



*Mitstreiter*innen
gesucht!*



**In dieser Ausgabe: Krankmeldung +++ Unfallmeldung +++
Gesundheitswoche +++ Umstrukturierung Gartenbau
+++ Renteneintritt +++ Information in English +++ u.v.m.**



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial	3
Krank - was nun?	4
 Woken up ill - what now?	6
Awareness	7
Rien ne va plus Arbeitsvorgang	8
Personalrat - sei dabei!	10
Gesundheitswoche an der LUH	14
Renteneintritt Reloaded	16
Resturlaub für immer	18
 Forever Holidays	20
Solidarität	21
Ich bin ein Sicherheitsrisiko	22
Kurz und knapp: Unfallmeldung	24
 Accident Report Form in a Nutshell	26
Umstrukturierung Gartenbau - so nicht!	27
Stellenanzeige: Personalratsmitglied gesucht!	30



MITSTREITER*INNEN GESUCHT!

Liebe Kolleg*innen!



Fachkräftemangel, wo man hinschaut: Auch im Personalrat können wir ein Lied davon singen. Bei der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren erleben wir immer wieder, wie schwierig es ist, gute Leute auch für attraktive Stellen mit guter Bezahlung und langfristigen Perspektiven zu finden - vom Ehrenamt ganz zu schweigen! Dabei steht im Personalrat ein Generationswechsel an.

Im Frühjahr 2024 wird der Personalrat neu gewählt. Deshalb suchen wir dringend Kolleg*innen, die Interesse haben, diese hochinteressante und lohnenswerte Aufgabe mit uns zusammen zu übernehmen und gemeinsam daran zu arbeiten, die Arbeitsbedingungen an der LUH weiter zu verbessern. Klingt spannend? Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten 10 und 30.

Diesmal schnüren wir im PR-Info für Sie ein buntes Paket aus Informationen zum Resturlaub (S. 18) und zum Renteneintritt (S. 16), zur IT-Sicherheit (S. 7 und S. 22), zur Unfallmeldung (S. 24), und auch unser alter Klassiker, die Krankmeldung, ist wieder dabei (S. 4). Natürlich gibt es auch wieder einiges in englischer Sprache. Und ab Seite 27 lesen Sie unsere Position zur Entwicklung - oder eher zum Stillstand - in Sachen Umstrukturierung des Gartenbaus in Herrenhausen.

Viel Spaß beim Lesen - und hoffentlich bis bald!

Ihr Personalrat



Krank - was nun?



Aufgewacht mit Schniefnase, Kopfdröhnen und Fröstelgefühl – da will man sich nicht auch noch Gedanken darüber machen müssen, ob man jetzt eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) braucht.

Die gesetzliche Regelung hierzu findet sich im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) im § 5 Abs. 1 S. 2: „Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.“ Im Klartext: Wenn man länger als drei Kalendertage krank ist, braucht man am nächsten darauffolgenden Arbeitstag eine Bescheinigung.

Kalendertage, das sind natürlich auch Samstag und Sonntag. Wer also am Freitag und am Montag krank ist, der ist insgesamt vier Kalendertage krank und braucht demnach am Montag eine Bescheinigung. Wer jedoch Freitag krank ist, Montag aber wieder zur Arbeit erscheint, braucht keine. Selbst bei dreitägiger Krankheit vor einem Wochenende und Wiederaufnahme der Arbeit am Montag

wird keine Bescheinigung benötigt – hier wird davon ausgegangen, dass die*der Beschäftigte am Wochenende bereits wieder gesund war. Vergleichbar gelten die Regelungen bei Erkrankung nach einem Wochenende. Doch Vorsicht: „Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen“, heißt es weiter im Gesetz. In dem Fall muss man dann eben doch gleich zum Arzt. Und eine Regel gilt immer: Sollten Sie morgens aufwachen und nicht arbeitsfähig sein, informieren Sie umgehend Ihren Arbeitgeber, damit dieser notwendige Maßnahmen ergreifen kann.

Besonders anschaulich ist die Regelung in dem Schaubild dargestellt, das uns der Personalrat der Universität Ulm freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat.

Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU)											
Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	AU erforderlich
A			K	A	A	A	A			A	nein
A			K	K	A	A	A			A	nein
A			K	K	K	A	A			A	nein
A			K	K	K	K	A			A	ja
A			A	K	K	K	A			A	nein
A			A	A	A	A	K			A	nein
A			A	A	A	K	K			A	nein
A			A	A	K	K	K			A	nein
A			A	A	K	K	K			K	ja
A			A	A	A	K	K			K	ja
A			A	A	A	A	K			K	ja

Legende:

A = Arbeiten

K = Krank

Neu ist seit Anfang des Jahres die „eAU“, die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Die Bescheinigung soll nun elektronisch von der Arztpraxis an die Krankenkasse geschickt und von den Arbeitgebern bei den Krankenkassen angefordert werden. So entfällt für die Erkrankten das Versenden der AU-Bescheinigung an ihre Arbeitgeber. Die Krankmeldung ist natürlich dennoch erforderlich, aber nicht mehr der „Papierkram“. Beamte bekommen derzeit weiterhin noch eine ausgedruckte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.



Woken up ill - what now?

If you wake up ill, the first thing to do is to notify your superior that you are not able to come in to work. However, German law requires employees to provide a doctor's certificate of incapacity for work only if they are ill for longer than three calendar days (Saturday and Sunday are also counted). Since the beginning of 2023, this certificate is digitally transmitted to the employee's health insurance company by a doctor. The certificate has to be obtained at the latest by the first working day following the third day of the illness (Saturday and Sunday are not working days). This means that if you are ill on Friday and Monday, you will need to hand in a doctor's certificate on Monday. However, if you are ill on Friday, but come back to work on Monday, you don't need a certificate from your doctor. Even if you are ill Wednesday through Friday and come back to work on Monday, you don't need a certificate since you are considered to have been recovered on Saturday. However, please be aware that employers have the right to ask for a doctor's certificate earlier than this three-day-rule. The chart indicates in which cases you are required to hand in a doctor's certificate (reprinted with permission of the University of Ulm staff council).

Submission of a Doctor's Certificate of Incapacity for Work											
Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun	Mon	Do I need the certificate?
w			i	w	w	w	w			w	No
w			i	i	w	w	w			w	No
w			i	i	i	w	w			w	No
w			i	i	i	i	w			w	Yes
w			w	i	i	i	w			w	No
w			w	w	w	w	i			w	No
w			w	w	w	i	i			w	No
w			w	w	i	i	i			i	Yes
w			w	w	w	i	i			i	Yes
w			w	w	w	w	i			i	Yes

Explanation:

w = working

i = ill



Awareness [ə'wɛrnəs]

Was soll das nun wieder sein? Übersetzt bedeutet das Wort: Bewusstsein, Erkenntnis, Bewusstheit, bewusste Wahrnehmung. Dieser Begriff meint nichts Anderes als Sensibilisierung für ein bestimmtes Thema, die Schaffung eines Problembewusstseins. In diesem Artikel bezieht sich Awareness auf die Sensibilisierung für Cyber-Attacks, Identitätsdiebstahl, Datensicherheit und dergleichen. Jeden Monat werden zwei Hochschulen erfolgreich attackiert, teilweise mit weitreichenden Folgen, wochenlangen Ausfällen und erheblichem Aufwand für die IT-Abteilungen, die versuchen zu retten, was zu retten ist, und mühsam die IT-Systeme wieder „entgiften“ und stabil neu aufsetzen. Gerade seit der Pandemie sind wir in all unseren Tätigkeiten viel digitaler unterwegs, zunehmend abhängig von funktionierender IT-Infrastruktur, aber auch vielleicht an der einen oder anderen Stelle zu schnell, zu unaufmerksam oder zu vertrauensselig mit den täglichen Klicks. Und die Fallstricke, auf die es zu achten gilt, werden immer schwieriger zu durchschauen. Längst sind es nicht nur auffällige Gewinnbenachrichtigungen per E-Mail in schlechtem Deutsch, sondern auf unser Kommunikationsverhalten trainierte Methoden, die uns in die Falle locken sollen.

Der Informationssicherheitsstab hat gemeinsam mit dem CIO-Büro einen ersten Videofilm zum Thema E-Mail-Sicherheit erstellt, der im Awareness-Portal unter der kurz-URL <https://go.lu-h.de/awareness> veröffentlicht ist. Vielen Dank an dieser Stelle an die Kolleg*innen der elsa für ihre tatkräftige Unterstützung. Weitere Filme sind geplant, z. B. zu IT-Sicherheit am Arbeitsplatz und Passwort-sicherheit, die ebenfalls unter dieser URL veröffentlicht werden. Reinschauen lohnt sich.



Alles, was Recht ist I: Rien ne va plus Arbeitsvorgang

Im PR-Info 32 ([Link zum Download als PDF](#)) berichteten wir im Rahmen der gestarteten Tarifrunde 2021 von dem Ansinnen des Arbeitgeberverbandes TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) an die Arbeitsvorgänge zu gehen, um diese ins Kleinste aufzusplitten.

Der Arbeitsvorgang ist die Grundlage der Arbeitsplatzbewertung und damit von zentraler Bedeutung für die Eingruppierung der Beschäftigten. Eine Aufspaltung der Arbeitsvorgänge in kleinere Einheiten, die tariflich bewertet werden, kann gravierende negative Folgen für die Beschäftigten nach sich ziehen. Es ist daher nicht nachvollziehbar, dass die Arbeitgebenden alles, was wir über Jahre gemeinsam erarbeitet haben, um zu einer angemessenen Eingruppierung zu kommen, in Frage stellen. Dazu gehört auch die Entgeltordnung, die erst vor wenigen Jahren in Kraft getreten ist.

Über die Hintergründe lässt sich nur spekulieren. Die Vermutung, dass die TdL dadurch eine bessere Kontrolle und Steuerung der Arbeit gewinnen und in Folge dessen eine gerechtere Entlohnung der Beschäftigten erreichen wollte, dürfte eher die unwahrscheinlichste sein.

Eine Aufteilung von Arbeitsvorgängen in kleinere Arbeitsschritte kann grundsätzlich dazu beitragen, dass die Arbeit besser planbar und steuerbar wird. Auch könnten durch diese Aufteilung die Anforderungen und Belastungen der einzelnen Tätigkeiten besser erkannt und bewertet werden. Dies kann sich positiv auf die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Beschäftigten auswirken - die Betonung liegt dabei aber auf dem Wort „kann“.

Ebenso kann diese Aufteilung in kleinste Arbeitsschritte auch negative Auswirkungen haben, insbesondere, wenn dadurch eine ungleiche Entlohnung entsteht. Geringwertige Arbeitsschritte könnten gezielt konzentriert verteilt werden, wodurch - wenn forciert - zum Schluss eine niedrigere Eingruppierung das Ergebnis sein könnte. Zudem kann eine zu starke Unterteilung von Arbeit dazu führen, dass die Arbeitsabläufe ineffizient werden und die Motivation der Beschäftigten leidet: Wenn man immer nur noch kleine Teilaufgaben macht, statt eine Aufgabe von Anfang zum Ende abarbeiten zu können.

Weitere Folge dieses Begehrens könnte am Ende eine noch weitere Steigerung der ohnehin schon bestehenden hohen Arbeitsverdichtung sein. Der schlechte Bewerbendenmarkt, die eklatante Einkommenslücke zur freien Wirtschaft und der daraus resultierende Kampf um geeignete Fachkräfte in Stellenbesetzungsverfahren wäre damit noch schwieriger als zur Zeit ohnehin schon.

Bei den Tarifverhandlungen 2021 konnte das Begehren der Arbeitgebenden noch erfolgreich abgewehrt werden. Aus unserer Sicht gibt es auch weiterhin keinen Handlungsbedarf bei der Eingruppierung. Die Arbeitgebenden wollen den Beschäftigten nur in die Tasche greifen! Wenn wir uns darauf einlassen, sind Herabgruppierungen und Einstellungen in niedrigere Entgeltgruppen die absehbare Folge.

Das sieht auch das BAG (Bundesarbeitsgericht) so: In zwei aktuellen Urteilen befand es, dass Tätigkeiten im öffentlichen Dienst im Gesamtzusammenhang zu bewerten sind, um daraus Eingruppierung und Entgelt ableiten zu können. Dagegen legten TdL und das Land Berlin Verfassungsbeschwerde ein: Aus Arbeitgebendensicht sei das BAG mit seiner Auslegung zu weit gegangen und habe sich selbst an die Stelle der Tarifvertragsparteien gesetzt. Darin liege ein Eingriff in die Tarifautonomie. Dieses Grundrecht stehe auch den öffentlichen Arbeitgebenden zu. Die Gewerkschaft ver.di hingegen hielt die Auslegung durch das BAG für zulässig und sah mit Blick auf die Verfassungsbeschwerde keine Erfolgsaussichten. Das Bundesverfassungsgericht hat die Beschwerde eingehend geprüft und entschieden, dass die Verfassungsbeschwerde insgesamt unzulässig ist. Sie wurde abgewiesen: Damit haben die BAG-Urteile weiterhin Bestand.

„Komplexe Tätigkeiten müssen auch künftig im Zusammenhang bewertet und vergütet werden. Die Entgeltordnung trägt den Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung. Was früher mehrere Beschäftigte arbeitsteilig geleistet haben, liegt heute oft in einer Hand. Daraus ergibt sich mehr Komplexität, nicht weniger. Das muss auch angemessen vergütet werden.“ [aus: Presseerklärung ver.di 21.12.2022]



Personalrat - sei dabei!

Kinder, wie die Zeit vergeht! Schon wieder ist die Wahlperiode des Personalrats fast rum – nur noch knapp ein Jahr dauert es, bis das Gremium für die nächsten vier Jahre neu gewählt wird. Und wie immer machen wir uns jetzt auf die Suche nach Kolleg*innen, die Lust haben mitzumachen.

Warum Personalrat?

Die Mitarbeit im Personalrat ermöglicht den Blick hinter die Kulissen der Uni. Personalratsmitglieder haben Zugang zu vielen nicht-öffentlichen Informationen und können Zusammenhänge und Hintergründe durchblicken, die anderen oft verschlossen bleiben. Hier lernt man zu verstehen, wie und warum bestimmte Entscheidungen an der Universität entstehen und weiterentwickelt werden. Zudem bekommen Personalratsmitglieder Einblick in sehr viele Bereiche der Uni: Wir sehen, wie in den verschiedenen Einrichtungen gearbeitet und woran geforscht wird. Durch unsere gemeinsame Arbeit sammeln wir Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeits- und Tarifrecht und lernen alle für die Arbeit an der LUH geltenden Regelungen gründlich kennen – ein Wissensschatz, der uns in den verschiedensten Situationen hilfreich ist. Zur Vertiefung können gezielte Schulungen dabei helfen, noch sattelfester zu werden.

Ein weiterer großer Vorteil der Personalratsarbeit ist ihr gestalterischer Aspekt: Wer gern an den Stellschrauben der Hochschulpolitik mitdrehen will oder kreativ die Arbeitsbedingungen im Kleinen und im Großen verbessern möchte, ist hier genau richtig. Wir arbeiten intensiv in unseren Arbeitsgruppen, entwerfen Dienstvereinbarungen, die die Arbeitswelt LUH positiv verändern, stellen Infomaterial für die Beschäftigten zusammen. In den verschiedensten Gremien, Ausschüssen, Arbeitsgruppen und Kommissionen der LUH gestalten wir Arbeitsbedingungen mit und begleiten die Entwicklung unzähliger Themen von Arbeitsschutz bis Weiterbildung. In jedem Stellenbesetzungsverfahren, das wir

begleiten, in jeder Personalmaßnahme oder Baumaßnahme, die wir bearbeiten, und bei jedem Ortstermin, den wir wahrnehmen, lernen wir dazu und leisten einen Beitrag dazu, gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der LUH zu schaffen und zu sichern. Im Idealfall die Beste aller möglichen (Arbeits-)Welten!

Und auch Menschen mit Helfer*innen-Instinkt finden im Personalrat genug zu tun. Wer gern mit anpackt und sich auch einmal zutraut, unbekannte Themen zu bearbeiten, ist bei uns richtig. Die vertrauliche Beratung von Kolleg*innen, egal ob telefonisch, persönlich oder per E-Mail, nimmt einen großen Teil unseres Alltagsgeschäfts ein. Dabei geht es um die unterschiedlichsten Fragestellungen, von festgefahrenen Konflikten mit Kolleg*innen und Vorgesetzten über Hilferufe bei Überlastung bis hin zu einfachen Fragen zu Eingruppierung oder Elternzeit. Nicht immer bekommt man als Personalrat hier das „Go“, aktiv zu werden, häufig geht es primär ums Zuhören oder auch um einen Ratschlag, wie sich die Beschäftigten in bestimmten Situationen besser wappnen können. Natürlich kann man nicht immer alle Probleme vollständig lösen – aber das Gefühl, das man bekommt, wenn man Kolleg*innen helfen konnte, ist unschlagbar!

Und wie funktioniert das?

Wenn man diese Liste an Aufgaben liest, denkt man sich vielleicht: Klingt interessant, aber wie soll ich neben meiner Arbeit die Zeit dafür finden? Die Personalratsarbeit ist ein Ehrenamt, man macht sie also neben der eigentlichen Arbeit. Um jedoch die Arbeitsfähigkeit des Personalrats nicht vom guten Willen der Vorgesetzten abhängig zu machen, hat die Gesetzgebung zwei Vorkehrungen getroffen. Zum einen müssen alle Personalratsmitglieder für die Wahrnehmung ihrer Personalratsaufgaben im erforderlichen Maße von ihrer regulären Arbeit freigestellt werden. Das gilt zum Beispiel für die zweimal im Monat stattfindende Personalratssitzung sowie das viermal im Jahr stattfindende „Dienststellengespräch“ zwischen Präsidium und Personalrat, an der alle Personalratsmitglieder teilnehmen müssen, aber auch für andere Aufgaben. Zum anderen steht dem Personalrat ein gewisses Kontingent an festen Freistellungen zur Verfügung, das er unter seinen Mitgliedern aufteilen kann – je nach Verfügbarkeit und Aufgaben zwischen 50 % und 100 % Arbeitszeit.

Diejenigen Personalratsmitglieder, die eine feste Freistellung haben, bilden den Vorstand des Personalrats und haben ein Büro im Personalratsgebäude. Traditionell übernehmen die Personalratsmitglieder mit fester Freistellung die zeitintensiveren Aufgaben, wie zum Beispiel Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren, Bearbeitung von Bau- oder Personalmaßnahmen, Mitarbeit in Arbeitsgruppen der Dienststelle, eigene Konzeptentwicklungen, Mitarbeit in

Projekten, Gremienarbeit wie Hochschulrat, Senat und Arbeitssicherheitsausschuss, Homeoffice- und Arbeitssicherheitsbegehungen, Erledigung des Alltagsgeschäfts inklusive eines Großteils der Beratung. Andere Aufgaben, wie zum Beispiel Mitarbeit in Arbeitsgruppen des Personalrats oder auch gelegentlich termingebundene Beratungen, werden auch von den Personalratsmitgliedern ohne feste Freistellung wahrgenommen.



Gleichzeitig Einzelkämpfer*in und Teampayer

In der aktuellen Wahlperiode hat der Personalrat 19 Mitglieder – die genaue Anzahl ist abhängig von der Anzahl der Beschäftigten. Dennoch ist man in Kommissionen und Arbeitsgruppen, bei Ortsterminen und in Auswahlgremien oft als einzelne Vertretung des Gremiums Personalrat unterwegs. Unsere Aufgaben sind viel zu vielfältig, als dass eine Person oder auch eine kleine Gruppe alles machen könnte – wir sind auf die Mitarbeit und Zusammenarbeit aller angewiesen. Das verlangt von jedem einzelnen Mitglied ein gewisses Maß an Kompetenz, Selbstständigkeit und gleichzeitig eine hohe Kommunikationsfähigkeit, da das selbstständige Handeln immer auch im Sinne des gesamten Gremiums erfolgen sollte. Der Austausch von Informationen steht deshalb im Personalrat auch ganz weit oben: Wir treffen uns wöchentlich, um uns über alles Aktuelle

auszutauschen. Dazwischen findet viel Informationsweitergabe über Protokolle, Vermerke und die gemeinsame digitale Ablage statt. Natürlich ist man aber auch nicht komplett auf sich gestellt: Die „alten Hasen“ unter den Personalratsmitgliedern stehen gern jederzeit zur Verfügung, um Fragen zu beantworten, Tipps zu geben und Sachverhalte zu erklären. Und am Ende entscheidet immer das Gremium: Nicht nur die zur Mitbestimmung vorgelegten Maßnahmen, alle von den Arbeitsgruppen des Personalrats erzielten Ergebnisse und alle anderen Fragen von einiger Tragweite werden durch das Votum des gesamten Personalrats legitimiert, bevor sie in die Dienststelle getragen werden.

Zur Wahl stellen können sich Beschäftigte der LUH, die zum Zeitpunkt der Wahl mindestens sechs Monate an der LUH beschäftigt sind. Dies gilt gleichermaßen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung oder Beamtinnen und Beamte, unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion oder Nationalität. Je bunter unser Team wird, desto mehr Erfahrungen und Perspektiven können unsere Arbeit befruchten.

Interesse?

Denken Sie jetzt: Au ja!? Dann freuen wir uns sehr auf ein Gespräch mit Ihnen, in dem wir Ihnen noch mehr Informationen geben und Ihre individuellen Fragen beantworten können. Rufen Sie uns einfach an oder schreiben eine E-Mail! Gern vereinbaren wir dann einen Termin mit Ihnen zu einem unverbindlichen Treffen.

Kontakt

Büro des Personalrats

Welfengarten 3, Gebäude 1111

Telefon (Sekretariat): 0511 762 3074

E-Mail (Sekretariat): buero@personalrat.uni-hannover.de

[Hier können Sie unseren Flyer zu den Aufgaben des Personalrats als PDF herunterladen.](#)

Achtsamkeitstraining mit dem Personalrat



In der heutigen Zeit vergessen wir oft, uns selbst und unse-

rem Umfeld gegenüber achtsam zu sein. Der private und berufliche Stress lässt häufig wenig Raum für ein aufmerksames Miteinander. Mit unseren Angeboten können Sie Ihre Fähigkeiten wiederentdecken.

Der Personalrat bietet im Rahmen der Gesundheitswoche verschiedene Aktivitäten an, bei denen Sie Ihre Achtsamkeit trainieren können:

- Kommunikation mal anders – „Wirres Seil“
- Geht's gemeinsam besser? – „Besenstielkoordination“
- Trauen Sie Ihrem Tastsinn – „Überraschungsbox“

Alle Beschäftigten sind herzlich eingeladen, am **Donnerstag, 27. April 2023 in der Zeit von 10:00 bis 15:00 Uhr ins Personalratsgebäude (1111)** zu kommen. Ob allein oder im Team – es ist für alle etwas dabei! Nebenbei können Sie die Räumlichkeiten des Personalrats kennenlernen und erfahren, wie und wo der Personalrat arbeitet. Wir freuen uns auf Sie!

Personalrat der Leibniz Universität Hannover

Welfengarten 3 / Gebäude 1111

30167 Hannover

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

Im Internet: www.personalrat.uni-hannover.de

Blindentennis mit der SBV



Die letzten Jahre haben uns allen viel abverlangt, vor allem eine rasche Anpassung an veränderte Situationen. Leicht gerät dabei das eigene Wohlbefinden aus dem Fokus und der Organismus aus seiner Balance, sodass er letztlich ernsthaft erkranken kann. Daher steht dieses Jahr die Gesundheitswoche, die vom 24.-28. April stattfindet, unter dem Motto „Achtsamkeit – für dich für mich für uns“.

Die Schwerbehindertenvertretung beteiligt sich an der Gesundheitswoche mit dem Blindentennis. Blindentennis ist eine anerkannte Sportdisziplin und ermöglicht blinden oder sehbehinderten Menschen das Tennisspielen. Hierfür werden rasselnde Bälle und tastbare Linien eingesetzt. Über die wechselseitige Wahrnehmung und Achtsamkeit beider Spielpartner wird zudem die Teilhabe realisiert. Wir geben Ihnen einen Einblick in das Blindentennis. Probieren Sie es aus und machen Sie eine neue Erfahrung.

Und das Beste: Für unser Blindentennis stellt uns der Personalrat seinen Besprechungsraum zur Verfügung. Eine gute Gelegenheit, die Räumlichkeiten der Schwerbehindertenvertretung ebenso kennen zu lernen wie die des Personalrats. Wir freuen uns auf Sie: **27.04.2023 von 11:00 bis 15:00 Uhr.**

Schwerbehindertenvertretung der Leibniz Universität Hannover

Vertrauensperson: Dipl.-Sozialwissenschaftlerin Ulrike Hepperle

Welfengarten 3 / Gebäude 1111

30167 Hannover

E-Mail: vertrauensperson@sbv.uni-hannover.de

Im Internet: <http://go.lu-h.de/sbv>



Renteneintritt Reloaded

Die Bedingungen für den Renteneintritt verändern sich immer wieder einmal. Dies nehmen wir zum Anlass, unseren Artikel aus dem PR-Info Ausgabe 25 - April 2019 etwas zu aktualisieren.

Der Übergang vom Arbeitsleben bis zum Beginn der Regelaltersrente kann über eine vorgezogene Altersrente flexibel gestaltet werden, das ist die sogenannte Flexirente. Die Beschäftigten nehmen ihre vorgezogene Rente nur zum Teil in Anspruch und arbeiten bis zum regulären Renteneintritt, der Regelaltersrente, mit einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit weiter. Der Umfang der Teilrente ist frei wählbar und kann zwischen 10 % und 99 % der Vollrente liegen. Was für Sie sinnvoll ist, kann nur individuell von Ihnen entschieden werden.

Die Teilrente bezieht sich jedoch nur auf die gesetzliche Rentenversicherung und hat keine Auswirkungen auf die Betriebsrente der VBL. Die VBL-Rente wird erst ausgezahlt, wenn die Teilrente in eine Vollrente (100 %) umgewandelt wird. Während der Dauer der Teilrente werden daher weiterhin die vollen Beiträge in die VBL eingezahlt.

Neu ist, dass bei der vorgezogenen Altersrente – sowohl bei der Vollrente als auch bei der Teilrente – die Hinzuverdienstgrenzen seit 01.01.2023 vollständig aufgehoben wurden. Sie können also nach 35 Beitragsjahren Ihre Rente beantragen und weiter in Teil- oder Vollzeit arbeiten und damit weitere Rentenpunkte erwirtschaften. Zu beachten ist dabei natürlich die Versteuerung der (Gesamt-)einnahmen. Zu bedenken ist auch, wenn Sie Vollrente beantragen, dass die Krankenkassen dann nach sechs Wochen Entgeltfortzahlung kein Krankengeld mehr bezahlen. Es will also gut überlegt sein.

Zum Renteneintritt haben fast alle Beschäftigten Fragen. Muss man für die Rente kündigen? Wie ist das bei vorzeitigem Renteneintritt oder Erwerbsminderungsrente? Welche Ansprüche habe ich, welches Modell ist das richtige für mich? Was muss ich noch beachten? Wenn Sie demnächst Ihren Renteneintritt planen oder sich überlegen, ob eine Teilrente für Sie in Frage kommt, sollten Sie sich unbedingt beraten lassen! Herr Klaus Ott, ehemals Dezernat 2, ist als Rentenberater der LUH vielen Beschäftigten ein Begriff. Er wurde nach seinem Renteneintritt noch von der LUH als Rentenberater finanziert, der Vertrag läuft nun aus und kann aufgrund der Sparmaßnahmen nicht weitergeführt werden. Daher sind wir sehr erfreut über das persönliche Engagement von Herrn Ott, der den Beschäftigten zukünftig ehrenamtlich weiter als Rentenberater zur Verfügung steht. Herzlichen Dank dafür!

Weitere Informationen und Kontakt

Rentenversicherung

<https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

VBL

https://www.vbl.de/de/rentner/rente_beantragen/

Klaus Ott

Klaus.Ott@zuv.uni-hannover.de



Alles, was Recht ist II: Resturlaub für immer

Wie es um den entstehenden Resturlaub aus dem Vorjahr bestellt ist, hat sich im Laufe der Jahre zunehmend gewandelt. Bisher unterlag der Resturlaub, wenn er nicht bis zum Stichtag beantragt wurde, der Verjährung. Doch genau diese Verjährung gemäß §§ 195, 199 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) sah das BAG (Bundesarbeitsgericht) in einem anhängigen Verfahren für fraglich an, da sie möglicherweise mit Artikel 7 der EU-Richtlinie 2003/88/EG nicht vereinbar sein könnte.

Das BAG richtete daher diese Fragestellung vor zwei Jahren an den EuGH (Europäischer Gerichtshof) (BAG, Beschluss vom 29.09.2020, 9 AZR 266/20 (A)). Der EuGH sah ebenfalls eine Unvereinbarkeit (AZ: C-120/21 LB). Urlaubstage dürfen nicht automatisch nach drei Jahren verjähren. Wenn Arbeitgebende ihre Arbeitnehmenden nicht zum Urlaub auffordern, dann ist eine Verjährung des Urlaubs europarechtlich ausgeschlossen.

Mit Urteil vom 20.12.2022 hat nun das BAG (Az.: 9 AZR 266/20 = Pressemitteilung Nr. 48/22 des BAG) das anhängige Verfahren beendet und damit das EuGH-Urteil in deutsches Recht überführt.

Urlaub in einem bestehenden Arbeitsverhältnis kann nicht verjähren, wenn die Arbeitgebenden ihrer Informationspflicht nicht nachkommen. Sie müssen ihre Beschäftigten auf die Urlaubsansprüche hinweisen und ausdrücklich davor warnen, dass, wenn kein Urlaubsantrag gestellt wird, diese Urlaubsansprüche verfallen.

Worum ging es in dem BAG-Verfahren?

In dem BAG-Verfahren ging es darum, ob Arbeitnehmende auch dann Anspruch auf die Auszahlung ihres Urlaubs haben, wenn sie selber gekündigt haben und den Urlaub nicht mehr nehmen konnten. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass Arbeitgebende den Urlaub auszahlen müssen, auch wenn die Kündigung nicht von ihnen kam. Der Verfall von Urlaubsansprüchen verstößt gegen EU-Recht. Beschäftigte haben das Recht, ihren Urlaub auch tatsächlich nehmen zu können. Daher müsse der Arbeitgebende den Urlaub auch dann auszahlen, wenn er nicht mehr genommen werden kann.

Klar zu unterscheiden sind allerdings die Verjährung des Urlaubsanspruches an sich und die Verjährung eines Auszahlungsanspruches des nicht genommenen Urlaubs.

Wer nun gehofft hat, dass nach diesem Urteil des BAG ebenfalls der Wegfall der Verjährungsfrist bei Abgeltungsansprüchen von nicht genommenem Urlaub gegeben sein könnte, wurde nun in einem weiteren Urteil des BAG (Urt. v. 31.01.2023, Az. 9 AZR 456/20) enttäuscht.

In diesem Urteil wurde klargestellt, dass nach Ende eines Arbeitsverhältnisses bei finanziellen Abgeltungsansprüchen für nicht genommenen Urlaub auch weiterhin eine Verjährungsfrist gilt. Nach § 37 TV-L beträgt diese Verjährungsfrist 6 Monate.

Bei Abgeltungsansprüchen steht nicht der wichtige Erholungszweck, sondern der finanzielle Ausgleich für Urlaub im Vordergrund. Es gibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zudem auch keinen Druck mehr, auf den Urlaub zu verzichten.



Many employees have known situations in which there has been just too much work to take all of your vacation days before the year runs out. Until recently, regulations existed under German law detailing for how long after the end of the year the employee could catch up on their holidays. For employees whose contracts are covered by TV-L (*Tarifvertrag der Länder*, labour agreement of the federal states), this deadline usually came after half a year. At Leibniz University Hannover, vacation days from the previous year usually had to be taken until the end of September. Otherwise, they would lapse automatically.

Two years ago, this rule has been challenged by the German Federal Labour Court (*Bundesarbeitsgericht*, BAG) which suspected that it was in violation of European Directive 2003/88/EC. The European Court of Justice confirmed this interpretation, and the BAG duly implemented it into German law on December 20, 2022 (9 AZR 266/20).

Employers must actively encourage their employees to take their remaining vacation days and warn them that they might lapse if they are not taken until a specific date. Otherwise, vacation days that have not been taken yet are prohibited from lapsing automatically.

However, the same does not apply when an employee has left their employment without being able to take all their remaining vacation days and wants to be reimbursed financially for it. In that case, the deadline after which untaken holiday time (and, accordingly, the reimbursement) will automatically lapse still applies.



Solidarität

Zahlreiche Ereignisse erschüttern die Welt. Der Krieg gegen die Ukraine wütet schon mehr als ein Jahr, die verheerenden Erdbeben in der Türkei und in Syrien haben mehrere zehntausend Opfer gefordert. Und es gibt so viele andere Konflikte und Katastrophen in der Welt, die weniger im medialen Fokus stehen und täglich Menschenleben fordern. Don't forget Syria and Afghanistan! Aus der Ferne schaut man hilflos und erschüttert auf derartige Ereignisse, fühlt mit, möchte helfen. Viele Geld- und Sachspenden werden gesammelt - manche zielführend, manche nicht -, aber das persönliche Gewissen ist immerhin etwas beruhigt.

Dabei sollten wir nicht zu sehr nur in die Ferne schauen. Es gibt unter unseren Kolleg*innen und Studierenden sehr viele, die selbst oder deren Familien direkt betroffen sind. Exemplarisch sei hier auf das Engagement der Hochschulleitung verwiesen, die im März 2022 zur Solidarität mit der Ukraine aufgerufen und mit Unterstützung des Hochschulbüros für Internationales viele individuelle Hilfsangebote gemacht hat.

Daher unser Appell an die Einrichtungen der LUH: Bitte gehen Sie großzügig mit Urlaubs- oder Sonderurlaubsanträgen um, wenn Angehörige die Zeit brauchen, um selbst vor Ort zu helfen oder auch, um Unterstützung, Unterkunft o.ä. zu organisieren. Fragen Sie nach, wie Sie zielgerichtet helfen können, gewähren Sie Fristverlängerungen bei betroffenen Studierenden. Denn eins ist gewiss: Jede*r von uns könnte selbst jederzeit betroffen sein.



Ich bin ein Sicherheitsrisiko

Ja, so was muss man sich sagen lassen, und das nach mehr als 27jähriger Universitätszugehörigkeit. Eigentlich dachte ich immer, ich sei systemrelevant. Dass ich jetzt eher systemschädigend bin, hat mich stark verunsichert. Die einzige Entschuldigung, die ich anbringen kann, ist die: „Ich habe es nicht gewusst!“. Erst durch die Aufklärungsfilme (nicht die meiner Jugend, sondern die der IT-Sicherheit) wurde ich darauf aufmerksam. Ich muss mehr Awareness machen (heißt das so?) oder aware sein oder Awareness walten lassen?

Ich habe erst einmal eine Suchmaschine gefragt.

Awareness = Bewusstsein, bewusstwerden, vielleicht übersetzbar mit bewusst handeln. Also ein bewusster, sensibler Umgang mit der IT. Bewusster in dem Sinne, dass überall im Netz Gefahren lauern, die meine, aber im größeren Maße auch die Daten der Leibniz Universität gefährden können. Ein falscher Klick und

alles ist futsch! Man muss sich das mal vorstellen: Ein falscher Klick und ich öffne für Viren(?) und Trojaner(?) den Schutzwall zur Uni. Welche Verantwortung hat man mir da aufgeladen?! Ich, der ich von IT so gar nichts verstehe! Der, bei dem das Wort „Browser“ so gar nichts assoziiert. Ich bin Anwender. Ich weiß, wie ich meine Programme (Software) benutzen muss. Von den Vorgängen im Hintergrund weiß ich zu wenig. Aufklärung hilft (bedingt) aber nur dann, wenn man die gleiche Sprache spricht. Da wird von Sicherheitsrisiken bei der „Userinteraktion, Social Engineering, Phishing, Mail-Clients, Code Injection durch nicht korrektes Parsen“ gesprochen. Was soll das bedeuten?????

Ich soll bei E-Mail-Nachrichten die Richtigkeit kritisch hinterfragen. Gut, das kann ich versuchen. Aber mal ehrlich, das Risiko bleibt doch bestehen. Ich kann mich nicht daran erinnern, dass ich in den letzten 27 Jahren irgendeine verpflichtende Schulung zur IT-Sicherheit genossen habe. Warum gibt es keine Unterweisung für neue/alte Beschäftigte zum Thema? Ich habe mir gerade die LUIS-Seiten zur IT-Sicherheit aufgerufen (Selbststudium). Ich formuliere das mal vorsichtig so: Für mich persönlich schlichtweg unverständlich!

Eine Folie „Sicherheitstage an der LUH“ (Awareness, 29. Januar 2019) hat mir dennoch sehr gut gefallen. Da stehen Hilfestellungen bei Social Engineering (wieder ein Begriff, den ich nicht verstehe) wie:

- Einfaches Fragen führt erstaunlich häufig zur gewünschten Information.
- "Gesundes" Misstrauen Anrufern gegenüber.
- Im Zweifel zweite Meinung einholen, persönliches Gespräch suchen, nicht unter Druck setzen lassen.

Das verstehe ich. Ich schwöre, ab morgen werde ich mich daran halten!

Wenn IT-Sicherheit wirklich ernst gemeint ist, dann darf man solche Nutzer wie mich nicht freizugänglich an den Rechner setzen. Ich bin ein Sicherheitsrisiko - das weiß ich jetzt.

Ein Personalratsmitglied



Kurz und knapp: Unfallmeldung

Manchmal kann man noch so vorsichtig sein, und dann ist doch etwas passiert.

Sei es auf dem Weg zur Arbeit oder bereits auf dem Uni-Gelände – dumm gelaufen, ist den meisten schon mal passiert. **Jeder Unfall bei der Arbeit** oder **auf dem direkten Weg dorthin** oder **direkt zurück nach Hause** ist der gesetzlichen Unfallversicherung zu melden. Die Übermittlung der Anzeige an die Unfallversicherung übernimmt das Personaldezernat.

Wenn nach einem solchen **Arbeitsunfall** eine Ärztin oder ein Arzt aufzusuchen ist, gehen Sie bitte zu einem Durchgangsarzt oder einer Durchgangsarztin (was das ist, steht im Kästchen rechts).

Außerdem sollten Sie eine **Unfallanzeige** ([Link zum Download als PDF](#)) ausfüllen und bei einem **Wegeunfall** auch das **Wegeunfallformular** ([Link zum Download als PDF](#)) ausfüllen.

Bitte senden Sie Ihre ausgefüllte Unfallanzeige und ggf. das Wegeunfallformular (am besten mit Kartenausschnitt der Wegstrecke) mit der Unterschrift der vorgesetzten Person an die zuständige Sachbearbeitung im Personaldezernat. Dort

wird die Unternehmensnummer der LUH auf der Unfallanzeige ergänzt. Einen ausführlichen Bericht zu Unfallmeldungen finden Sie in unserem Personalratsinfo 33 aus dem Januar 2022: [Link zum Artikel auf der Internetseite des Personalrats.](#)

Wann ein Unfall versichert ist, können Sie im Personalratsinfo 21 aus dem Oktober 2017 nachlesen: [Link zum Artikel auf der Internetseite des Personalrats.](#)

Was ist eigentlich eine Durchgangsärztin*?

Eine Durchgangsärztin ist bei einem Arbeitsunfall oder Wegeunfall aufzusuchen, da nur diese Durchgangsärztin von der Berufsgenossenschaft als eine Art „Gutachterin des Arbeitsunfalls“ akzeptiert wird. Durchgangsärztinnen müssen Fachärztinnen für Orthopädie und Unfallchirurgie (mit der Zusatzbezeichnung „Spezielle Unfallchirurgie“) oder Fachärztinnen für Chirurgie mit dem Schwerpunkt Unfallchirurgie sein.

Wann muss ich zur Durchgangsärztin?

Die Behandlungskosten nach einem Arbeitsunfall werden nicht von der Krankenkasse, sondern der gesetzlichen Unfallversicherung getragen. Deshalb muss bei einem Arbeits- oder Wegeunfall eine Durchgangsärztin aufgesucht werden.

Welche Aufgaben hat eine Durchgangsärztin?

Die Durchgangsärztin soll feststellen, ob ein Arbeitsunfall bzw. Wegeunfall vorliegt. Sie soll einen Bericht für die Unfallversicherung erstellen und – falls nötig – andere Fachärzt*innen für die Therapie hinzuziehen. Sie überwacht den Verlauf auch dann, wenn die Beschäftigten durch andere Ärzt*innen weiter behandelt werden.

Wie finde ich eine Durchgangsärztin?

Sie können im Internet danach suchen oder direkt über den folgenden Link die Suchmaske der Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) benutzen: [Link zur Suchmaske der DGUV.](#)

* Diesen Beruf können Personen aller Geschlechter ausüben – allein zur besseren Lesbarkeit wurde hier die weibliche Bezeichnung gewählt.



Accident Report Form in a Nutshell

It can happen to everyone: every **accident that happens while working** is a workplace accident. Every **accident that happens on your direct way to work or back home after work** is a commuting accident. For both of these types of accidents, the statutory accident insurance must be notified.

If you require medical assistance after such an accident, you should visit a doctor who is an **official accident insurance consultant** (please see the box below for details). In order to notify the statutory accident insurance about the accident, please fill in the **accident report form** ([download as pdf file – German only](#)). If your accident was a commuting accident, please also fill in the **commuting accident report form** ([download as pdf file – German only](#)). If possible, add a map of the route you took. Then send the form(s) to the person responsible for you in the personnel department. They will add the business identification code (*Unternehmensnummer*) on the form(s) and forward them to the statutory accident insurance.

What is an accident insurance consultant (German: *Durchgangsarzt*)?

This is a doctor of orthopedy or accident surgery who has been officially recognised by the statutory accident insurance. In case of a workplace or commuting accident, all treatment costs are covered by the statutory accident insurance and not by the employee's health insurance. In these cases, it is the job of the accident insurance consultant to determine whether medical assistance is needed. If so, they either administer it themselves or refer the employee to a doctor with a different specialty. The internet pages of the statutory accident insurance provide a tool to find an accident insurance consultant nearby: [link to the search engine for accident insurance consultants \(German only\)](#).



Umstrukturierung Gartenbau - so nicht!

Im Januar 2022 haben wir in unserem PR-Info Nr. 33 von den anstehenden Umstrukturierungen und einer damit einhergehenden Institutsschließung berichtet. In dem Zusammenhang haben wir bei der Dienststellenleitung entsprechende Planungen nachgefragt, die auch einer gesetzlichen Beteiligung des Personalrats unterlegen hätten. Immerhin handelt es sich bei der Schließung um die Größenordnung eines kleinen mittelständischen Unternehmens. Erstaunt mussten wir feststellen, dass es noch keinen konkreten Plan gab. Es gab präsidiale Beschlüsse und eine formelle Beteiligung im Senat zum Abbau der Professuren im grünen Bereich und erste Überlegungen zu neuen thematischen Ausrichtungen der Fakultät. Während bei betroffenen Studierenden und Wissenschaftler*innen im Rahmen ihrer Qualifikationsphasen die Veränderungen durch Fakultät und Tutor*innen berücksichtigt und begleitet wurden, fühlte sich scheinbar für das wissenschaftsunterstützende Personal niemand so richtig zuständig. Die an der LUH praktizierte Dezentralisierung der Personalplanung ist eben nicht nur eine Frage einer delegierten Budgetverantwortung, sondern betrifft auch viele andere Fragen einer seriösen Personalpolitik. Für die Beschäftigten, die sich seit langer Zeit mit Herzblut und Kompetenz für ihre Institute im wörtlichen Sinn krumm gemacht haben, ist dieser Umgang mit ihren Arbeitsverhältnissen in einer Umbruchphase weder nachvollziehbar noch von Wertschätzung geprägt.

Aus diesen und ähnlichen Gründen wie dem rechtlichen Anspruch auf eine vertragsgemäße Beschäftigung der Betroffenen hat der Personalrat bei wiederholten Kontakten mit dem Präsidenten und der Fakultätsleitung entsprechende Pläne sowie einen transparenten Umsetzungsprozess eingefordert. Zu diesem Zweck haben wir auch eine Infoveranstaltung für die betroffenen Beschäftigten eingefordert, die am 05. Juli 2022 stattfand. Die dort ausgetragene Kontroverse zwischen den Professor*innen und der Dekanin nahm sehr viel Raum ein. Die pauschale Empfehlung an die Beschäftigten für eine selbstständige berufliche Umorientierung sowie unpassende persönliche Bemerkungen der Fakultätsleitung zum Thema Sozialplan machten den Beschäftigten die Mängel des Prozesses mehr als deutlich. So gab es in der Veranstaltung für die Beschäftigten außer der Versicherung, dass niemand aufgrund der auslaufenden Professuren gekündigt werde, keine konkreten Informationen, wie es nun weitergehen würde. Eine Folgeveranstaltung wurde angekündigt, sobald es über konkrete Planungen und den Fortschritt der Umsetzung tragfähige Informationen gebe. Seitdem ruht der See still für die betroffenen Beschäftigten und das, obwohl bereits im September 2023 die Abteilung Systemmodellierung Gemüsebau, ein großer Teil der betroffenen Einrichtung, abgewickelt wird. Einzelne Beschäftigte sind inzwischen selbst aktiv geworden und versuchen, für sich Perspektiven zu finden, oder bewerben sich schlicht weg. Das kann aber nicht das Ziel einer so großen Umstrukturierung sein.



Das schon im letzten Artikel zitierte Leitbild der LUH hat rein gar nichts mit diesen Abläufen zu tun. Die tröstenden Worte und Unterstützungsbekundungen aus dem Dekanat an die Beschäftigten sind wertlos, wenn die Fakultät nicht in der Lage ist, rechtzeitig und bedarfsgerecht selbst eine Personalplanung anzubieten oder begleitende Unterstützung für diese Umstrukturierungen zu erhalten. Bedeutet dezentrale Budgetverantwortung auch, dass man sich zentral nicht zuständig fühlt für dezentrale Umstrukturierungsprozesse, auch wenn sie zentral entschieden wurden? Das macht uns fassungslos. Wofür leisten wir uns zentral eine professionelle Personal- und Organisationsentwicklung, wenn diese hier nicht hinzugezogen wird, um den Prozess zu unterstützen und zu begleiten? Auch wenn diese Verwaltungseinheit neben ihren umfänglichen Bemühungen und hochwertigen Angeboten für die Karrieren von Wissenschaftler*innen und Professor*innen keine Kapazitäten für solche Prozesse hat, kann man hier doch mindestens Beratung und Kontakte zu geeignetem Sachverstand erwarten. Warum diese Option der zentralen Hochschulstrukturen nicht auch im präsidialen Auftrag den Fakultäten empfohlen oder gar begleitet wird, ist für uns nicht nachvollziehbar. Auch andere Dekanate sind mit Umstrukturierungen befasst, die professionell begleitet, auch weitestgehend transparent und ggf. auch unter Beteiligung der Betroffenen durchgeführt werden, auch wenn diese Unterstützung z.T. extern eingekauft wird. Ein Austausch zwischen den Fakultäten scheint es in dieser Thematik nicht zu geben und der zaghafte Hilferuf der Fakultät nach Unterstützung seitens des Präsidiums ist nach unserer Kenntnis weitestgehend verhallt.

Der hier produzierte Imageverlust schadet der gesamten Universität als guter Arbeitgeberin und wir verlieren ggf. auch gutes Personal, statt es zu fördern und zu halten. Nach unserer Wahrnehmung ist der Fachkräftemangel schon längst an der LUH angekommen, insbesondere in den wissenschaftsunterstützenden Berufen. Eine gute Arbeitgeberin darf ihre Beschäftigten nicht im luftleeren Raum „hängen“ lassen.

Was es aus unserer Sicht braucht, wären zunächst Einzelgespräche mit allen betroffenen Beschäftigten, in dem Qualifizierungen, Interessenlagen und mögliche Weiterentwicklungs- oder Umorientierungs-Optionen ausgelotet werden. In weiteren Schritten könnten dann die Bedarfe der Fakultät oder vakant werdende Stellen fakultätsübergreifend eingeholt werden und schon jetzt flankierend Weiterbildungsangebote zielgerichtet angeboten und wahrgenommen werden.

Die Zeit rennt!

Für die nächste Amtszeit des Personalrats der Leibniz Universität Hannover ab April 2024 suchen wir engagierte Kolleg*innen für die Mitarbeit als

Personalratsmitglied (ehrenamtlich)

Die Stellen sind durch die Wahlperiode auf vier Jahre befristet. Bei einer Wiederwahl sind auch Verlängerungen vorgesehen.

Aufgaben

Sie wollen hinter die Kulissen schauen und die Universität aus einer anderen Perspektive kennenlernen? Sie wollen sich dafür einsetzen, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der LUH zu verbessern? Dann sind Sie bei uns richtig!

Die Arbeit im Personalrat umfasst die Beratung und Information der Beschäftigten zu unterschiedlichsten Fragen, die Mitarbeit bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen und Regelungen sowie die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen. Dazu gehören Gespräche mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und Hochschulleitung, die Mitarbeit in den Arbeitsgruppen des Personalrats und in den verschiedenen Gremien der Dienststelle sowie die Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren und Arbeitssicherheits-Begehungen als Vertretung des Personalrats u.v.a.m.

Wir bieten ein spannendes, abwechslungsreiches, kreatives Arbeitsumfeld und ein vielseitiges Team. Wenn Sie sich gern tatkräftig für die Interessen und Belange der Beschäftigten der LUH einsetzen möchten, melden Sie sich bei uns!

Voraussetzungen

Voraussetzung für die Eignung als Personalratsmitglied sind Zuverlässigkeit und Belastbarkeit, gute Kommunikationsfähigkeit und kritisches Bewusstsein, Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Erwünscht sind darüber hinaus Aufgeschlossenheit und Überzeugungskraft sowie Bereitschaft zur Weiterentwicklung und Weiterbildung.

Die Tätigkeit im Personalrat ist ein Ehrenamt, für das Sie im notwendigen Umfang von Ihrer Arbeit freigestellt werden. Es ist gesetzlich sichergestellt, dass Ihnen durch diese Tätigkeit keine finanziellen oder anderen Vor- oder Nachteile entstehen.

Für Auskünfte stehen Ihnen die Mitglieder des Personalrats gerne zur Verfügung.

Interesse? Dann melden Sie sich bei uns!

Personalrat der Leibniz Universität Hannover

Welfengarten 3

30167 Hannover

Tel.: 762-3074

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

PERSONALRATSMITGLIEDER

Elli Grube	Vorsitzende		19904
Jörg Schollbach	1. stellv. Vorsitzender		19901
Uwe Spillebeen	2. stellv. Vorsitzender		5226
Sarah Steiding	3. stellv. Vorsitzende		2446
Bettina Aichinger			19903
Malgorzata Baniecka			3981
Katja Bohne*			5216
Marc André Brinkforth-Peiser*			14672
Regina Garcia			19907
Oliver Gorden			19902
Ulrike Hepperle			2720
André Hruschka			19905
Andree Klann			4867
Arne Wolf Kösling			17435
Frank Liemert			5996
Anh-Vu Phan			19907
Norbert Pyttlik			19905
Ewgenij Stepa			3214
Martin Volkmann			19219

* Beamtenvertreter*in

Impressum

V.i.S.d.P.:
E. Grube
Redaktion:
Personalrat

Personalratsbüro:

H. Buchholz, M. Arifovic
Tel. 3074, Fax 3075
E-Mail buero@personalrat.uni-hannover.de
www.personalrat.uni-hannover.de
Welfengarten 3, Gebäude 1111

Die digitale Ausgabe und die barrierefreie Ausgabe finden Sie auf online unter www.personalrat.uni-hannover.de/de/infotehk/pr-info/

Bildnachweis: Wenn nicht anders gekennzeichnet, wurden alle Bilder von pixabay.com bezogen oder gehören dem Personalrat.

Wenn Sie eine gedruckte Ausgabe bestellen möchten, schreiben Sie bitte eine E-Mail an buero@personalrat.uni-hannover.de.