluss gehen.

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

☎ 2433

**Büro: Welfengarten 3, Gebäude 1111**

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

Die Personalversammlung der TIB/UB fand in diesem Jahr bei wie eigentlich immer guter Beteiligung in der Woche nach Pfingsten statt.

Neben den bei jeder ordentlichen Personalversammlung anstehenden Tagesordnungspunkten „Tätigkeitsbericht des Personalrats“ und „Bericht der Direktion“ war ein weiterer Schwerpunkt rund um das große Thema „Gesundheit“ gesetzt. Vom Vertreter des Personalrats im sogenannten Eingliederungsteam wurden das betriebliche Eingliederungsma-

TIB. Die TIB soll eine Stiftung werden, und die Überlegungen dazu laufen seit einer Ewigkeit. Neuester Termin ist jetzt angeblich der 01.01.2012. Der Personalrat und eine Mehrzahl der MitarbeiterInnen lehnen die Aufgliederung und formale Trennung von TIB und Universitätsbibliothek aus vielerlei Gründen ab. Sollte sich die Rechtsformänderung also noch weiter verzögern, den Beschäftigten wäre es nur recht.

Zum Zeitpunkt der Personalversammlung ebenso noch Thema war die Ein-



nagement und erste Erfahrungen damit dargestellt. Des Weiteren stellte Cristina Rehmert vom ver.di-Bezirk Hannover/Leine-Weser den DGB-Index „Gute Arbeit“ vor. Gute Arbeitsbedingungen sind immer auch gesunde bzw. gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen, auch hier also der Bezug zum Thema Gesundheit.

Im Bericht des Personalrats stellte der Vorsitzende Volker Lange fest, dass sich einige Themen doch über Jahre halten oder immer wieder auftauchen. Dazu gehört an der TIB/UB auf jeden Fall das Thema Rechtsformänderung

führung einer neuen Bibliothekssoftware „LBS 4“. Der Zeitpunkt der Einführung wurde von Seiten des Personalrats kritisch gesehen, weil wegen vieler Unwägbarkeiten die Gefahr bestand, dass die „heiße“ Phase der Einführung mit dem Jahresabschluss und den Vorbereitungen für die im Februar nächsten Jahres stattfindende Evaluierung der TIB zusammenfallen würde – ein Szenario, das eigentlich alle vermeiden wollten. Mittlerweile hat sich diese Erkenntnis durchgesetzt. Auch wegen mehrerer noch zu behebender Mängel in der Software

wurde die Einführung auf nächstes Jahr verschoben.

Diskutiert wurden die Zahlen, die der Personalrat zu den Beurteilungen an der Universität vorlegen konnte. Es ergab sich zumindest im mittleren und gehobenen Dienst ein sehr unterschiedliches Bild zwischen Universität im Ganzen und Bibliothek im Einzelnen mit einer sichtbaren Benachteiligung der Bibliotheksbeschäftigten.

Die vorgelegten Zahlen überraschten auch die Bibliotheksleitung. Bibliotheksdirektor Rosemann erklärte in seinem Bericht, der Sache nachzugehen und versprach, dann über den Sachstand erneut zu informieren. Ansonsten gab er eine Rückschau auf das abgelaufene Jahr und bedankte sich bei den MitarbeiterInnen für die geleistete Arbeit, die dazu beiträgt, dass die TIB/UB eine Spitzenstellung in der deutschen und auch internationalen Bibliothekslandschaft einnimmt. So kann man auch der bevorstehenden Evaluation im nächsten Jahr mit dem nötigen Respekt – es geht im-

merhin um die weitere Förderungswürdigkeit der TIB –, aber selbstbewusst entgegensehen.

Mit großem Interesse wurde der vom Personalratsmitglied Uwe Spillebeen gegebene Bericht zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) aufgenommen. Das BEM bietet echte Möglichkeiten, um MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Problemen bei der beruflichen Weiterentwicklung zu helfen und zu unterstützen. Die ersten Erfahrungen mit dem BEM sind insgesamt positiv. Uwe Spillebeen appellierte an die Anwesenden, die im BEM vorhandenen Chancen im Bedarfsfall auch wirklich zu nutzen.

Im letzten Teil der Personalversammlung stellte Cristina Rehmert von ver.di den DGB-Index „Gute Arbeit“ vor. Nähere Informationen dazu und die Möglichkeit, selbst einmal den Fragebogen auszufüllen, gibt es im Internet unter <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/>



## GENTECHNISCHE ANLAGEN AN DER LUH KONTROLLE NEU GEREGLT

Im Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit (ASAG) wurde beschlossen, dass Frau Dr. Böhmer-Brinks ab dem 1. August 2010 die Aufgaben der zentralen Beauftragten für die Biologische Sicherheit (BBS) gemäß Gentechnik-Sicherheitsverordnung (GenTSV) an unserer Universität übernimmt.

Zurzeit gibt es 29 gentechnische Anlagen an verschiedenen Instituten, davon 25 Anlagen der Sicherheitsstufe 1 und 4 Anlagen der Sicherheitsstufe 2. Bisher gab es für diese Anlagen 11 verschiedene BBS an den Betreiber-Instituten. Dieses waren auf Grund der notwendigen Qualifikation wissenschaftliche MitarbeiterInnen bis hin zu ProfessorInnen, die außer ihrer Forschungstätigkeit quasi nebenher diese gesetzliche Vorgabe erfüllen mussten.

Schutzstufe 1: Labore mit gewöhnlichen Hygienemaßnahmen und dem Hinweis auf die besonderen Gefährdungen

Schutzstufe 2: zusätzlich zu den Auflagen der Schutzstufe 1 Zutrittsbeschränkungen, abgestimmte Desinfektionsverfahren, Vektorkontrollen, ggf. gesicherte und leicht zu reinigende Arbeitsbereiche, mögliche Außenüberwachung

Schutzstufe 3: zusätzlich zu den Auflagen der Schutzstufe 2 ggf. bauliche Trennung, Lüftung mit Unterdruck im Labor, Filterung der Abluft, Arbeiten nur in Sicherheitswerkbänken und geeignete Laborausstattung zur Desinfektion und Entsorgung

Schutzstufe 4: zusätzlich zu den Auflagen der Schutzstufe 3 eine bauliche Trennung, Filterung der Zu- und Abluft und die Sicherung des Unterdrucks zwingend (hermetisch abgeschlossen), Arbeitsstoffe unter Verschluss, jedes Labor mit eigener Ausrüstung

Die im Gesetz definierten Aufgaben der/des BBS sind: Die Überwachung der Projektleitung sowie die Kontrolle der zugewiesenen Anlagen oder Freisetzungsorte, die umfassende Beratung des Betreibers und die Erstellung eines Jahresberichtes. Bei den Kontrollen der gentechnischen Anlagen durch das Gewerbeaufsichtsamt zeigte sich, dass die Aufgaben nicht immer im Sinne der Verordnung durchgeführt wurden. Dabei traten immer mal wieder ähnliche Mängel auf. Zu nennen wären da beispielhaft die Einhaltung von Wartungsintervallen für Sicherheitswerkbänke, Autoklaven und Abzügen sowie Nachlässigkeiten bei Lagerungen in den Sicherheitsbereichen. All diese Pflichten waren sicherlich nicht sehr beliebt, wenn man in erster Linie für Wissenschaft und Forschung tätig ist. Vielleicht waren auch verschiedene Interessenkonflikte nicht sehr förderlich im Sinne des Gesetzes. Aus diesen sehr hochschulspezifischen Gründen haben auch wir Personalräte den Vorschlag begrüßt, die Funktion zukünftig hauptamtlich und zentral zu besetzen, zumal sich die Anzahl der Anlagen tendenziell noch erhöhen wird.

Frau Dr. Böhmer-Brinks besitzt umfangreiche Erfahrung in der Gentechnik und in der Arbeitsweise von Projektleitungen sowie als Beauftragte für biologische Sicherheit. In ihrer bisherigen Funktion als Gentechnikbevollmächtigte der LUH hat sie inzwischen einen guten Überblick über alle gen-

technischen Anlagen an der LUH und steht in regelmäßigem Kontakt mit den Kontrollbehörden. Ihr Stellvertreter wird Herr Professor Maiss sein, der bisher schon der fachliche Ansprechpartner zu Fragen der Gentechnik war.



Sicherheitswerkbank

Dr. Petra Böhmer-Brinks (BBS)

☎ 5882

☎✉ 3901

📧 [petra.boehmer-brinks@zuv.uni-hannover.de](mailto:petra.boehmer-brinks@zuv.uni-hannover.de)

Wir gehen davon aus, dass sich die Mängel in Zukunft deutlich reduzieren. Die ersten Bemühungen von Frau Dr. Böhmer-Brinks um einen gemeinsamen Wartungsvertrag für die Sicherheitswerkbänke durch eine anerkannte Fachfirma haben schon Früchte getragen, alle Institute haben sich inzwischen angeschlossen, was sicher auch an den guten Konditionen lag.

Wir wünschen ihr für die zukünftige Aufgabe viel Erfolg und Durchsetzungsgeschick in einem Wissenschaftsbereich, der neben großem Zukunftspotential auch oft unterschätzte Gefährdungen birgt.

Professor Dr. Edgar Maiss (Stellvertreter)

☎ 3635

☎✉ 3901

📧 [maiss@jpp.uni-hannover.de](mailto:maiss@jpp.uni-hannover.de)

## ERSTE HILFE FALSCH IST NUR, WENN MAN NICHT HILFT!

Sicherlich hat sich fast jeder schon einmal gefragt: „Wie verhalte ich mich, wenn ich Erste Hilfe leisten muss? Was kann ich tun, was darf ich und was muss ich tun?“

**HELFFEN  
KANN JEDER**

Die Angst etwas falsch zu machen ist zwar nachvollziehbar, aber kein Argument für den strafbewährten Vor-

wurf der unterlassenen Hilfeleistung, wogegen Fehler bei der Ersten Hilfe immer straffrei bleiben, wenn man nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt hat. Erschreckenderweise kommen erheblich mehr Menschen durch unterlassene Hilfeleistung zu Schaden als durch falsche Hilfsmaßnahmen! Das beste Mittel eigene Unsicherheiten zu beseitigen ist eine Schulung, denn auch im privaten Bereich kann es schnell zu derartigen Notsituationen kommen!

## **Grundsätzlich ist jeder zur Ersten Hilfe verpflichtet!**

Hierbei sollte man beachten, dass ein Abtransport des/r Verletzten im eigenen Pkw keine Erste Hilfe ist und mitunter neue Gefährdungen auslöst, die vorher nicht absehbar sind. Wichtig sind die Sofortmaßnahmen am Unfallort, wie die Sicherung des Unfallortes, Hilfe herbeiholen, eine Erstversorgung des Unfallopfers und die Einweisung der professionellen Hilfskräfte vor Ort. Nur in wirklich leichten Fällen, wie etwa bei Prellungen oder Schnittverletzungen, ist es auch aus Sicht der Berufsunfallversicherer in Ordnung, wenn ein/e Kollege/in die/den Verletzte/n mit seinem/ihrem Pkw zum Unfallarzt fährt. Bestehen nach Arbeitsunfällen Zweifel an der Transportfähigkeit, sollte grundsätzlich ein Arzt über das Ziel und die Art des Transportes entscheiden. Nur durch einen professionellen Kranken-

transport ist eine unverzügliche geeignete Nachversorgung des Unfallopfers gewährleistet. Nützlich ist auch, alle notwendigen Informationen zum Unfallgeschehen bereitzuhalten. Dies können neben den eigenen Erkenntnissen zum Unfallhergang unter anderem auch die Sicherheitsdatenblätter sein, die wichtige Informationen für den Arzt beinhalten, z.B. bei Vergiftungen, Verätzungen etc.

Mal ehrlich – wann war Ihr letzter Erste Hilfe-Kurs?

Das Kursangebot der Johanniter finden Sie unter der Rubrik „Erste Hilfe“ auf der Seite:

[www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/aqu/service/](http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/aqu/service/)



## ELEKTROINGENIEUR IST NEUER SICHERHEITSSINGENIEUR AN DER LUH

Mein Name ist Lutz Könemann, ich bin 41 Jahre alt und Vater einer 5jährigen Tochter. Am 1. April dieses Jahres absolvierte ich meinen ersten Arbeitstag an der Leibniz Universität



in der Stabsstelle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention. Es handelt sich hierbei um die Wiederbesetzung der Stelle von Frau Kuhnke, die Ende Januar ausgeschieden ist. Als Sicherheitsingenieur mit dem Weiserzeichen S1 betreue ich neben den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik und Bauingenieurwesen die beiden Fakultäten Mathematik und Physik sowie Architektur und Landschaft.

Einige Institute, Einrichtungen und Personen der Universität kenne ich durch mein eigenes Studium der Elektrotechnik in den 90ern. Nach dem Diplom und einer befristeten Tätigkeit für einen großen deutschen Automobilhersteller arbeitete ich ca. neun Jahre für einen bundesweit tätigen Ingenieurdienstleister. In Projekteinsätzen für die Automobil- und Luftfahrtindustrie lernte ich unterschiedliche Tätigkeitsfelder und Arbeitsbedingungen kennen. Diese erlebte Industriepraxis bewegte mich dazu, eine sechsmonatige Zusatzausbildung im Bereich der Arbeitssicherheit aufzunehmen, die ich im März 2010 erfolgreich abschloss.

Als Elektroingenieur und Fachkraft für Arbeitssicherheit strebe ich praktische und gute Lösungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes an. Dies beinhaltet sowohl Lösungen zum Schutz vor Gefährdungen als auch Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten. Im Mai dieses Jahres habe ich einen Lehrgang zum Brandschutzbeauftragten beim TÜV absolviert, um die Arbeit der AG Brandschutz wirksam unterstützen zu können.

Die Vielfalt und Komplexität der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsthemen an der Leibniz Universität erlebe ich als eine spannende Herausforderung, die nur im Team zu bewältigen ist. In enger Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen und den Sicherheitsbeauftragten möchte ich gern dazu beitragen, den Arbeitsschutz in den Instituten und Einrichtungen zu integrieren. Die Beratung bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ist hierbei ein Teilaspekt.

In diesem Sinne wünsche ich allen Beteiligten gesunde Arbeit unter sicheren und möglichst angenehmen Arbeitsbedingungen.

*Lutz Könemann*  
*Sicherheitsingenieur S1*

☎ 3938

☎✉ 3901

✉ [lutz.koenemann@zuv.uni-hannover.de](mailto:lutz.koenemann@zuv.uni-hannover.de)

## ZUKUNFTSTAG IN DER MOLEKULAREN PFLANZENZÜCHTUNG

Der sogenannte „Zukunftstag“ (früher Girls Day) bietet Schülerinnen und Schülern der 5.-10. Klasse die Möglichkeit, für sich selbst Berufswelterfahrungen zu sammeln und diese eventuell mit ihrer Lebenslaufplanung zu verbinden. Auch in diesem Jahr war der Zukunftstag mit insgesamt 400 Schülern gut besucht.

Durch unseren Ausbilder bekamen wir, die Azubis des Institutes „Pflanzen-genetik – Molekulare Pflanzen-züchtung“, für diesen 22. April die Aufgabe, die Leitung des Zukunftstages in unserem Institut zu übernehmen.

Selbst noch in der Lehre, die Rolle eines Ausbilders zu übernehmen, war für uns eine Herausforderung.

Nach einer kleinen Vorstellungsrunde sollten die neun SchülerInnen im gesetzten Zeitplan lernen, wie Zierpflanzen vermehrt werden. In Gruppen aufgeteilt lösten sie Aufgaben, angefangen damit, wie Pflanzen untereinander gekreuzt werden, um neue Sorten zu erhalten, über Samengewinnung, das Durchführen einer Aussaat, Schneiden von Stecklingen, bis hin zum Topfen der fertigen Pflanzen.

Den vielen neugierigen SchülerInnen konnten wir so unser bereits in der



Ausbildung gesammeltes Wissen weitervermitteln und stießen hiermit auf immer mehr „Wissenshunger“, was sich durch viele tiefer gehende Fragen bemerkbar machte.

Neben den praktischen Aufgaben wurde den SchülerInnen auch erklärt, in welche Fachbereiche der Beruf des Gärtners aufgeteilt ist und welche Weiterbildungsmöglichkeiten es nach einer abgeschlossenen Lehre gibt.

Im Nachhinein sehen wir die Aufgabe, die Rolle eines Ausbilders zu übernehmen, als gut gelungen an. Warum nicht öfter den Lehrlingen so eine Möglichkeit bieten? Es war und ist mit Sicherheit ein guter Lerneffekt.

*Christopher Rasche  
Azubi*

## BEHÖRDENMARATHON 2010 DIE GURKENTRUPPE AUF ERFOLGSKURS

Ich sehe Sie schon schmunzeln, die lieben Kolleginnen und Kollegen. Aber der Behördenmarathon ist nicht zu verwechseln mit dem Beamtenmikado. 42.195 harte und teilweise qualvolle Meter definieren den Behördenmarathon. Jetzt schon zum 11. Mal fand der Marathon als Staffellauf rund um den Maschsee statt.

Dieses Jahr nahmen zwei Staffeln der Leibniz Universität Hannover teil. Die „Durchlaufenden Posten“ des Dezernats 5 traten gegen das Team der „Gurkentruppe“ aus dem grünen Bereich der Naturwissenschaftlichen Fakultät an. Gute Stimmung und eine Top-Form waren Ehrensache. Das Team „Durchlaufende Posten“, zum ersten Mal am Start, schaffte es auf Anhieb mit Platz 97 unter die Top 100. Die alten Hasen der Gurkentruppe, schon zum dritten Mal dabei, konnten sowohl Ihre Bestzeit vom Vorjahr als auch ihre Platzierung von Platz 50 auf Platz 36 verbessern.

Insgesamt nahmen 154 Teams mit 1.078 Läuferinnen und Läufern aus ganz Niedersachsen teil. In gemischten Staffeln musste der Maschsee sieben Mal umrundet werden. Dabei schenkten sich die Kolleginnen und Kollegen nichts. Bis an den Rand der totalen Erschöpfung wurde gekämpft und zuweilen der innere Schweinehund besiegt. Eine sehr harte Konkurrenz spornte zu Höchstleistungen an.

Dennoch konnte nicht verhindert werden, dass die „Renngieger“ der Polizeiakademie Niedersachsen jetzt schon zum dritten Mal das Siegerteam stellten, in einer sensationellen Zeit von 02:31:51 h.

Aber wie sagen wir Sportler: „Nach dem Lauf ist vor dem Lauf!“ und nächstes Jahr wird noch härter trainiert.



Das Team der „Gurkentruppe“:  
Platz 36 in 03:12:15 h



Das Team der  
„Durchlaufenden Posten“:  
Platz 97 in 03:33:00 h

# WANDEL DER ARBEIT AN DER LUH

## TEIL 1: DER GÄRTNER

Der Gartenbau gehört wie die Landwirtschaft zur sogenannten Urproduktion und begleitete die Menschheit seit tausenden von Jahren relativ unverändert.

Erst in den letzten 30 Jahren hat er eine rasante Entwicklung gemacht. Dennoch gibt es noch immer ein fest eingprägtes Bild vom Gärtner in der Bevölkerung: Ein freundlicher, älterer Herr im grünen Kittel mit Strohhut und Gießkanne, oftmals Pfeifenraucher, der in gemütlicher Atmosphäre einzelne Pflanzen gießt.

Es gibt ihn sicherlich diesen Kollegen, aber garantiert nicht im Erwerbsgartenbau – ganz zu schweigen an der Universität.

Wie sieht also ein angepasstes Bild von unserem neuzeitlichen Gärtnerkollegen hier an der Universität aus?

*Älterer Herr* kommt hin, obwohl wir geschlechtermäßig gut ausgewogen sind. Der Altersdurchschnitt unserer GärtnerInnen liegt bei ca. 50 Jahren (gefühlte natürlich niedriger, besonders bei den Herren!)

Der *grüne Kittel* wird auch heute noch gerne getragen, den *Strohhut* trifft man aber eher seltener an. Eigentlich schade, denn der Strohhut würde im sich wandelnden Klima guten Schutz vor schädlicher UV-Strahlung bieten. Die *Pfeife* am Arbeitsplatz – undenkbar – ich sage nur Nichtraucher-schutz!

Liebenswert und richtig schön nostalgisch ist die *Gießkanne*. Ich könnte

jetzt seitenweise über moderne Bewässerungstechniken schreiben, die Gießkanne käme nicht darin vor. Heutzutage wird gezielt und nach Bedarf gewässert, nicht nach dem Gießkannenprinzip.

Wie viel Wasser eine Pflanze bekommt (und hier ist dann wirklich die einzelne Pflanze gemeint) wird heute vom Computer gesteuert. Dabei wird der Wasserverbrauch nach dem Wuchsstadium, dem Durchwurzelungspotential, nach der Intensität der Sonneneinstrahlung, der Tageszeit und noch einigen anderen Parametern gesteuert. Früher musste man hierfür den grünen Daumen haben, heute ein fundiertes Wissen über computergesteuerte Regelsysteme.

Wo früher eine Handkurbel für die Betätigung der Lüftung im Gewächshaus reichte, muss sich der Gärtnerkollege von heute im Softwareprogramm durch zahllose Menüs klicken, um die Regelsysteme abzugleichen. Hochanspruchsvolle Technik, wo man hinsieht. Wo früher eine einfache Pflanzenschutzspritze ausreichte,



Modell von 1870

erfolgt heute die Einstellung der Ausbringungsmenge ebenfalls computergesteuert, wobei auch hier Fahr- oder Schrittgeschwindigkeit, Druck und Ausflussmenge eingestellt werden müssen. Wenn es ganz modern werden soll, erfolgt nur eine Bedarfs- und Teilmengenspritzung, natürlich GPS gesteuert.



Steuerungseinheit

Der Trecker, auch des Gärtners liebste Arbeitsmittel, ist heutzutage so kompliziert, dass eine Inbetriebnahme durch einfaches Drehen des Zündschlüssel oftmals scheitert. Von den Anbaugeräten wollen wir erst gar nicht reden.

Auch das, womit sich der Gärtner am liebsten beschäftigt, die Pflanze, ist nicht mehr das, was sie mal war. Hochgezüchtet bis in das letzte Gen ist das einzelne Saatgut so ein Kostenfaktor geworden, dass es behutsam mit hochkomplizierten Einzelkornsäegeräten in die Erde abgelegt wird. Millimetergenau in der Tiefe und im Abstand zueinander. Vorbei die Zeiten, in denen man noch üppig breitwürfig aussäen konnte.

Apropos Erde: In modernen Gurken- und Tomatenbetrieben ist diese kaum noch anzutreffen. In den meisten Fällen wachsen die Pflanzen erdfrei auf Steinwolle.

Die Tomaten sind dem modernen Gärtner entwachsen. Konnte man früher der Tomate Auge in Auge gegenüberstehen, wachsen ihre Kolleginnen in neuzeitlichen Gewächshäusern in Höhen von drei bis vier Metern.

Gefragt sind hier schwindelfreie GärtnerkollegInnen, die mit Hilfe von Hubwagen die Pflege und Ernte durchführen.

Nebenbei bemerkt: Die Gewächshäuser werden nicht nur immer größer, sondern auch im Forschungsbereich immer mehr durch Klimakammern abgelöst. In diesen Klimakammern werden dann Exaktversuche bei annähernd gleichbleibenden Umweltbedingungen durchgeführt.



Klimakammer

Mit etwas Glück steht in diesem Jahr eine Erneuerung von Gewächshausanlagen an. Die in den 70er Jahren errichteten Gewächshäuser des FG Systemmodellierung Gemüsebau sollen durch eine moderne Produktionsgewächshausanlage ersetzt werden. Angepasst an moderne Gewächshausstandards entstehen Licht durchflutete, sechs Meter hohe Gewächshäuser, die es ermöglichen mit modernsten Techniken die anstehenden Versuchsfragestellungen zu bearbeiten.



Moderne Gewächshausanlage

Die Veränderungen im Bereich Gartenbau sind aber auch nach außen wahrnehmbar. Konnte man vor ein paar Jahren noch zum Gemüseeinkauf in den Gartenbau kommen, ist dies heute nicht mehr möglich. Heute steht die Einzelpflanze im Fokus der Wissenschaft und damit gibt es viel zu wenig Ertrag, um die Nachfrage nach gesundem Gemüse zu befriedigen. Darüber hinaus arbeiten auch lang nicht mehr so viele GärtnerInnen im Bereich Herrenhausen, um den großflächigen Anbau von Gemüse zu bewerkstelligen. Ein Großteil der Beschäftigten ist der 2002 errichteten Zentralen Versuchsanlage geopfert worden.

**Sollte es wider Erwarten mal zu einer Neueinstellung kommen, wie müsste unser heutiger Gärtnerkollege qualifiziert sein?**

Auf alle Fälle sollte er/sie, außer der Berufung zum Arbeiten in der freien Natur, ein hohes Maß an technischem Verständnis mitbringen. Nicht nur, um im Bedarfsfall kleinere Reparaturen ausführen zu können, sondern in erster Linie, um die Bedienung der komplizierten Maschinen und Geräte zu gewährleisten.

Waren früher die Eingruppierungsmerkmale im Gartenbau stark ausgerichtet auf das Tätigkeitsmerkmal „Fahren von Traktoren“ – mit Straßenzulassung (Lohngruppe 4), mit Anbaugeräten (Lohngruppe 5) – erreichte der Gärtnerkollege die Lohngruppe 8 erst als Reviergärtner in Botanischen Gärten oder aber als Spezialist für Sonderkulturen.

Gerade die Spezialisierung im Gartenbau auf im Extremfall eine Kultur fordert eben diesen Spezialisten. Bei Gewächshausgrößen von 10 ha führt die Produktion mit dem „Grünen Daumen“ nicht unbedingt zum Betriebserfolg. Dies spiegelt sich auch in den Ausbildungsinhalten im Ausbildungsberuf Gärtner wider. Auch hier gehört das Hinführen zu speziellen, modernen Ausbildungsinhalten zum Ausbildungsalltag. War es früher ohne weiteres möglich mit einem Hauptschulabschluss eine erfolgreiche Ausbildung zu absolvieren, wird heute in der Regel der Realschulabschluss erwartet. Eine gute Benotung in den naturwissenschaftlichen Fächern dabei vorausgesetzt. Aber gerade aufgrund seines breiten Aufgabenspektrums bietet der Gartenbau immer noch Chancen für Jugendliche mit weniger guten Voraussetzungen. Dem trägt die Ausbildung zum Werker im Gartenbau Rechnung.

Aber es gibt sie eben immer noch die andere Seite des Gartenbaus, diesen freundlichen, jüngeren Kollegen im coolen Outfit mit Basecap, oftmals Walkman hörend, der in „gemütlicher“ Atmosphäre einzelne Pflanzen gießt.

Das sind vier Wörter in der Überschrift, die nicht immer gut zusammenpassen. Denn jeder Mensch, der im Internet irgendetwas tut, hinterlässt Datenspuren. Fast jeder nutzt das Internet mit seinen großartigen Möglichkeiten, aber kaum jemand ist sich darüber bewusst, dass *ALLES*, was er dort tut, zumindest kurzzeitig irgendwo gespeichert wird. Das Wort "ALLES" bedeutet wirklich, dass jeder Tastenanschlag und jeder Mausclick grundsätzlich erst einmal gespeichert wird. Diese Tatsache ist immer noch weitgehend unbekannt, oder wird auch einfach verdrängt – das will kaum jemand wissen.

Trotzdem haben wir damit allein noch keinen „Big Brother“, der jede unserer Datenspuren kennen würde, denn diese Spuren sind eigentlich auf vielen verschiedenen Rechnern vieler verschiedener Betreiber weit verteilt. Sie werden auch nicht dauerhaft festgehalten, sondern vieles wird nur für sehr kurze Zeiträume gespeichert. Diese Datenspuren können, wenn überhaupt, nur sehr schwer zusammengeführt werden. Das gilt, solange sie wirklich auf vielen Rechnern verteilt sind. Je weiter der Konzentrationsprozess im Internet aber voranschreitet, desto mehr wird diese inhärente Sicherheit, die die Struktur des Netzes eigentlich bietet, von den Nutzern jedoch zum großen Teil selbst ausgehebelt.

Dieser Konzentrationsprozess ist bereits sehr weit fortgeschritten. Die globalen Internetkonzerne wie Google, Facebook, Apple und Co sind dabei,

das Internet zu übernehmen. Wenn hier nicht umgehend gegengesteuert wird, dann wird der Nutzer im Internet, das als Ort der Kreativität, der Kommunikation und des freien Wissenszugangs begann, zu einem reinen Konsumenten degradiert, dem vor allen Dingen „das Geld aus der Tasche gezogen“ werden soll – so wie es in anderen Massenmedien bereits weitgehend der Fall ist. Aber das ist nicht alles. Je weiter der Konzentrationsprozess fortschreitet, desto gläserner wird der Nutzer. Denn dann wird die Zusammenführung der eigentlich verteilten Nutzerdaten immer einfacher und kommerziell attraktiver.

## „Herdenverhalten“ beim Suchen mit Suchmaschinen

Dieser Trend ist eine Folge des „Herdenverhaltens“ der Nutzer: In Deutschland und den meisten westeuropäischen Ländern nutzen mehr als 90 % für die Informationssuche die Server eines einzigen Betreibers: Google. Dies ist zwar bequem, aber aus zwei Gründen wenig sinnvoll:

- Zum einen bekommt der Nutzer damit gesuchte Webseiten immer im Bewertungsmaßstab dieser Suchmaschine präsentiert. Verschiedene Untersuchungen haben gezeigt, dass sich Nutzer im Allgemeinen nur die ersten 10 bis maximal 30 Ergebnisse einer Internet-Suche ansehen. Welches diese ersten 10 bis 30 Ergebnisse nun sind, richtet sich nach den Bewertungskriterien der Suchmaschine. Diese Kriterien sind außerordentlich unterschiedlich. Benutzt

man nur eine Suchmaschine, dann sieht man die digitale Welt stets durch deren „spezielle Brille“ und das dahinter stehende Weltbild. Allein aus diesem Grund lautet die oberste Grundregel: „Benutzen Sie mehrere Suchmaschinen!“

- Zum zweiten wird durch die Konzentration auf einen Suchmaschinenbetreiber die Anhäufung von Datenspuren an einer zentralen Stelle drastisch erhöht. Dies wird noch dadurch verstärkt, dass die Suche nur noch eines von vielen Angeboten unter Google ist: E-Mail, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Webseitenstatistik u.v. a.m. Nutzt man neben der Suche auch diese Dienste, dann ist meist eine Anmeldung dazu erforderlich. Damit ist dann auch der Bezug zwischen Person und IP-Adresse sowie weiteren Datenspuren-Kennungen (User\_Agent, Betriebssystem, Versionen usw.) hergestellt. Da darüber hinaus auf dem Rechner des Nutzers auch noch eine Kennung gesetzt wird (das „Cookie“), kann sehr detailliert nachvollzogen werden, was der einzelne Nutzer im Detail tut. All diese Daten sind über die Server einer einzigen Firma miteinander verbunden – damit ist die Zusammenführung der sonst auf den Rechnern vieler verschiedener Betreiber verteilten Daten relativ einfach. Was bei Google nun konkret von jedem Nutzer gespeichert wird, und was wie ausgewertet wird, ist Firmengeheimnis. Kritiker bezeichneten denn auch die mittlerweile in Deutschland vom Verfassungsgericht verbotene Vorratsdatenspeicherung als harmlos, verglichen mit den Möglichkeiten

eines globalen Quasimonopols.

### Was ist zu tun?

Drei Dinge sind zu tun. An erster Stelle gilt es, „Informationskompetenz“ zu erwerben. Nicht aus Bequemlichkeit nur dem Herdentrieb zu folgen. Denn es gibt ja gute Alternativen bei den Suchmaschinen, die KEINE Daten ihrer Nutzer speichern. Eine dieser Alternativen wird seit mehr als 10 Jahren in der Universität Hannover vom RRZN betrieben: [www.metager.de](http://www.metager.de)

Als zweites ist es wichtig, den immensen Vorsprung, den die globalen Internetkonzerne in den USA mittlerweile technologisch und in ihrer Marktpositionierung erreicht haben, langfristig wieder aufzuholen. Kurz- und mittelfristig ist dieser „Zug abgefahren“, denn die Forschungspolitik in Deutschland war jahrzehntelang blind auf diesem Auge. Daher ist es als drittes wesentlich, dass hier ein Umdenken in der Forschungspolitik erfolgt.

Um diesen drei Vorgehensweisen den Weg eröffnen zu helfen, habe ich, zusammen mit namhaften Gründungsmitgliedern – auch aus der Universität Hannover – 2004 eine Organisation initiiert, den „SuMa-eV, Verein für freien Wissenszugang“. Schirmherr des Vereins ist der MP3-Erfinder Prof. Karlheinz Brandenburg. Am 6. Oktober haben wir unseren diesjährigen Kongress in Berlin, er steht unter dem Motto: „Wie die Deutsche und die Europäische Zivilgesellschaft das WWW von morgen prägt“. Denn dahin müssen wir kommen, dass die Zivilgesellschaft eine entscheidende Rolle in der digitalen Zukunftsgestaltung annimmt. Auf unserer Website

<http://suma-ev.de/forum2010> finden Sie mehr dazu.

Neben der gesellschaftlichen Diskussion ist es dann natürlich ebenfalls Aufgabe des SuMa-eV, an der technologischen Entwicklung zu arbeiten. Die Kulturtechnik der Internet-Recherche muss auch in Deutschland und Europa am Leben erhalten werden, um den enormen Rückstand doch eines Tages aufholen zu können. Daher fördert SuMa-eV Projekte wie die Peer-to-Peer Suche YaCy (<http://yacynet>) und viele andere mehr. Daher hat SuMa-eV jährliche Preise ausgesetzt, die „SuMa Awards“ (<http://suma-awards.de>), die

mit drei mal 2.500,- EUR dotiert sind, um Arbeiten auszuzeichnen, welche für die Zukunft des digitalen Wissens wegweisend werden können. All dies und vieles mehr finden Sie im WWW unter: <http://suma-ev.de>

*Dr. Wolfgang Sander-Beuermann*

*Dr. Sander-Beuermann arbeitet in der Leibniz Universität Hannover am RRZN als Projektleiter des Suchmaschinenlabors. Bekanntestes Projekt ist die Metasuchmaschine [www.metager.de](http://www.metager.de). Weiterhin ist er Vorstandsmitglied und Geschäftsführer des SuMa-eV.*

Schriftgröße:

Leibniz Universität Hannover

**MetaGer** - nicht eine für alle, aber alle für eine.  
Ein Service des [RRZN](#), Leibniz Universität Hannover

**MetaGer**  RRZN

Einfach-Suche  
Kontakt  
Hilfe

Personliche Einstellungen speichern  
Hilfe dazu

Plugins:  
Firefox  
SeaMonkey  
ab IE7  
Opera9  
Camino  
Safari  
Gadget Vista

MetaGer als Startseite im MS-IE einstellen

Geben Sie eines oder mehrere Suchwörter ein:

Suchen Sie die richtigen Suchwörter? Oder Ideen? Befragen Sie unseren [Web-Assoziator](#).

 [Flagge zeigen: MetaGer T-Shirts](#) 

Keine Speicherung Ihrer Daten bei MetaGer! - [Spiel mir "Das Lied vom Datenkraken"](#)

**Optionen:** Diesen unteren Teil der Startseite benötigen Sie NUR, wenn Sie weitere oder andere Ergebnisse haben wollen.

Hier ein paar Beispiele für Ausdrücke und Abkürzungen, mit denen wir uns während unserer Arbeit in verschiedenen Projektgruppen, Arbeitsgemeinschaften etc. an der Uni rumschlagen und oft denken: „Was wollen die eigentlich, und was ist das denn schon wieder?“

## Stakeholder

Als das erste Mal in einem mündlich vorgetragenen Bericht vom Projekt Campusmanagement das Wort Stakeholder erwähnt wurde, schauten einige von uns etwas irritiert und überlegten, was denn jemand, der ein leckeres Steak festhält, in dem Projekt zu suchen hat! Nützlich könnte das allerdings schon sein, wenn man z.B. beim Sommerfest keinen Sitzplatz mehr zum Essen findet. Gemeint ist hier aber auch nicht das Stützen eines Pfostens, sondern vielmehr ein Vertreter von Interessen oder Ansprüchen in einem Gesamtprozess. Das wären bei dem erwähnten Projekt Campusmanagement z.B. Studierendenvertreter, die ihre Ausbildungsbedingungen verbessern möchten, oder auch Dekane, die bei der Konzeptentwicklung auf die Berücksichtigung der Belange der Fakultät achten.

## Thin-Client



Nein, nicht der schmalbrüstige Jüngling, der in der Bibliothek schüchtern um eine Bibliothekskarte nachfragt, ist gemeint. Auch nicht die ultraschlanke Frau mit dem kleinen Teller Salat an der Kasse der Mensa wird so genannt. Und auch nicht der normal gebaute, aber in Bezug auf sein Wissen in der Prüfung doch äußerst dürftig daher kommende Student wird hinter vorgehaltener Hand so tituliert. Aber sie tauchen im Alltagssprech an der Universität immer wieder auf. Es gibt sie also, die „dünnen Kunden – **thin-clients!**“

Der thin-client hat etwas mit elektronischer Datenverarbeitung zu tun, steht schmal und im Gegensatz zu seinem großen Bruder, dem **fat-client**, eher unscheinbar auf vielen Tischen rum. Dieser PC ist soweit abgespeckt – ohne eigene Software, außer einer Verbindungssoftware – so dass er für sich alleine für nix zu gebrauchen ist und auch eigentlich nicht mehr PC genannt werden kann. Stark wird dieses unscheinbare Kerlchen erst durch seine guten Verbindungen zu großen Rechenkünstlern, die ihm die gewünschte Anwendungssoftware bereitstellen und mit zentral bereitgestellter Hardware gern zur Seite stehen. Wenn also jemand



bei Ihrem nächsten Besuch im geizigen Supermarkt in Ihrem Beisein von thin- oder fat-clients spricht, brauchen Sie nicht verschämt an sich herunterschauen und überlegen, ob Sie sich diese Beleidigung gefallen lassen wollen. Hier werden Sie nur beraten, auch wenn Sie es nicht so verstehen. Don't worry, be happy!!

### **FIO**

Ist nicht etwa das Kürzel für die Aufforderung des Vorgesetzten, die Arbeit noch einmal zu machen, weil sie nur **Fast In Ordnung** war, sondern meint die Personen, die sich in ihrer



Fakultät als „Faculty Information Officer“ um die Belange der dort genutzten Informationstechnologie kümmern.

## **LESERBRIEFE**

### **Zum PR-Info 1/2010**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, hier nun mein Lob für das neue Erscheinungsbild des Infos: kompakt und handlich – und das gilt auch für die Inhalte!

*Martin Beyersdorf*  
*Zentrale Einrichtung für Weiterbildung*

### **Zum Artikel „DeFeNst du schon oder Doodlest du noch?“ im PR-Info 1/2010**

Bei der Terminplanung mit anderen Instituten oder Industriepartnern geht es immer auch um eine kooperative Zusammenarbeit, wenn nicht sogar zunächst eine Basis dafür geschaffen

werden muss. Die in dem Artikel verwendeten Begriffe „DeFeNst“ bzw. „DeFeNt“ kommen dem englischen Wort „defence“ für Abwehr, Abwehrkampf, Verteidigung doch etwas zu nahe. Die naheliegenden Assoziationen sind für Terminvereinbarungen und die Einstimmung dazu kontraproduktiv (wenn nicht fatal). Auf den Seiten des DFN ist eine solche Benennung denn auch nicht zu finden.

Ich frage mich doch, was der unbekannte Autor beim Fassen des Artikels gedacht hat (nebenbei American Football geguckt?).

*Sven Scheffler*  
*Institut für Statik und Dynamik*

## **Angekündigte Krankheit kann den Job kosten**

Kündigt ein Arbeitnehmer an, „krank zu werden“, wenn ihm beantragter Urlaub nicht gewährt wird, so kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Anders könne es aussehen, wenn der Beschäftigte zum Zeitpunkt seiner „Drohung“ bereits „objektiv krank war“. Dann könne nämlich nicht ohne weiteres von einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers ausgegangen werden. Die mit der Ankündigung der Erkrankungen verbundene Störung des Vertrauensverhältnisses wiege in diesem Fall weniger schwer. Daher sei eine fristlose Kündigung nicht ohne weiteres gerechtfertigt.

(Bundesarbeitsgericht – 2 AZR 251/07)

## **Schadensersatz bei falscher Auskunft durch Arbeitgeber**

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern die vertragliche Nebenpflicht, keine falschen Auskünfte zu erteilen. Entsteht dem Arbeitnehmer durch eine schuldhaft erteilte unrichtige Auskunft ein Schaden, kann der Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet sein.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 04.05.2010 – 9 AZR 184/09)

## **Wegeunfall**

Der Unfallversicherungsträger trägt die Beweislast dafür, dass der Versicherte nach Antritt des versicherten Weges zur Arbeit seine Handlungstendenz dahingehend geändert hat, dass er nicht mehr seine Arbeitsstätte

erreichen, sondern sich aus eigenwirtschaftlichen Gründen einer privaten Tätigkeit zuwenden wollte.



(Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 15.04.2010 – L 6 U 321/09)

## **Altersteilzeit Blockmodell ist nicht zwingend**

Nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit im öffentlichen Dienst besteht kein Anspruch auf Altersteilzeit nach einem bestimmten Modell. Der Arbeitnehmer hat danach allein Anspruch auf Prüfung seines Wunsches „nach den Grundsätzen des billigen Ermessens“. Bei Überprüfung der dem Blockmodell entgegenstehenden Sachgründe können auch finanzielle Erwägungen Berücksichtigung finden, nach denen das Teilzeitmodell kostengünstiger ist.

(Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 12.01.2010 – 6 Sa 488/09)

## **Zeckenbiss auch Dienstoffall**

Ein Zeckenbiss und die darauf zurückzuführende Borrelioseinfektion können ausnahmsweise als Dienstoffall anerkannt werden. Damit die Anforderungen der gesetzlichen Regelung erfüllt sind, müssen Tag und Ort des Zeckenbisses festgestellt werden können. Außerdem muss die Infektion in Ausübung des Dienstes erfolgt sein.

(Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 25.02.2010 – 2 C 81.08)

## PERSONALRATSMITGLIEDER GPR und PR-LUH

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

**Impressum:**

V.i.S.d.P.:

K. Bohne, J. Schollbach

Redaktion:

Personalräte GPR / PR-LUH

**Sprechzeiten:**

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

und Termine nach Vereinbarung

Mittwochs finden Personalratssitzungen statt!

**Personalratsbüro:**

H. Buchholz, D. Feig

☎ 3074, ☎✉ 3075

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

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

Welfengarten 3, Gebäude 1111