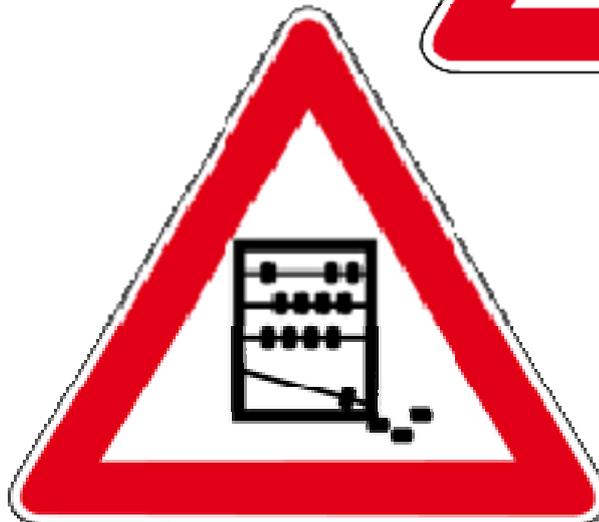




Gerecht geht anders!

Tarifverhandlungen
stehen an!



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial	S. 3
Tarifverhandlungen	S. 4
NTH	S. 6
Wer bestimmt an der LUH?	S. 7
Personalkostenbudgetierung	S. 9
Leserbriefe	S. 11
Gefährdungsbeurteilung	S. 12
Wahl der Schwerbehindertenvertretung	S. 14
Wege in Herrenhausen	S. 16
LUH – „Fachchinesisch“	S. 17
Rechtsprechung	S. 18

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

kurz vor Weihnachten haben wir die 3. Ausgabe des PR-Infos in diesem Jahr fertig gestellt. Die Erstellung ist noch immer eine Herausforderung und ein stetiger Lernprozess für uns. Umso gespannter sind wir auf Ihre Reaktionen. Konstruktive Rückmeldungen oder Kritik sind also ausdrücklich erwünscht, gern auch Themenvorschläge oder Fragestellungen von allgemeinem Interesse.

Bevor auch wir Ihnen die saisonal üblichen Grüße und Wünsche übermitteln, noch ein kleiner Ausblick ins nächste Jahr. Anfang 2011 geht es mal wieder um unserer aller Geld, es steht eine Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder an. Wenn wir alle die Verhandlungen aufmerksam und eventuell auch aktiv begleiten, wirkt sich solch ein Engagement sicherlich nicht nachteilig auf das Ergebnis aus. Nähere Informationen dazu auf Seite 4.

Und es werden im Frühjahr wieder Personalversammlungen für alle Beschäftigten durchgeführt, auf die wir Sie schon mal vorab hinweisen möchten. Die aktuellen Tarifverhandlungen werden sicher auch ein Schwerpunkt sein. Neben dem Bericht des Präsidenten und unseren Beiträgen haben Sie natürlich auch die Gelegenheit Fragen oder Themen anzusprechen, die für Sie von Interesse sind. Genauere Informationen zu Ort und Zeit werden zu gegebener Zeit bekannt gemacht. Wir freuen uns dann auf ihre aktive Teilnahme.

Bis dahin aber wünschen wir erst einmal ein frohes Weihnachtsfest, einen guten Rutsch und ein erfolgreiches und vor allem gesundes neues Jahr 2011.

Ihr Personalrats-Team



ES GEHT UM UNSER GELD – MAL WIEDER ! TARIFRUNDE FRÜHJAHR 2011

Urabstimmung, Tarifvertrag, Streik, Friedenspflicht, Nachwirkung, Schlichtung – diese Begriffe werden in nächster Zeit wieder vermehrt zu hören und zu lesen sein. Grund: ver.di hat den derzeit geltenden Entgelttarifvertrag fristgerecht gekündigt, damit endet seine Laufzeit am 31.12.2010. In den nächsten Monaten geht es also in eine neue Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder. Ziel dabei ist natürlich, Einkommensverbesserungen durchzusetzen und entsprechende Anhebungen in den Entgelttabellen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) festzuschreiben. Immer wieder werden uns Fragen zu den Tarifverträgen und zu den Verhandlungen gestellt, so zum Beispiel, wie so etwas konkret abläuft und was wann passiert. Darauf wollen wir im Folgenden näher eingehen.

Wie entstehen Tarifverträge?

Vertragspartner bei dem für uns maßgeblichen Tarifvertrag ist auf der einen Seite die Gewerkschaft ver.di (+ dbb tarifunion) und auf der anderen Seite die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) als Arbeitgeberverband. Nachdem der laufende Tarifvertrag gekündigt worden ist, müssen sich nun Verhandlungskommissionen zusammensetzen und versuchen, einen neuen Vertrag auszuhandeln. Die Verhandlungskommission der Gewerkschaft geht mit den Forderungen in die Verhandlungen, die vorher nach breiten Diskussionen unter den ver.di-Mitgliedern entwickelt und beschlos-

sen worden sind. So haben sich unter anderem auch die ver.di-Mitglieder der LUH am 1.12.2010 zu einer Mitgliederversammlung zu diesem Thema getroffen. Bis zum 14.12.2010 werden die Forderungen aus den verschiedenen Dienststellen und Ländern dann zusammengeführt und an diesem Tag von der Bundestarifkommission abschließend beraten und veröffentlicht.

Wann wird verhandelt?

Die ersten Verhandlungsrunden sind bereits terminiert. Verhandlungsauf-takt ist am 4. Februar. Weitere Verhandlungstermine sind der 24./25. Februar und der 9./10. März. Gibt es bis dahin keine Einigung, wird es spannend. Entweder man beschließt noch weitere Verhandlungsrunden oder aber man erklärt das Scheitern der Verhandlungen.

Keine Schlichtung! Gleich Streik?

Gab es keine Einigung, wurde bisher nach einem Scheitern der Verhandlungen eine Schlichtung durchgeführt, also ein tariflich geregeltes Verfahren zur Einigung bei streitigen Tarifverhandlungen. Nachdem aber die Tarifgemeinschaft der Länder die bisherige Schlichtungsvereinbarung dieses Jahr einseitig gekündigt hat, bleibt den Gewerkschaften jetzt nach einem Scheitern der Verhandlung nur noch die Möglichkeit, ihre Mitglieder zur Urabstimmung über Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen.

Über die Gründe, warum die TdL die Schlichtungsvereinbarung gekündigt hat, kann nur spekuliert werden. Vielleicht setzt sie auf fehlende Motivation und Kampfkraft auf Seiten der Beschäftigten und der Gewerkschaft, ihre Einkommenserhöhungen wirkungsvoll durchzusetzen. Sollte sich diese Einschätzung als richtig herausstellen, würde das in letzter Konsequenz bedeuten, dass es im Gegensatz zu allen anderen Branchen keine nennenswerten Einkommenserhöhungen im Länderbereich gibt, einfach weil es nicht genügend Beschäftigte gibt, die bereit sind, sich dafür zu engagieren. Schwer wird es sicherlich, wenn wieder eine Mehrzahl der Landesbeschäftigten nur darauf vertraut, dass sich schon ein paar finden, die den Forderungen auch durch persönlichen Einsatz Nachdruck verleihen. Was am Ende herauskommt, hat entscheidend damit zu tun, wer am Anfang und während der Auseinandersetzung bereit ist, aktiv zu werden. Das Frühjahr 2011 wird zeigen, was möglich ist.

Friedenspflicht und Nachwirkung?

Bis zum Ende dieses Jahres wird es noch keine wie auch immer gearteten Aktionen geben. Es herrscht Friedenspflicht. Nicht etwa wegen des nahenden Weihnachtsfestes, sondern wegen der mit einem Tarifvertrag verbundenen Pflicht, während seiner Lauf-

zeit keinen Streik oder sonstige Arbeitskampfmaßnahmen zu seiner Verbesserung durchzuführen. Mit Beginn des nächsten Jahres erlischt diese Friedenspflicht. Der dann „alte“ Tarifvertrag wirkt noch nach, bis ein neuer Vertrag in Kraft tritt. Die Beschäftigten fallen also nicht in ein „Loch“, wenn die Gewerkschaft den Entgelttarifvertrag kündigt, um höhere Löhne durchzusetzen.

Die Rolle der Personalräte in einer Tarifaueinandersetzung?

Die Personalräte müssen in einem Arbeitskampf neutral bleiben, sie sind also als Interessenvertretung nicht aktiv in der Auseinandersetzung. Die einzelnen Mitglieder dürfen aber natürlich – wie alle Beschäftigten – an Aktionen bis hin zum Streik teilnehmen. Auch und gerade während eines Arbeitskampfes kommen auf die Interessenvertretung vielfältige Aufgaben zu, zum Beispiel weil bei den Beschäftigten ein erhöhter Beratungsbedarf besteht. Deshalb versuchen in der Regel die Personalräte in solcher Zeit voll funktionsfähig zu bleiben. Rechte der Personalräte, die sich auf Unterrichtung oder Beratung der Beschäftigten beziehen, sind in keiner Weise eingeschränkt. Gleiches gilt natürlich auch für die Ausübung der Mitbestimmung und alle weiteren Aufgaben der Personalvertretung.

"Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik wären nicht mehr als 'kollektives Betteln'."

So das **Bundesarbeitsgericht** wörtlich in einem Grundsatzurteil vom 10.06.1980.

N T H – WO IST SIE ?

Große Aufregung gab es Mitte 2008 als das NTH-Gesetz für die Niedersächsische Technische Hochschule verabschiedet wurde. Heiße Diskussionen um die Notwendigkeit dieses Konstrukts wurden im Senat und auf dem Campus geführt. Vielleicht auch wegen der kritischen Stellungnahmen von Personalräten und Senat ist das Verhältnis zwischen Hochschule und dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) immer noch etwas angespannt.

Und was ist nun?

Die NTH wurde zum 1.1.2009 gestartet. Hat kein Gebäude, keine eigenen Beschäftigten, aber eine Geschäftsstelle mit einer Mitarbeiterin und einer Pressesprecherin. Sie wandert alle zwei Jahre an eine andere Hochschule (Braunschweig, Clausthal und Leibniz Universität). Zum 1.1.2011 steht wieder ein Wechsel bevor, da übernimmt die TU Clausthal die Geschäftsstelle und deren Präsident Professor Hanschke auch den Vorsitz des NTH-Präsidiums. Wie es sich für eine „ordentliche Hochschule“ gehört, gibt es auch einen NTH-Senat, der sich aus den Senatsmitgliedern der drei genannten Hochschulen mit jeweils vier ProfessorInnen, zwei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, zwei MitarbeiterInnen aus dem Technischen und Verwaltungsdienst und zwei Studierenden zusammensetzt. Die Sitzungen finden im Semester in der Regel jeden Monat an dem Standort des regierenden Präsidenten statt, das heißt

20 Personen sind regelmäßig auf Reisen. Der NTH-Senat hat eine NTH-Grundordnung und einen NTH-Entwicklungsplan mit den Dekanen der betroffenen Bereiche erstellt. Dieser Entwicklungsplan steht noch vor dem Entwicklungsplan der LUH.

Von Seiten des MWK werden zunehmend auch Aspekte der Lehre einbezogen, die deutlich über das bisherige Konzept der Konzentration auf die Koordinierung und Entwicklungsplanung der Forschung hinausgehen.



Aber was kriegen wir Beschäftigte denn von der NTH mit?

Hat es Auswirkungen auf unsere Arbeit oder beschränkt es sich lediglich auf einen Newsletter der NTH für die Beschäftigten der LUH?

Es sind keine Beschäftigten an den Personalrat herangetreten, es scheint bislang jedenfalls keine nachteiligen Auswirkungen zu geben. In erster Linie kommen die DekanInnen und FakultätsgeschäftsführerInnen bei den Berufungsverfahren der Professoren mit der NTH in Berührung. Und natürlich diejenigen, die Forschungsvorha-

ben initiieren, Graduiertenkollegs oder Forschungsschulen sowie Exzellenzcluster bei der DFG (deutsche Forschungsgemeinschaft) beantragen wollen. Sie müssen dies über die NTH einreichen, so ist der politische Wille des MWK.

Und wie wird es weitergehen?

Es wird aber die dringlichste Aufgabe sein sich um die Zukunft der NTH Gedanken zu machen. Die neue Wissenschaftsministerin, Frau Wanka, hat ihr Interesse bekundet daran mit zu gestalten. Was immer dies heißen mag!

Dennoch: Die Gefahren, die wir schon zu Beginn der NTH gesehen haben, sind nicht vom Tisch. Die Entwicklungen zu schlanken Verwaltungen, gemeinsamer Haushalt oder wegen fehlender Auslastung an einem einzigen Standort zusammengelegte Studiengänge sind zum Teil Themen, die momentan nicht aktuell sind. In Zeiten knapper Kassen wird jedoch Alles auf dem Prüfstand stehen und auch Grausamkeiten könnten wieder diskutiert werden.

WER BESTIMMT AN DER LUH ?

Das **niedersächsische Hochschulgesetz (NHG)** legt den rechtlichen Rahmen für die Hochschule fest. Was dort nicht geregelt ist, formuliert die Hochschule in ihrer Grundordnung. Die letzte Änderung des NHG wurde am 8. Juni 2010 vom Landtag verabschiedet. Für die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV) hat sich dadurch in den Gremien einiges geändert. Gestrichen wurde das Stimmrecht der MTV-Beschäftigten bei Berufungsverfahren sowohl im Senat als auch im Fakultätsrat.

Die **Grundordnung** muss nun entsprechend an das neue NHG angepasst und dann vom Senat verabschiedet werden. Es gibt dann noch weitere Hochschul-Ordnungen, die für einzelne Bereiche wie zum Beispiel Fakultäten oder zu bestimmten Aufgaben/Abläufen wie Immatrikulation Regelungen festhalten. Daneben reg-

lementieren natürlich auch viele andere Rechtsgrundlagen des öffentlichen Dienstes das Handeln der Hochschule, hier nicht zuletzt zum Beispiel das Haushaltsrecht des Landes, die niedersächsische Landeshaushaltsordnung (LHO).

Neben der rechtlichen Steuerung gibt es auch die finanziellen Steuerungsmöglichkeiten, die meist stärker spürbar sind. Für die finanzielle Ausstattung der Hochschulen hat das Land im „**Zukunftsvertrag**“ für weitere fünf Jahre Zuwendungen in Höhe der Mittelzuweisung des Jahres 2005 festgeschrieben. Dies soll den Hochschulen Planungssicherheit geben. Neben diesem relativ verlässlichen Schutz vor immer neuen Sparrunden der Landesregierung gibt es in dieser Regelung jedoch keinen Ausgleich für Inflation und gestiegene Energiekosten. Planungssicherheit besteht daher

aus unserer Sicht auf diese Weise lediglich für das Budget des Ministeriums.

Mit den **Zielvereinbarungen** 2010-2012 (noch in der Verhandlung) zwischen dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) und der Hochschule werden Ziele unter anderem zu Leitlinien der Entwicklungsplanung der Hochschule, zu Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkten, zu Studienangeboten und zur Förderung akademischer Karrieren gesetzt. Der Personalrat hat bei der Benehmensherstellung versucht, auch Punkte, die die Beschäftigten direkt betreffen, noch einfügen zu lassen:

- Weiterentwicklung der Governance-Struktur der NTH ... unter der breiten Beteiligung der Beschäftigten
- Intensivierung der Personalentwicklung für alle Beschäftigten der Universität
- Verstärkung des leistungsorientierten Handelns der Verwaltung der Universität unter Berücksichtigung der Personalentwicklung und Weiterbildung der Beschäftigten, sowie alters- und familiengerechten Arbeitsplätzen
- Erhöhung der Familienfreundlichkeit der Universität für Mütter und Väter durch Abbau prekärer Arbeitsplätze durch planbar längere Arbeitsverträge

Leider sind nur die ersten beiden Punkte in den Entwurf aufgenommen worden. Wir hätten uns gewünscht, dass die Belange des Personals mehr Berücksichtigung gefunden hätten.

Das Präsidium hat seinerseits wie auch das MWK die Möglichkeit, finan-

ziell zu steuern. Auch das Präsidium schließt dazu mit den **Fakultäten Zielvereinbarungen** ab, um zum Beispiel für die Lehre Prioritäten zu setzen. Wohin gegebenenfalls zusätzliches Geld fließt, das natürlich an anderer Stelle eingespart wird, hängt im Wesentlichen von der Überzeugungskraft der formulierten Ziele, der Wirtschaftskraft der jeweiligen Fakultät und der Übereinstimmung mit der Ausrichtung der Universität als Ganzes ab.

Der Senat als gewähltes Gremium beschließt die Grundordnung, die Entwicklungsplanung und nimmt zu allen Selbstverwaltungsangelegenheiten



von grundsätzlicher Bedeutung Stellung, insbesondere zur Errichtung, Änderung und Aufhebung von Fakultäten sowie zur Einführung, wesentlichen Änderung und Schließung

von Studiengängen. Außerdem ist dem Senat rechtzeitig vor einem Beschluss über den Wirtschaftsplan und vor Abschluss einer Zielvereinbarung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Somit ist auch in diesem Gremium eine Steuerungsmöglichkeit gegeben, da aber die Professoren die Mehrheit haben, fallen die Belange der Beschäftigten hier manches Mal unter den Tisch.

Zuletzt bestimmt das Dekanat mit dem Dekan/der Dekanin über die Geschicke der Fakultät. Als basisorientiertes Gremium kann der gewählte Fakultätsrat bei Grundsatzfragen von Forschung und Lehre mitentscheiden.

Die alte stark beteiligungsorientierte Gremien- und Gruppenuniversität gibt es schon lange nicht mehr. Der neue Weg mündet in eine unternehmerisch- und wettbewerbsorientierte Hochschule, in der straffe Entscheidungsstrukturen herrschen. Entscheidungen werden im Präsidium und in den Dekanaten gefällt. Straff und schnell, ohne langwierige Diskussionen – so ist es vom Gesetzgeber gedacht. Ob dies der bessere Weg ist, sei dahingestellt.

Eine Universität jedenfalls tut gut daran, auch ihre Beschäftigten bei wichtigen Entscheidungen nicht nur breit

zu informieren, sondern auch zu beteiligen, denn nur so werden unseres Erachtens nachhaltig Erfolge für die Hochschule erzielt.

Je wettbewerbsorientierter die Hochschule wird, desto mehr müssen wir Personalräte darauf achten, dass die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) nicht ausgehöhlt werden. Denn: Neben dem rechtlichen Rahmen regiert das Geld zunehmend auch unsere Hochschul-Welt.

P K B

DIE NEUE VERANTWORTUNG IN DEN FAKULTÄTEN

Zum 1.1.2011 soll es nun für alle Fakultäten, die Verwaltung und zentralen Einrichtungen mit der Personalkostenbudgetierung (PKB) losgehen. Zwei Jahre lang haben zwei Fakultäten (Philosophische und Elektrotechnik/Informatik) das neue Steuerungselement als „Piloten“ erprobt. Diese beiden Fakultäten sind unterschiedlich strukturiert und haben die andere Form der Steuerung und damit einhergehende Verantwortung unterschiedlich umgesetzt.

Aber was heißt das denn nun? Bislang wurden die Personalkosten aus Landesmitteln zentral bewirtschaftet. Im Rahmen des Globalbudgets hatten die Fakultäten bislang das Sachkostenbudget dezentral zur Verfügung gestellt bekommen. Mit dem Konzept der PKB wird nun auch das Budget

für die Personalkosten übertragen und dezentral bewirtschaftet. Damit bekommt das Dekanat einer Fakultät nun die Macht und auch die Verantwortung über die der Fakultät zugeordneten Stellen und Strukturen. Eigentlich gibt es für die ArbeitnehmerInnen der Universität (im Gegensatz zu den Beamten) schon seit Langem keine Stellen im ursprünglichen Sinne mehr, sondern nur definierte Aufgaben, für die den damit beauftragten Personen das tarifgerechte Entgelt gezahlt werden muss. Die verantwortliche Entscheidung, eine Stelle für bestimmte Aufgaben zu schaffen oder sie an anderer Stelle wegfallen zu lassen, liegt dann nicht mehr bei Herrn Scholz, hauptamtlicher Vizepräsident, sondern beim Dekan/der Dekanin bzw. Geschäftsführer/in.

Unsere Bedenken, dass die Fakultäten nun sehr vorsichtig sein werden und für die ArbeitnehmerInnen eher prekäre Beschäftigungen favorisieren, um mit dem ihnen zugeteilten Budget am Ende nicht ins Minus zu gelangen, sind groß. Die Fakultät hat es künftig natürlich auch in den Händen, neue Beschäftigungsverhältnisse schneller zu „backen“, da sie einen bedarfsgerechten Überblick und Planung nicht nur auf der Instituts-ebene, sondern über die gesamte Fakultät haben. Wie die Pilotfakultätsgeschäftsführer berichten, hat diese neue Form der Steuerung dazu beigetragen, dass sich für das Dekanat ein engerer Kontakt zu den Instituten entwickelt hat.

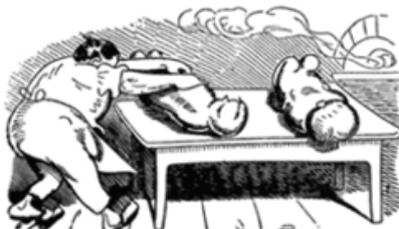
Für uns ist auch nach der Pilotphase noch nicht klar erkennbar, inwieweit die genannten Ziele zum Einsatz der PKB Auswirkungen auf die Beschäftigten haben werden. Ziele wie die Stärkung der Führungs- und Eigenverantwortlichkeit der Fakultäten, verbesserte Transparenz über Personalkosten/-ressourcen, Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Fakultät und Institut, Erhöhung der Flexibilität in der Personalkostenbewirtschaftung, verbesserte Steuerung der Personalausgaben, Förderung des Kostenverständnisses in den Instituten, Weiterent-

wicklung des Landesbetriebes (Veränderung der Verwaltungsabläufe hin zu einem Finanzmanagement) in den Fakultäten klingen beim ersten Hinhören erst einmal gut. Aber: All diese Ziele sind letztlich finanziell ausgerichtet, und das hat immer zwei Seiten. Eine von uns positiv gesehene Nutzung hieße zum Beispiel, aus vielen kleinen Rest-Personalmitteln längerfristige und adäquat bezahlte Arbeitsplätze zu schaffen. Unsere Befürchtungen dahingehend, dass bei den Dekanaten eher Ängste im Vordergrund stehen könnten, die zu kurz befristeten Vertragszeiten oder auch vielen kleinen aufgesplitteten

Teilzeitarbeitsplätzen führen werden, sind wie schon gesagt doch sehr groß. Mehr Beschäftigungsverhältnisse mit grenzwertigen Vertragsformen, z.B. als Projekt definierte Daueraufgaben könnten die Folge des erweiterten Gestaltungsspielraums sein.

„Schau´n mer mal“ in welche Richtung es geht. Jedenfalls werden wir Personalräte uns bemühen, mit der Dienststelle zu Regelungen zu kommen, die den neuen Entwicklungen im Interesse der Beschäftigten gerecht werden.

Wir backen uns Personal! - nach Wilhelm Busch



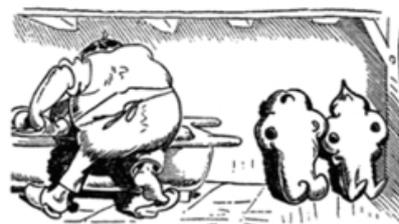
Eins, zwei, dreil - Eh' man's gedacht, sind zwei Brote draus gemacht.



In dem Ofen glüht es noch - Ruff! - damit ins Ofenloch!



Ruff! Man zieht sie aus der Glut: denn nun sind sie braun und gut.



Jeder denkt, sie sind perdül! Aber nein! - Noch leben sie!

LESERBRIEFE

Geschäftszimmer ausstellen!

Schon einige Zeit arbeiten wir dran, Kolleginnen der Sekretariate zu finden, die mit uns für eine bessere Bezahlung in den Geschäftszimmern eintreten. Unsere Arbeit wird zwar geschätzt, aber gering bewertet. Möglichkeiten, das zu ändern, gibt es über eine neue Arbeitsplatzbeschreibung oder Tarifauseinandersetzungen. Eine neue Entgeltordnung wird auch gerade wieder verhandelt. Eine weitere Idee, uns im Bewusstsein der Vorgesetzten einen höherwertigen Platz zu geben, kommt von Kolleginnen aus Frankfurt: Sie haben eine Ausstellung erarbeitet. Wer möchte daran mitarbeiten, diese Ausstellung auch in Hannover stattfinden zu lassen?

Bitte melden bei:

Ute Szameitat

szameitat@gif.uni-hannover.de

oder

Elfi Holtz

holtz@sopo.uni-hannover.de

Alumni – Eine gute Adresse!

Immer mehr Menschen nutzen die Möglichkeiten der elektronischen Post, abgekürzt E-Mail, auch im privaten Bereich.

Im Internet gibt es viele Möglichkeiten sich eine digitale Adresse zu sichern und darüber zu kommunizieren.

Unser Alumnibüro bietet ehemaligen MitarbeiterInnen nun die Möglichkeit, sich eine kostenfreie, lebenslange E-Mail-Adresse mit einem Signaturanhang der Leibniz Universität einrichten zu lassen.

@lumni

Genauere Infos findet man unter:
www.uni-hannover.de/alumni

Karl-Heinz Iwannek
Institut für Radioökologie und
Strahlenschutz (IRS)

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Sprechzeiten:

jede ungerade Kalenderwoche
montags von 14:30 - 16:00 Uhr

☎ 2433

Büro: Welfengarten 3, Gebäude 1111



Vorsitzender:

Philipp Schrader

I. f. Regelungstechnik



☎ 4133

Stellvertreter:

Andre Kalka

I. f. Mechatronische Systeme

☎ 4133

Marius Schrader

I. f. Landschaftsarchitektur

☎ 2691

Thorsten Marschall

Philosophische Fakultät – TSB

☎ 17537

Tobias Kabuss

Juristische Fakultät – TSB

☎ 17820

bei der Klärung der Schuldfrage nach Unfällen. Zu befürchten sind auch Auswirkungen auf Schadenersatz- und Entschädigungsleistungen wenn nachher gerichtlich festgestellt wird, dass die gesetzliche Selbst- oder Mitverantwortung nicht in erforderlichem Umfang wahrgenommen wurde. In Zusammenarbeit mit der Dienststelle, den Sicherheitsingenieuren und dem betriebsärztlichen Dienst wird aber weiter an der vollen Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben gearbeitet. Auch dieser Artikel dient letztlich diesem Ziel und trägt hoffentlich zu einer Steigerung der Akzeptanz und der Einsicht in die Notwendigkeit bei. Zukünftig ist auch bei Begehungen der Sicherheitsingenieure und bei Vorsorgeuntersuchungen die entsprechende Gefährdungsbeurteilung vorzulegen.

Der von uns mitentwickelte Kompaktbogen, der neben anderen Angeboten auf den Internetseiten (<http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/agu>) der Stabsstelle für Arbeitssicherheit und Gesundheit abrufbar ist, wurde erfreulich oft als Vorlage genutzt. Dieser für vier Schwerpunktbereiche und als ungeschütztes Worddokument erstellte Kompaktbo-

gen sollte eigentlich mit den wenigen Gefährdungsbeispielen zur aktiven und spezifischen Erweiterung animieren, was leider selten wahrgenommen wurde. In seiner Kürze hat er sicher nicht alle bestehenden Gefährdungen erfasst, um in dieser Form allen Problemen gerecht zu werden. Aber ein Anfang ist gemacht und wir hoffen dass bei der vorgeschriebenen regelmäßigen Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung oder bei einer Überprüfung nach Unfällen noch der Bedarf entsteht Ergänzungen zu behandeln. Ein weiteres Ziel dieses Kompaktbogens war die von uns gewünschte aktive Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter, die sich deutlich verbessert hat, was sicher ein Gewinn für die Transparenz des Verfahrens und die Plausibilität der Angaben ist.

Wenn Sie noch keine Maßnahmen dieser Art an Ihrem Arbeitsplatz mitbekommen haben, sprechen Sie Ihre/n Vorgesetzte/n an oder lassen Sie sich beraten. Jede/r ist in der Mitverantwortung bei der Gefährdungsvermeidung, wofür die Gefährdungsbeurteilung das Mittel der Wahl sein sollte.

WAHL DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG 2010

Weitestgehend unbemerkt fand bis zum 15. November 2010 die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der LUH per Briefwahl statt. Die im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) definierten Aufgaben und damit verbundenen Rechte einer Schwerbehindertenvertretung (SBV) zielen im Wesentlichen auf Beratung, Unterstützung und Förderung behinderter Beschäftigter ab, räumen aber ein Initiativrecht gegenüber dem Arbeitgeber ein. Die SBV hat sogar ein Vetorecht gegenüber Entscheidungen des Personalrates, mit dem sie jedoch in aller Regel eng zusammen arbeitet. An der LUH sind inzwischen Prävention, Rehabilitation und Integration für alle Beschäftigte ein wichtiges Ziel unserer Personalratsarbeit. Nicht umsonst ist das seit 2004 vorgeschriebene betriebliche Wiedereingliederungsmanagement für alle Beschäftigte eine Ergänzung der entsprechenden Vorschriften für schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX. Auch unsere langjährigen Bemühungen zum Thema Gesundheitsförderung bis hin zum heutigen Gesundheitsmanagement an der LUH haben ihren Ursprung in der schon älteren Erkenntnis einer sich wandelnden Arbeitswelt sowie spezifischer Probleme am Arbeitsplatz Hochschule. Aus unserer Sicht wären eigene Initiativen der SBV ein deutliches Signal, um manche erfreuliche Entwicklung für die betriebliche Gesundheitsförderung zu beflügeln. Hauptschwerpunkt der SBV war bisher die individuelle Beratung von Betroffenen und die Begleitung von betrieblichen Maßnahmen.

Vertrauensperson der Schwerbehinderten der LUH (ohne TIB/UB):

Frau Sabine Hoppenberg / Vertrauensperson der SBV-LUH / Vertrauensperson der Haupt-SBV im MWK ☎ 3244

StellvertreterInnen:

Frau Ursula Jonczyk / Institut für Umweltplanung / Stellv. der SBV-LUH ☎ 9015

Frau Ulrike Hepperle / Fakultät für Architektur und Landschaft ☎ 4276

Herr Tobias Cramm / zentrale Verwaltung ☎ 3017

Herr Professor Dr. Gilbert Lösken / Institut. für Landschaftsarchitektur / Stellv. der SBV-LUH ☎ 2693

Frau Sabine Poslednik-Pfeifer / Institut für Wasserwirtschaft, Hydrologie und landwirtschaftlichen Wasserbau ☎ 2237

Herr Martin Sondermann / Institut für Umweltplanung ☎ 3171

Herr Norbert Pytlik / Institut für Umformtechnik und Umformmaschinen ☎ 19129



Zur Wahl sind ausschließlich Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung berechtigt, zur Kandidatur als Interessenvertretung jedoch jede/r Beschäftigte der LUH. Eine Eigenart der Wahl der SBV sind zwei verschiedene Listen für die Wahl der Vertrauensperson sowie für die Wahl der Stellvertreter. Aus unerklärlichen Gründen waren zwar erfreulich viele KollegInnen bereit als Stellvertreter zu kandidieren, auf der Liste der zu wählenden Vertrauensperson kandidierte

jedoch nur eine Kollegin. Aus Personalratssicht hat man so nur eine sehr begrenzte Wahlmöglichkeit, wünschenswert ist sicherlich eine Kandidatur mehrerer Personen. Hier werden wir zukünftig wohl auch etwas Werbung für die Aufgaben der SBV machen, um den rechtlich verankerten Möglichkeiten der Mitwirkung an betrieblichen Entscheidungsprozessen noch mehr Bedeutung zu verschaffen.



ERGEBNIS DER SBV-WAHL



Die TIB/UB hat bereits am 8. Oktober 2010 mit folgendem Ergebnis gewählt:

Vertrauensperson der Schwerbehinderten der TIB/UB:

Herr Hans Behrend / Vertrauensperson der TIB/UB / Team Magazin/Repro Team 2 ☎ 3377

StellvertreterIn:

Frau Petra Bergmann / Team Hochschulschriften, Geschenke ☎ 3434

Herr Udo Lange / Stellv. der SBV-TIB/UB / Team Magazin/Repro Team 3 Haus 2 ☎ 9382

GESAMTVERTRAUENSPERSON

Zur Gesamtvertrauensperson wurde gewählt: **Herr Hans Behrend**

WEGE IN HERRENHAUSEN

Wenn das Ganze nicht so ernst wäre, könnte man hier einmal nachfragen: „Was sieht man auf diesem Bild?“



Campusansicht Hauptweg

Da die Lage aber Ernst ist, hier die Auflösung: Den Campus Herrenhausen um 6:00 Uhr in der Frühe. So bietet sich der Campus zumindest dem oder derjenigen dar, die sich berufsbedingt auch schon zu dieser frühen Morgenstunde auf dem Campusgelände bewegen müssen.

Man sieht in der Tat nichts. Früher, als das Thema Energie noch nicht so aktuell war, hat man sich geholfen, indem man das Licht in den Gewächshäusern brennen ließ. Zumindest solange, bis auch der letzte Mitarbeiter sicher seinen Arbeitsplatz erreicht hatte. Da dies aber etwas nach „Schildbürgertum“ aussah, fasste man den Entschluss, zumindest den Hauptweg auszuleuchten. Das ist jetzt ein paar Jahre her. Das Ergebnis zeigt das Foto rechts:



Als Entschuldigung wurde immer wieder angeführt, wenn die Bauaktivitäten erst einmal zu Ende geführt seien, würde man Abhilfe schaffen. Erfreulicherweise wird aber sehr viel gebaut auf dem Campus Herrenhausen, heißt aber auch, alles bleibt weiterhin dunkel.

Ist es im Frühjahr und Herbst schon schwierig den Campus zu begehen, wird es geradezu lebensgefährlich, wenn im Winter eine Eisdecke die Wege überzieht. Vielen KollegInnen ist der letzte Winter noch gut in Erinnerung. Oder sollte man besser sagen schmerzlich in Erinnerung? Auch der Autor dieses Artikels machte schmerzhaft Erfahrungen, als er mit dem Fahrrad in den frühen Morgenstunden Bodenkontakt aufnahm. Ein Wegeunfall ohne große Verletzung, kein Arbeitsausfall, keine Unfallmeldung. Glück gehabt!

Andere KollegInnen hatten da weniger Glück. Eine Häufung von Wegeunfällen im letzten Winterhalbjahr war die Folge. Zum Teil abenteuerlich waren die Versuche der Beschäftigten heil zum Arbeitsplatz zu gelangen. Da wurde mit Nordic Walking Stöcken für ein sicheres Gehen gesorgt, andere bevorzugten eine Stirnlampe, um den größten Schlaglöchern auszuweichen. Not macht erfinderisch!

Leider ist es auch in diesem Jahr nicht mehr absehbar, dass der Zustand sich verbessert. Vielleicht ein guter Vorsatz für das Jahr 2011?

*In diesem Sinne:
Einen guten Rutsch!*

LUH – „FACHCHINESISCH“

Alumni

Wer hat nicht schon den Begriff Alumni im Uni-Alltag gehört?

Man könnte jetzt denken, dass dies eine neue Leichtmetall-Legierung ist, die an der Leibniz Universität Hannover erfunden wurde, oder dass es sich um den neuen Roman von Dan Brown handelt. Nicht ganz ins Schwarze getroffen! Im englischen und deutschen Sprachraum werden im Hochschulbereich so die ehemaligen Hochschulmitglieder bezeichnet. „Alumni“ sind also diejenigen, die irgendwann einmal an der Leibniz Universität studiert haben, hier hoffentlich auch ihren Abschluss erworben haben, Hochschullehrer, Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung, Auszubildende – einfach alle, die Mitglieder dieser Universität waren.

Seit Neuerem gibt es an der LUH auch eine Alumni-Verwaltung, in der die Daten der Ehemaligen gesammelt werden, um sie zu verschiedenen Anlässen anschreiben zu können. Dies geschieht natürlich nur, wenn die Alumni ihre schriftliche Einverständniserklärung dazu geben.

Interessant ist jedoch, dass Alumni lateinisch ist und „Zögling“ bedeutet. Dazu kann sich ja jeder seine eigenen Gedanken machen!



UNSER GUTES RECHT

Ehegattenzuschlag seit Juli 2009

Beamtinnen und Beamte, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben, haben seit Juli 2009 Anspruch auf Zahlung des Familienzuschlags der Stufe 1 – so genannter Ehegattenzuschlag.

(Bundesverwaltungsgericht, Urteile vom 28.10.2010 – 2 C 10.09 und 2 C 21.09)

SBV – Anhörung auch bei Führungsstellen

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Wird eine Führungsposition besetzt, muss die Schwerbehindertenvertretung nur dann am Besetzungsverfahren beteiligt werden, wenn die Aufgabe besondere schwerbehindertenspezifische Führungsanforderungen stellt. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn es zu den Aufgaben der Führungskraft gehört, Arbeitsplätze behinderungsgerecht zu gestalten.

(Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17.08.2010 – 9 ABR 83/09)

Keine Neugierde als EDV-Administrator



Ein EDV-Administrator darf seine Zugangsrechte nur für seine Aufgaben nutzen, die der Funktion des Computersystems dienen. Er darf nicht außerhalb dieser Aufgaben Inhalte fremder Datenbestände einsehen. Dieses Verhalten kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

(Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 14.05.2010 – 4 Sa 1257/09)

Arbeitskampf – Bei Krankheit nicht immer Lohn

Beteiligt sich ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer nicht an einem Streik, so hängt der Entgeltfortzahlungsanspruch davon ab, ob dem Arbeitgeber eine Beschäftigung möglich und zumutbar gewesen wäre. Die Einrichtung eines Notdienstes spricht allein noch nicht für eine solche Beschäftigungsmöglichkeit.

(Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 20.07.2010 – 5 Sa 666/09)

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

Lieber, guter Weihnachtsmann

Lieber, guter Weihnachtsmann,
weißt du nicht, wie's um uns steht?
Schau dir mal den Globus an.
Da hat einer dran gedreht.

Alle steh'n herum und klagen,
alle blicken traurig drein.
Wer es war, ist schwer zu sagen,
keiner will's gewesen sein.

Uns ist gar nicht wohl zumute.
Kommen sollst du, aber bloß
mit dem Stock und mit der Rute.
(Und nimm beide ziemlich groß.)

Breite deine goldenen Flügel
aus, und komm zu uns herab.
Dann verteile deine Prügel,
aber bitte nicht zu knapp.

Lege die Industriellen
kurz entschlossen übers Knie.
Und wenn sie sich harmlos stellen,
glaube mir, so lügen sie.

Ziehe denen, die regieren,
bitteschön, die Hosen stramm.
Wenn sie heulen und sich zieren,
zeige ihnen ihr Programm.

Komm, und zeige dich erbötig,
und verhau sie, dass es raucht!
Denn sie haben's bitter nötig.
Und sie hätten's längst gebraucht.

Komm, erlös uns von der Plage,
weil ein Mensch das gar nicht kann.
Ach, das wären Feiertage,
lieber, guter Weihnachtsmann!

(Erich Kästner, Die Weltbühne, 1930)

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
<http://www.uni-hannover.de/pr/>
Welfengarten 3, Gebäude 1111