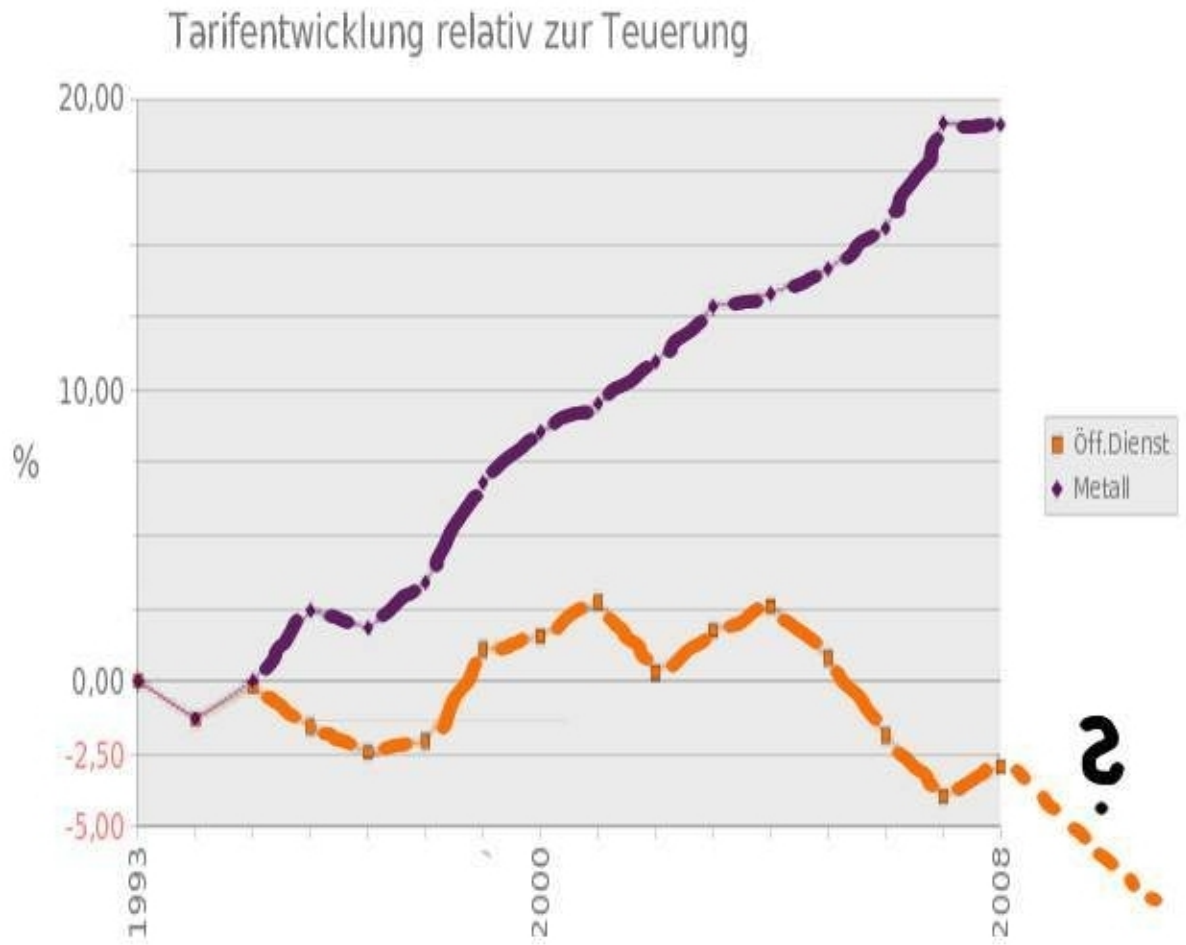




Tarifabschluss 2011



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial	S. 3
Tarifabschluss 2011	S. 4
Personalversammlung PR-LUH	S. 6
Präventiver Gesundheitsschutz	S. 7
Personalversammlung TIB/UB	S. 8
Aus RRZN wird ZIT	S. 9
Neue Senatoren	S. 10
Beurteilungen	S. 11
Stellenanzeige	S. 13
Professoren als Führungskraft	S. 14
LUH – „Fachchinesisch“	S. 16
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	S. 17
Von der Krankheit in die Rente	S. 18
Bio-Line weg – warum?	S. 20
Rechtsprechung	S. 21
Ersthelferausbildung	S. 22

ÜBERRASCHEND SCHNELLE EINIGUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach den markigen Sprüchen und dem unverfrorenem Vorgehen der Arbeitgeberseite in den ersten Verhandlungsrunden ist es erfreulich schnell zu einem Abschluss zwischen den Tarifvertragsparteien gekommen. Ob die imposante Front der Warnstreiks oder vielleicht doch die laufenden Landtagswahlkämpfe zu dem schnellen Einlenken geführt haben, ist uns nicht bekannt. Ein so aufschlussreiches Protokoll wie kürzlich in der Politik ist bislang jedenfalls nicht aufgetaucht. Sei's drum, schon die große Zustimmung der Umfrage zum Tarifergebnis bei der überschaubaren Zahl unentwegter ver.di-Mitglieder an unserer Universität macht eine gewisse Erleichterung über die Einigung deutlich.

Noch mehr freut sich natürlich der weitaus größere Teil unserer Beschäftigten und Beamten, die von der Großzügigkeit der Arbeitgeberseite profitieren, den Abschluss in gleicher Weise auch allen nicht durch den Tarifvertragspartner vertretenen Beschäftigten zukommen zu lassen. Nach dem Säbelgerassel und der unisono besungenen desolaten Haushaltslage ist dieses Vorgehen beim Blick auf die Zahlen geradezu generös. Wenn man die der Presse zur Verfügung gestellten Zahlen der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder (TDL) als Berechnungsgrundlage nutzt, wird die Großzügigkeit deutlich, die der Bund der Steuerzahler komischerweise nicht moniert. Danach sollen die Kosten für die Tariferhöhung ab April 2011 bei 1,025 Milliarden und für 2012 einschließlich des Sockelbetrages noch mal bei 2,331 Milliarden liegen. Bei einem Organisationsgrad von weniger als 10 % verteilt man dann also über 3 Milliarden freiwillig auf alle Beschäftigte und Beamte (warum auch immer!), verpflichtend wäre dies eigentlich nur gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern. Zukünftig dürfte es ohnehin äußerst schwierig werden einen ähnlich gestalteten Abschluss zu erzielen, auch wegen der schon jetzt bemühten und per Grundgesetz verordneten Schuldenbremse. Die TDL hat die Schlichtungsvereinbarung bereits gekündigt, womit nach gescheiterten Tarifverhandlungen zukünftig keine Schlichtungsverhandlungen mehr möglich sind. Das dann verbleibende Mittel wäre ein Erzwingungsstreik, den inzwischen aber auch die letzten wenigen Aktiven zunehmend als illusorisch einschätzen.

Genießen wir also das Ergebnis!

Ihr Personalrats-Team

TARIFABSCHLUSS FRÜHJAHR 2011

Das war sie also, die Tarif- und Besoldungsrunde 2011. Nach zwei ergebnislosen Runden entstand der Eindruck, zumindest die Arbeitgeberseite um Finanzminister Möllring sei nur zum Kaffeetrinken nach Potsdam gekommen und nicht zum ernsthaften Verhandeln. Nach bundesweiten Warnstreiks kamen die Vertragspartner TdL und ver.di dann in der dritten Verhandlungsrunde doch vergleichsweise zügig und ohne weiteres Geplänkel zu einer Einigung. Die mittlerweile durchgeführte ver.di-Mitgliederbefragung ergab eine breite Mehrheit von 83 % für die Annahme des ausgehandelten Kompromisses, der zumindest in Niedersachsen auch auf die BeamtInnen übertragen werden soll.

Wie sieht die Einigung im Detail aus?

Es gibt zwei wesentliche Teile. Zum Einen geht es um die reinen Entgelte. Hier wird es für 2011 für Vollbeschäftigte eine Einmalzahlung in Höhe von 360,00 € geben (Teilzeitbeschäftigte erhalten einen anteiligen Betrag). Ausgezahlt wird dieser Betrag spätestens mit der Mai-Abrechnung. Darüber hinaus werden die Entgelte ab dem 1. April 2011 um 1,5 % angehoben. Ab dem 1. Januar 2012 erhöhen sich die Entgelte dann noch einmal um 1,9 %. Nach dieser prozentualen Aufstockung wird die Tabelle zum gleichen Zeitpunkt um weitere 17,00 € angehoben. Der Vertrag hat eine Laufzeit von zwei Jahren, er endet also zum 31.12.2012.

2,3 % für dieses Jahr und 2,55 % für nächstes Jahr errechnet die Gewerkschaft bei diesem Abschluss im Durchschnitt für die Beschäftigten. Das kann sich als Ergebnis sicher sehen lassen, bleibt aber gleichwohl hinter den Ergebnissen in vielen anderen Branchen teilweise deutlich zurück (z.B. Stahlbranche September 2010 + 3,6 %; Volkswagen Februar 2011 + 4,2 %). Der Trend der letzten Jahre setzt sich weiter fort, gegenüber Bereichen mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad verliert der öffentliche Dienst vor allem im Länderbereich deutlich an Boden. Ein Inflationsausgleich ist mit diesem Abschluss nach jetziger Prognose wohl erreicht, einen Ausgleich für den Reallohnverlust der letzten zehn Jahre brachte der Abschluss aber nicht. Der wäre auch mittelfristig nur möglich, wenn (fast) alle bereit wären, dafür auf die Straße zu gehen. Und dem ist nun mal nicht so.

Zweiter wesentlicher Teil des Tarifergebnisses ist die Einigung auf eine neue Eingruppierungsordnung. Wobei „neu“ mit einem dicken Fragezeichen zu versehen ist. Bis auf einige redaktionelle Änderungen wurden eigentlich die alte Vergütungsordnung des BAT und das alte Lohngruppenverzeichnis des MTArb wieder in Kraft gesetzt. Das ursprüngliche Ziel einer modernen, an die gewandelten Verhältnisse in der Arbeitswelt sich anpassende Entgeltordnung wurde damit dauerhaft begraben. Somit bleibt es bei Eingruppierungsrichtlinien, die teilweise aus Vorkriegszeiten stammen und mit der Wirklichkeit kaum

mehr etwas gemein haben. Als Beispiele seien hier nur einmal Hochschulsekretärinnen und Bibliotheksbeschäftigte genannt. Positiv an der neuen Eingruppierungsordnung ist, dass bei den mit In-Kraft-treten des TV-L weggefallenen „Bewährungsaufstiegen“ teilweise etwas erreicht wurde. Im Bereich des mittleren Dienstes (E 2 – E 8) erhalten ab 1. Januar 2012 alle neu eingestellten KollegInnen mit Bewährungsaufstiegen bis zu 6 Jahren (Eingruppierungsregeln des BAT) ihre Aufstiege sofort und ohne Wartezeit. Wer seit 1.11.2006 eingestellt wurde und nach alter Vergütungsordnung einen bis zu 6-jährigen Bewährungsaufstieg gehabt hätte, kann ab 2012 ebenfalls auf Antrag diesen Aufstieg einfordern. Wer hier unsicher ist, ob das gegebene

nenfalls auf sie/ihn zutrifft, sollte sich dazu beraten lassen.

Unter den gegebenen Umständen mit nur begrenzt vorhandenem Engagement der Beschäftigten ist ein Ergebnis erreicht worden, mit dem man zufrieden sein kann beziehungsweise zufrieden sein muss. Wirklich bessere Ergebnisse werden in Zukunft nur möglich sein, wenn sich Organisationsgrad und Aktionsbereitschaft spürbar erhöhen. Wenn das nicht gelingt, werden wir weiter hinter den anderen Branchen hinterherhinken und unsere Einkommen und unsere Arbeitsbedingungen werden langfristig vergleichsweise schlechter. Noch bleibt aber Zeit zum Handeln bis zur nächsten Tarifrunde im Frühjahr 2013.

PERSONALVERSAMMLUNG LUH

Im vollbesetzten Hörsaal Kesselhaus im Bereich Schlosswender Str. fand am 21.02.2011 die diesjährige Personalversammlung statt.

Für das Präsidium stand Präsident Professor Barke Rede und Antwort. Er dankte den Kolleginnen und Kollegen für ihre tägliche Arbeit. Seine weiteren Themen waren: Konzept NTH soll weiterentwickelt werden, mehr Engagement für Exzellenzcluster, eine verbesserte Außenrepräsentation der LUH, die Engpässe bei Sanierungsvorhaben und der Zukunftsvertrag, in dem eine fünfjährige Finanzstabilität festgeschrieben ist.

Zentrales Thema der Personalversammlung war die Belastung am Arbeitsplatz Hochschule. Dieses Thema geht an kaum einer/m Beschäftigten vorbei. Wegfall von Stellen, Wiederbesetzungssperren, immer mehr und kürzer befristete Arbeitsverträge, Arbeitsverdichtung, wachsender Erwartungsdruck – die Belastungen für jede/n Einzelne/n sind und werden auch in Zukunft nicht weniger. Der

Vortrag von Dr. Elisabeth Wienemann vom Institut für Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft befasste sich mit den weitreichenden Veränderungen der Arbeitswelt und der Notwendigkeit präventiven Vorgehens bei psychischen Fehlbelastungen am Arbeitsplatz im Sinne der Gesundheitsförderung für Beschäftigte. Uwe Spillebeen

– Personalratsvertreter im Eingliederungsteam – erläuterte die bisherige Praxis und Erfahrungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Dabei machte er deutlich, welche präventiven Möglichkeiten das BEM bietet und warb für das Verfahren, auch im Sinne der nun dauerhaft vereinbarten Möglichkeit der freiwilligen Teilnahme der Beschäftigten.

Zur aktuellen Tarifpolitik und dem Stand der Tarifverhandlungen brachte die ver.di-Fachbereichssekretärin Cristina Rehmer die Anwesenden auf den neusten Stand der ersten Verhandlungsrunde und machte auf die Schwierigkeiten und mögliche Auswirkungen des Scheiterns der Verhandlungen aufmerksam.



KLARES BEKENNTNIS ZUM PRÄVENTIVEN GESUNDHEITSSCHUTZ

Das in der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zwischen Gesamtpersonalrat und Dienststelle vereinbarte, zeitlich befristete (31.12.2010) sogenannte „**Erweiterte Verfahren**“ ist entfristet worden. Somit steht das Betriebliche Eingliederungsmanagement allen Beschäftigten, unabhängig von der Dauer einer Erkrankung, offen. Das ist umso erfreulicher, weil damit der präventive Ansatz im BEM deutlich zum Ausdruck kommt. Jetzt kann bei einer Gesundheitsgefährdung bereits frühzeitig gehandelt werden, auch wenn die gesetzliche Regelung vorschreibt, dass der Erstkontakt erst bei längeren Erkrankungen (30 Tage in den letzten 12 Monaten) durch den Arbeitgeber erfolgen muss.

Wie wichtig gerade das frühzeitige Aktivwerden ist, hat die Arbeit im BEM gezeigt.

Warum warten bis das Kind in den Brunnen gefallen ist?

Von den derzeit in der Bearbeitung befindlichen BEM-Fällen sind ca. 14 % sogenannte „Freiwillige Fälle“. Das heißt, Beschäftigte haben von sich aus den Kontakt zum Eingliederungsteam gesucht, um ein Gespräch über Ihre Arbeitssituation zu führen. Gerade weil dieser frühe Erstkontakt so wichtig bei der Zielsetzung eines präventiven Gesundheitsschutzes ist, hat der Gesamtpersonalrat eine Entfristung des „Erweiterten Verfahrens“ mit der Dienststelle vereinbaren können.

Nutzen Sie den Einfluss und die Kompetenz des BEM um Ihre persönliche Arbeitssituation zu verbessern, bevor es Sie krank macht!

Uwe Spillebeen

☎ 5226

✉ spillebeen@personalrat.uni-hannover.de

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Sprechzeiten:

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

☎ 2433

Büro: Welfengarten 3, Gebäude 1111



Vorsitzender:

Philipp Schrader

☎ 4133

I. f. Regelungstechnik

Stellvertreter:

Andre Kalka

☎ 4133

I. f. Mechatronische Systeme

Marius Schrader

☎ 2691

I. f. Landschaftsarchitektur

Thorsten Marschall

☎ 17537

Philosophische Fakultät – TSB

Tobias Kabuss

☎ 17820

Juristische Fakultät – TSB

In diesem Jahr wieder im März, genauer gesagt am 31., hatte der Bereichspersonalrat der TIB/UB zur diesjährigen Personalversammlung eingeladen. Etwa 180-200 KollegInnen waren der Einladung gefolgt und nahmen an der gut zweistündigen Veranstaltung teil. Neben den üblicherweise abgegebenen Berichten des Personalrats und der Direktion gab es als weitere Themen einen kur-

und in welche Richtung dabei die Empfehlung geht, bleibt abzuwarten. Der Personalrat machte noch einmal deutlich, dass er grundsätzlich eine Rechtsformänderung für nicht wünschenswert und auch für nicht wirklich erforderlich hält. Auf Grund der guten Arbeit aller MitarbeiterInnen ist insgesamt mit einem positiven Votum zu rechnen, dahingehend äußerte sich auch der Vorsitzende der Evaluati-



zen Zwischenstand zur Vorbereitung der geplanten allgemeinen Mitarbeiterbefragung in der TIB/UB, Informationen zum Tarifabschluss sowie einen Vortrag von Dr. Elisabeth Wienemann zu den zunehmenden psychischen Belastungen in der Arbeitswelt.

Der Vorsitzende des Bibliothekspersonalrats Volker Lange ging im PR-Bericht genau wie Direktor Uwe Rosemann auf die gerade zurückliegende Evaluation der TIB und deren eventuell zu erwartenden Folgen ein. Es wird wieder eine Aussage zur Rechtsform erwartet – wie sie ausfällt

onsgruppe in einem kurzen Statement zum Abschluss der Evaluation. Weitere Themen waren die Einführung der neuen Bibliothekssoftware LBS4, das aus Sicht des Personalrats grundsätzlich unsinnige und ungerechte neue Beurteilungswesen (siehe dazu auch S. 11 in diesem Heft) sowie Erfahrungsberichte und Hinweise zu neuen Aus- und Weiterbildungsangeboten für Bibliotheksangestellte.

Im weiteren Verlauf berichtete Frau Anette Lücke als Sprecherin der Vorbereitungsgruppe über die allgemeine Mitarbeiterbefragung, die in diesem Jahr in der Bibliothek zum zweiten

Mal stattfinden soll. Sie wies auf die dazu bereits abgeschlossene Datenschutzvereinbarung hin und warb um eine möglichst große Teilnahme an der im Herbst geplanten Befragung.

Psychische Erkrankungen sind überall in der Arbeitswelt auf dem Vormarsch. So traf auch der Vortrag von Frau Dr. E. Wienemann zu diesem Thema auf eine interessierte Zuhörerschaft. Anzeichen, Ursachen und Stufen psychischer Belastung und wie sie individuell wahrgenommen werden sowie präventiv mögliche Maßnahmen gegen Fehlbelastungen – alle Beschäftigten, aber gerade auch die Vorgesetzten werden sich mit diesen Themen in Zukunft intensiver als bisher befassen müssen. Die Perso-

nalräte werden sich noch mehr für den Ausbau der gerade im Bereich psychischer Belastungen nicht ausreichenden betrieblichen Angebote und Strukturen einsetzen müssen.

„Teilhabe am Aufschwung!“ war ein Motto der diesjährigen Tarif- und Besoldungsrunde. Zum Ende der Personalversammlung stellte ver.di-Sekretärin Cristina Rehmert die in den Verhandlungen erzielten Ergebnisse detailliert dar und erläuterte sie. Dazu gab es einige Nachfragen aus dem KollegInnenkreis, gerade auch zur beschlossenen neuen Entgeltordnung. Über das konkret erzielte Verhandlungsergebnis berichten wir auf S. 4 in diesem Heft.

AUS RRZN WIRD ZIT

Das Regionale Rechenzentrum Niedersachsen (RRZN) wird umbenannt und soll zukünftig unter dem Namen Zentrale Services Informationstechnologie (ZIT) bisherige, erweiterte und auch neue Aufgaben in der IT-Versorgung unserer Universität ausführen. Sobald die Zeitpläne für die Umsetzung des Serviceangebots feststehen, werden wir Näheres berichten können.

Die Umbenennung ist Teil des Beschlusses zur IT-Reorganisation an der Leibniz Universität Hannover. Für das Präsidium symbolisiert der neue Name die gewünschte Neuausrichtung des zukünftigen zentralen IT-Dienstleisters, die im Projekt IT-Reorganisation erarbeitet und nun in

einem weiteren Umsetzungsprojekt in die betrieblichen Strukturen übertragen werden soll.

Es gibt aber durchaus kritische Stimmen, die die nun beschlossene Abkürzung ZIT der englischen Übersetzung wegen unglücklich finden.

Die Beschäftigten des RRZN sind mit der Umbenennung aus einem weiteren Grund nicht glücklich. Es bricht nämlich ein großer Teil der Identifikation mit dem anerkannten Namen weg. Denn bei Gesprächen auf dienstlichen oder privaten Reisen erfuhr die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche hohen Bekanntheitsgrad und Ansehen das Kürzel RRZN in Deutschland hat.

SENAT BEWÄHRTE UND NEUE MITGLIEDER

Im Januar wurde der Senat der Universität neu gewählt. Am 1. April begann die Amtszeit der neuen Senatsmitglieder.

Demnächst werden aus diesem Senat vier Professoren und je ein Mitglied der anderen Gruppen in den auch neu zu bildenden Senat der NTH entsandt.

Als Vertretung der MitarbeiterInnen im technischen und Verwaltungsdienst wurden wiedergewählt bzw. neu gewählt:



Katja Bohne
Dezernat 1, IuK / GPR



Uwe Spillebeen
Inst. f. Biol. Produktionssysteme / PR

Als Vertretung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen gehen ebenfalls neue und „alte“ Senatsmitglieder in die neue Amtszeit:



Ina Fedrich, Dezernat 6, Zentrale Studienberatung / Schulportal



Hartmut Lehne
Dekanat Wirtschaftswissenschaften

Herzlichen Glückwunsch zur Wahl bzw. Wiederwahl und herzlichen Dank, dass Sie sich für diese Arbeit in der Selbstverwaltung zur Verfügung gestellt haben!

DAS BEURTEILUNGS(UN)WESEN

2007 führte das niedersächsische Innenministerium ein neues Beurteilungswesen ein. Dieses solle „dem Dienstherrn ermöglichen, seine Entscheidung über die Verwendung [!] der Beschäftigten und über ihr dienstliches Fortkommen, insbesondere über eine Beförderung oder die Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens oder Arbeitsplatzes, am Grundsatz der Bestenauslese [!] auszurichten.“¹

Im Leitfaden zum Beurteilungswesen stellt das Innenministerium lapidar fest, dass das alte Beurteilungswesen aus den Jahren 1968 bzw. 1971 die Anforderungen einer modernen Verwaltung nicht mehr abbilden könne. Weshalb genau das alte Beurteilungswesen für 'Personalauswahlentscheidungen' nicht (mehr) geeignet war und wie das neue Beurteilungssystem die nicht benannten Schwachstellen des alten Systems vermeidet, dazu äußert sich das Innenministerium leider nicht.

Laut Leitfaden soll das neue Beurteilungswesen als „verlässliche Grundlage für Personalauswahlentscheidungen“ zur Verfügung stehen. Zur Personalführung und Personalentwicklung soll das Beurteilungswesen ausdrücklich nicht dienen. Die Universitätsleitung verweist im Widerspruch zu diesen Ausführungen gern darauf, dass die Regelbeurteilungen als Anlass für Personalentwicklung genommen werden können. Im Leit-

faden wird aber klar ausgesagt, dass anhand der Beurteilungen entschieden werden soll, wer befördert wird und wer nicht!

Da der mittlere Dienst, die Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 bis 8 und alle Beschäftigten ab 55 Jahre von der Regelbeurteilung ausgenommen sind, sind diese Beschäftigten aus Sicht des Innenministeriums wohl für 'Personalauswahlentscheidungen' irrelevant.

Ab 2008 sollten alle BeamtInnen des höheren und gehobenen Dienstes sowie alle anderen Beschäftigten ab der Entgeltgruppe 9 beurteilt werden. Das damit verbundene neue Notensystem führte dabei zu erheblichen Irritationen und Verunsicherungen. Wer den Anforderungen seines/ihrer Arbeitsplatzes im vollem Umfang gerecht wird, erhält nun ein „C“. Wer die Anforderungen erheblich übertrifft ein „B“. Ein „A“ darf nur vergeben werden, wenn die Anforderungen in hervorragender Weise übertroffen wurden. Uns als Personalräte ist es ein Rätsel, wie dieses Benotungssystem Beschäftigten plausibel gemacht werden soll, die das Benotungssystem des deutschen Bildungswesens und die daran angelehnte alte Beurteilungsform gewöhnt sind.

Verschärft wird das Benotungssystem noch durch die Begründungspflicht für Bewertungen die besser als „B“ oder schlechter als „D“ sind. Notwendig wäre das, um „eine Noteninflation im Bereich der Bestnote“ zu verhindern. Wir befürchten, dass das neue Beurteilungswesen eine Schlechterstel-

¹ Allgemeine Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst (BRL), Nds. MBI. Nr. 1/2007.

lung der Beschäftigten des Landes Niedersachsen gegenüber anderen Bundesländern darstellt. Da die Beurteilungen in den Personalakten landen, werden bei einem Wechsel zu Dienststellen anderer Bundesländer also auch die Ergebnisse der Regelbeurteilung übermittelt. Diese Dienststellen nutzen aber alle weiter das alte Beurteilungssystem. Und wer gewohnt ist, dass eine „Zwei“ (bzw. ein „B“) eine gute Bewertung ist, wird ein „C“ kaum für eine vergleichbar gute Bewertung halten.

Auch stellt sich uns die Frage, ob in Niedersachsen an allen Hochschulen, Bibliotheken, Behörden etc. die Beurteilungsrichtlinien ansatzweise gleich umgesetzt werden. Daher haben wir ein großes Interesse

daran, zu erfahren, wie die Beurteilungsrichtlinien bei den anderen Landesbetrieben angewandt wurden. Da laut Leitfaden die Transparenz eines der wesentlichen Ziele des neuen Beurteilungswesens ist, hatten wir auf eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse gehofft. Leider bisher vergeblich. Weder hat das Wissenschaftsministerium Ergebnisse veröffentlicht, noch kann es auf Nachfrage des Hauptpersonalrats entsprechende Informationen liefern. Soviel zur Transparenz.

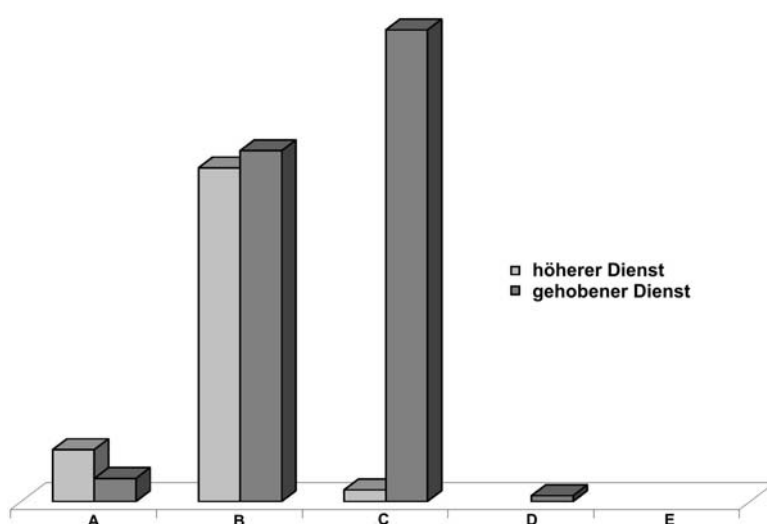
Die Universitätsleitung hat die Ergebnisse der ersten Runde der Regelbeurteilungen der Beurteilungskommission zur Verfügung gestellt, in der auch wir mitwirken. Die Ergebnisse

erfüllen zum Teil unsere negativen Erwartungen: In einigen Einrichtungen wird der höhere Dienst deutlich besser beurteilt als der gehobene Dienst, trotz gleicher Kriterien. Für besonders absurd halten wir, dass von insgesamt 82 vergebenen „C“, 77 in einer einzigen Einrichtung der LUH vergeben wurden. Das unsere Universitätsleitung das Bewertungsverhalten dieser einzelnen Einrichtung als vorbildlich bewertet, entspricht zwar dem Ungeist der Bewertungsrichtlinien, aber nicht dem übrigen

Bewertungsverhalten, was zu weiterem Unfrieden führt.

Neben der allgemeinen Kritik an der neuen Richtlinie und dem niedersächsischen Alleingang

könnten wir auch noch trefflich über den Sinn eines solchen Systems als solches diskutieren. Schon das Verfahren selbst würde Stoff für eine Glosse liefern, die den Umfang dieses PR-Infos deutlich übersteigen würde. Wir bezweifeln stark, dass das Beurteilungswesen auch nur im Ansatz sein oberstes Ziel erreichen kann, ein „aussagefähiges, möglichst objektives und vergleichbares Bild der Leistungen der Beschäftigten zu erstellen“. Aus unserer Sicht als Personalräte wäre es besser den ganzen Unsinn zu lassen, der schon bei den BeamtInnen eher der Tradition als einem Nutzen geschuldet war.



Für die nächste Amtszeit des Personalrats der LUH ab April 2012 suchen wir engagierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit als

Personalratsmitglied (m/w)

Ihre Aufgaben:

- Beratung der Beschäftigten zu unterschiedlichsten Fragen
- Gespräche mit Kollegen, Vorgesetzten und Hochschulleitung
- Mitarbeit bei mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen und Regelungen
- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen
- Mitarbeit bei der Information der Beschäftigten

Ihre Qualifikation:

- Zuverlässigkeit und Belastbarkeit
- Gute Kommunikationsfähigkeit und kritisches Bewusstsein
- Aufgeschlossenheit und Überzeugungskraft
- Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein
- Bereitschaft zur Weiterentwicklung und Weiterbildung

Wir bieten Ihnen ein spannendes Arbeitsumfeld und ein Team unterschiedlichster LUH-Beschäftigter. Wenn es Sie reizt, in dieser Funktion am Erfolg der Leibniz Universität Hannover mitzuwirken, freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Meldung.

Die Tätigkeit im Personalrat ist ein Ehrenamt, für das Sie im notwendigen Umfang von Ihrer Arbeit freigestellt werden, und ist durch die Wahlperiode auf vier Jahre befristet. Bei einer Wiederwahl sind auch Verlängerungen möglich. Es ist gesetzlich sichergestellt, dass Ihnen bei dieser Tätigkeit keine finanziellen Vor- oder Nachteile entstehen.

Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft kann förderlich sein, ist aber nicht Voraussetzung.

Für weitere Auskünfte stehen Ihnen die Mitglieder des Personalrats gerne zur Verfügung. Melden Sie sich, wir freuen uns über tatkräftige Unterstützung bei der Vertretung der Interessen und Belange aller Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover. Ihre Interessensbekundung richten Sie bitte an:

Personalrat der
Leibniz Universität Hannover
Welfengarten 1
30167 Hannover
Sekretariat: ☎ 762 – 3074
✉ buero@personalrat.uni-hannover.de

PROFESSOREN ALS FÜHRUNGSKRAFT

Als Interessenvertretung der Beschäftigten haben wir zwangsläufig mit den Konflikten und Auswirkungen dieser Fragestellung zu tun, oft erst in sehr verfahrenen oder eskalierten Situationen. Leider ist dieses Thema immer noch weitestgehend tabu und wird durch den ausgeprägten Einfluss der Statusgruppe der Professoren an deutschen Universitäten zusätzlich erschwert. Die Macht der Professoren beruht auf der gesetzlich verbrieften großen Freiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeit im Wissenschaftsbereich sowie der beherrschenden Kontrolle der Karrierestufen ihrer Betreuten. Hier bestehen fraglos Abhängigkeitsverhältnisse, Zwänge und Befindlichkeiten, die uns selbst als Personalräte oft ratlos machen. Da das Führungsverhalten von Professoren keine nachweisbaren Auswirkungen auf Evaluationen oder leistungsbezogene Mittelvergaben hat, gibt es auch wenig Interesse ausgeflippte Professoren wieder einzufangen. Ohne frühzeitig und professionell als Leitung der Einrichtung zu agieren, wird bei Problemen leider des Öfteren versucht, sich der betreffenden Beschäftigten einfach zu entledigen. Die Beschäftigten werden häufig von dieser Eskalation überrascht, fühlen sich falsch verstanden, ungerecht behandelt und sehen sich in der Einrichtung zunehmend isoliert. Hinzu kommt das Gefühl der Ohnmacht, weitere Verunsicherung aus Angst vor weiteren Vorwürfen und natürlich Existenzängste. Nach unserer Erfahrung verstehen sich Universitätsleitung und Personalabteilung bei solchen Kon-

flikten in erster Linie als Vertreter der Einrichtungsleitung und Interessenwahrer der Gesamtuniversität. Als Personalräte werden wir erst spät im Rahmen beabsichtigter arbeitsrechtlicher Maßnahmen einbezogen, wobei es dann selten noch um die Lösung des Problems, sondern für den Personalrat mehr um die Abwehr der Maßnahmen gegen die Beschäftigten geht. Wir müssen uns dann darauf beschränken, den Beschäftigten bei der verfahrenen Situation zur Seite zu stehen, ohne letztlich zur Lösung der eigentlichen Ursachen beitragen zu können. Hier wären auch die frühzeitige Unterstützung und der Einfluss der Dienststelle notwendig, um die Einrichtungsleitung zu einem konstruktiven Vorgehen zu bewegen.

Verschiedene Angebote unserer Universität versuchen sich inzwischen dem Umstand zu nähern, dass exzellente Wissenschaftler nicht automatisch auch Führungsqualitäten haben. Neben dem formulierten Anspruch im Leitfaden der LUH, ein guter Arbeitgeber zu sein, werden für Vorgesetzte verschiedene Hilfsangebote wie Broschüren, Leitfaden und Ansprechpartner zur Verfügung gestellt sowie ein modular aufgebautes Weiterbildungsangebot zur Führungskräfteentwicklung angeboten. Die Nutzung dieser Angebote setzt aber die Einsicht und den Willen der Chefs voraus, da für die Professoren keine Verpflichtung damit verbunden ist. Aus diesem Grund ist es für uns wichtig, die Beschäftigten möglichst frühzeitig

Sehr geehrter Vorgesetzter,

bitte besuchen Sie eine Fortbildung in „Guter Führung“. Denn Sie sind auf Ihrem Fachgebiet eine Koryphäe, aber leider wird langfristig ein Problem in Ihrer leistungswilligen Mannschaft auftreten. Schon allein das Verfahren „nicht geschimpft ist Lob genug“ hat schlimme Folgen. Wird meine Leistung wahrgenommen? Rückmeldung gab es bis jetzt immer nur, wenn mal was daneben gegangen ist. Dabei ist Anerkennung Motor und Motivation für gute Arbeit.

Sehen Sie, wie sich der Kollege noch mit einer üblen Erkältung hierher schleppt, aus Angst, wenn er krank sei, dass sein Vertrag beim nächsten Mal nicht verlängert wird?

Haben Sie bemerkt, dass sich ein Konflikt zwischen Kollege A und Kollege B angebahnt hat? Aus diesem Grund ist Kollege A schon seit Wochen nur sehr eingeschränkt leistungsfähig und seit letzter Woche krank.

Sie sollten sich auch darauf einstellen, dass der Kollege aus der Werkstatt es nicht schafft bis zum Erreichen des Rentenalters so weiter zu arbeiten. Die körperliche Belastung wäre zwar leicht mit der Anschaffung einer Lastenhebehilfe und einer Rückenschule zu minimieren, aber leider ist für so was kein Geld da und gesundheitsorientierte Personalweiterbildung genehmigen Sie auch nur mit einem Knurren und dem Hinweis, dass die Einrichtung nichts davon hat, wenn es keine fachliche Weiterbildung ist.

Ich verrate Ihnen mal was: Wenn der Kollege gesundheitsbedingt ausfällt, geht wertvolles Wissen verloren und nur dieser Kollege kennt sich mit den älteren Maschinen noch aus.

Auch im wissenschaftlichen Bereich gibt es Überlastung. Ihr Doktorand mit der halben Stelle ist mindestens 60 Std. die Woche bei der Arbeit und ich kann nicht abschätzen, wie viel Literatur er noch zuhause durcharbeitet. Wenn er so weitermachen muss, ist er ausgebrannt noch bevor er promoviert hat.

Ist es möglich bei der nächsten Einstellung sich auch ein paar Gedanken zu machen, wer gut in unser Team passt? Die neue Kollegin sorgt jetzt schon für eine Zwei-Lager-Bildung, aber wie sollen Sie das auch bemerken, wenn Sie immer auf Dienstreise sind oder in der Vorlesung.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre noch gesunde und motivierte Angestellte

rechtlich zu beraten und mental zu unterstützen. Wir würden uns wünschen, dass es an der LUH endlich auch eine Ansprech- und Beratungsstelle für Beschäftigte gibt, wie es für Studierende seit Jahren selbstverständlich ist. Der Bedarf ist durch Erhebungszahlen belegt worden und auch das neue betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) kam bei der Auswertung seiner bisherigen Tätigkeit zu denselben Erkenntnissen.

Eine wenig schmeichelhafte Studie der Universität Jena aus dem Jahr 2008 belegt, dass Professoren trotz ihres hohen gesellschaftlichen Ansehens bei ihren Untergebenen und Betreuten wesentlich schlechter abschneiden. Für diese Untersuchung wurden 597 Mitarbeiter aus Wissenschaft, Technik und Verwaltung in 96 Universitäten befragt. Kommentare wie „total desinteressiert“ und „schwer erreichbar“ bis hin zu „chaotisch“ oder „selbstverliebt“ machten sehr deutlich wie tief der Frust bei 52,4 % der Beschäftigten zum Teil sitzt. Hierunter fällt hauptsächlich Führungsverhalten mit einer Mischung aus Freiheiten lassen, Kooperation und Autokratie sowie die Form des unbeteiligten Nebeneinanders. Beides verschlechtert die Arbeitsbeziehungen und die Motivation und wird oft als in sich widersprüchlich und unberechenbar empfunden. Am kritischsten wird die herrschaftliche Führung, die Guts-herrenart mit Hofhaltung bewertet, unter der die Mitarbeiter nachweislich leiden. Mit der Bewertung „recht gut“ von 23,1 % wurde der als ungesteuerte Kooperation bezeichnete Führungsstil bedacht. Viele Freiheiten, aber keine klaren Zielvorgaben

und nicht genug verbindliche Führung. Immerhin 24,5 % schätzten ihren Professor und Chef als vorbildlich ein. Dieses Erfolgsrezept wird als gesteuerte Kooperation bezeichnet, ein Mix aus starker Kooperation und „einfach laufen lassen“. Dabei kommt es sehr auf die richtige Mischung an zwischen klaren Zielen und Entscheidungen auf der einen Seite, und dem Delegieren von Aufgaben und Freiheiten lassen, im Geist von Wissenschaft und Forschung.

Die in der Studie angeführten positiven Beispiele gibt es natürlich auch an unserer Universität. Die vom Gesundheitsmanagement im Bereich PZH durchgeführte Befragung zu psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz belegte dieses eindrucksvoll und sollte eigentlich auch noch weiter kommuniziert werden. Aber das ist ein anderes Thema.

LUH – „FACHCHINESISCH“

ZIT

Wer hatte ihn noch nicht, äußerst störend und meist ein Problem zu den unpassendsten Anlässen, den Pickel – im Englischen umgangssprachlich zit.

Nun hat auch unsere Universität einen ZIT, durch den im Restrukturierungsprozess jüngst neu entstandenen Zentralen IT-Dienstleister. Es bleibt entgegen dem üblichen Verfahren zu hoffen, dass den dort Beschäftigten nicht das Letzte raus gepresst wird!

Psychosozial

meint nicht die mitfühlende Variante eines bekannten Hitchcock-Serienmörders oder die durchgeknallte Fassung eines speziellen Parteiprogramms, sondern bezieht sich auf gesellschaftlichen Gegebenheiten, die die Seele beeinflussen.



WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER/INNEN BEFRISTET AN DER LUH BESCHÄFTIGT?

Ist man vor oder nach der Promotion sachgrundlos (überwiegend mit einem Vertrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (FwN)) an der Universität beschäftigt, darf die Gesamtdauer von Beschäftigungen an Universitäten in der Regel 12 Jahre nicht überschreiten. Das sollten alle wM's bereits wissen. Kaum bekannt ist allerdings, dass der Gesetzgeber im § 2 (5) des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes einige Ausnahmen definiert hat, bei denen von Amts wegen eine quasi automatische Verlängerung des jeweiligen befristeten Arbeitsvertrages zu erfolgen hat. Die Personalverwaltung müsste in diesen Fällen also von sich aus tätig werden und lediglich das Einverständnis der Beschäftigten dazu einholen. Unserer Erfahrung nach ist es jedoch durchaus sinnvoll, dass die Betroffenen ihrerseits bei der Personalverwaltung aktiv werden, wenn sie diese Möglichkeit nutzen wollen. Insbesondere betrifft dies an der LUH wissenschaft-

liche Mitarbeiter/Innen, die Elternzeiten in Anspruch nehmen oder auch Betreuungs- und Pflegezeiten für Angehörige geltend machen können. Auf der Personalratswebsite können Sie den Wortlaut des Gesetzes finden: www.uni-hannover.de/pr/texte.htm

Überprüfen Sie, ob bei Ihnen die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Sollte dies der Fall sein, ist es sinnvoll, dass Sie Ihre Einrichtung darauf frühzeitig hinweisen. Die Bereitstellung der Mittel für diesen Rechtsanspruch muss nämlich aus Institutsmitteln erfolgen. Wenn Sie aus einem Drittmittelprojekt finanziert werden und dort keine Mittel mehr zur Verfügung stehen, muss das Institut sich um eine andere Finanzierung kümmern – dies kann für Ihr Institut durchaus zu unangenehmen Überraschungen führen.

VON DER KRANKHEIT IN DIE RENTE

Sehr häufig fordern die gesetzlichen Krankenkassen insbesondere langfristig erkrankte Versicherte auf, einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder auf Teilhabe am Arbeitsleben zu stellen.

Hintergrund dieser Aufforderung ist die Regelung im § 116 Abs. 2 Sozialgesetzbuch VI (SGB VI), wonach der Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben als Antrag auf Rente gilt, wenn der Versicherte vermindert erwerbsfähig ist und

- eine Leistung zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben mangels Erfolgsaussicht nicht in Betracht kommen kann oder
- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben zwar bereits durchgeführt worden sind, aber nicht erfolgreich waren, weil sie den Eintritt einer nach dem Recht der gesetzlichen Rentenversicherung relevanten Leistungsminde- rung (teilweise oder volle Erwerbsminderung, Berufsunfähigkeit nach § 240 Abs. 2 SGB VI) nicht verhindert haben.

Soweit eine Rehabilitationsmaßnahme durchgeführt wurde und die Eingliederung in das Berufsleben erfolglos war und damit eine Erwerbsminderung nicht verhindert werden konnte, kann demzufolge der Reha-Antrag als Rentenanspruch umgedeutet werden. In diesen Fällen bewilligt der Rentenversicherungsträger auf der

Grundlage des vorhandenen Restleistungsvermögens des Versicherten eine teilweise (50%ige) oder eine volle (100%ige) Erwerbsminderungsrente, ohne dass der Versicherte hierfür einen konkreten Rentenanspruch gestellt hat. In der Regel fordert der Rentenversicherungsträger den Versicherten jedoch auf, einen formalen Rentenanspruch zu stellen. Hieran ist der Versicherte jedoch im Rahmen seines Gestaltungsrechts grundsätzlich nicht gebunden.

Für den Fall, dass eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird, sehen die tariflichen Regelungen hinsichtlich der Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses unterschiedliche Fallkonstellationen vor:

Bei voller oder teilweiser Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid des Rentenversicherungsträgers zugestellt wird. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis. Im Fall teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Nähere Informationen zu dieser Problematik – insbesondere auch zum Gestaltungsrecht des Versicherten – erhalten Sie bei

Klaus Ott

Dezernat Personal und Recht

☎ 2235

✉ klaus.ott@zuv.uni-hannover.de

Aufgepasst liebe Kolleginnen und Kollegen!

Aufgrund der Komplexität des Themas kann der Personalrat nur allen Beschäftigten anraten, bei der Zustellung eines vorzeitigen Rentenbescheides sofort aktiv zu werden und sich Beratungshilfe einzuholen.

Uwe Spillebeen

Personalrat

☎ 5226

✉ spillebeen@personalrat.uni-hannover.de

BIO-LINE WEG – WARUM?

In letzter Zeit haben sich offensichtlich nicht nur die Personalräte bei ihren zahlreichen Mensabesuchen über den Wegfall der beliebten Bio-Line gewundert, sondern auch viele weitere Beschäftigte. So wurde auf der diesjährigen Personalversammlung von einem Beschäftigten genau diese Frage gestellt und musste leider unbeantwortet bleiben. Grund genug für den Personalrat, beim für den Betrieb der Mensen zuständigen Studentenwerk der LUH nachzufragen. Im Folgenden beantwortet Frau Nina Herde, Diplom-Ökotrophologin beim Studentenwerk Hannover (Abteilung Hochschulgastronomie) diese Frage und spricht über weitere Neuerungen in den Mensen der LUH:

„Natürlich frisch!“

Seit Januar 2011 bietet das Studentenwerk Hannover die „Natürlich frisch!“-Menüs (NF) an. Begonnen haben wir damit in der Hauptmensa. NF zieht sich durch das komplette Angebot, so dass ein Eintopf, eine Hauptkomponente, das Tellergericht und/oder das Marktstandgericht ein natürlich frisches Menü sein kann. Seit Januar wächst daher auch die Zahl der NF-Menüs im Speiseplan. Langfristig werden wir auch die Gemüsebeilagen komplett auf NF umstellen – zu einem Großteil ist das bereits gelungen. Kleine NF-Schilder in den Ausgabenbereichen geben den Hinweis, da zurzeit die Beilagen in den Speiseplänen noch nicht separat als NF ausgewiesen werden können.

In der Produktion der NF-Menüs legt das Studentenwerk großen Wert auf

frische, saisonale und regionale Produkte. Dadurch werden bei der Speisenauswahl auch Umweltaspekte berücksichtigt. Im Gegensatz zu der früheren „Bio-Line“ wird bei den NF-Menüs der ganzheitliche Aspekt der Gerichte betrachtet: Die NF-Menüs enthalten keine Zusatzstoffe, des Weiteren wird auf Convenience-Produkte verzichtet und die enthaltenen Zutaten stammen weitestgehend aus der Region. Ein gutes Beispiel hierfür sind die Kartoffeln, welche aus einem Betrieb aus der Region stammen und handgeschält werden. Auch das frische Hackfleisch kommt ausschließlich aus artgerechter Tierhaltung, Eier aus Käfighaltung gehören der Vergangenheit an und ab Mitte April wird auch die Hauptmensa (wie bereits die Contine und die TiHo-Mensen) mit Milchprodukten von Hemme Milch, also von „glücklichen Kühen“ aus der Region beliefert. Momentan befindet sich das Studentenwerk Hannover noch in Gesprächen mit verschiedenen Lieferanten, um das weitere Fleischangebot ebenfalls aus artgerechter Tierhaltung und das Fischangebot ausschließlich aus der nachhaltigen Fischerei zu beziehen.

Nach der Anschaffung einer Portioniermaschine, mit der nun eigene Frikadellen und Bratlinge aus der NF-Herstellung angeboten werden und der neuen Spätzlemaschine (auch die Spätzle werden mittlerweile ausschließlich aus der eigenen Herstellung angeboten), folgt ab voraussichtlich Mai die Nudelmaschine. Dann werden auch die Nudeln in sämtlichen Formen und Größen ausschließlich

selbst hergestellt. Zudem können dann auch glutenfreie Nudeln ohne Weizen angeboten werden und auch Sorten wie die Vollkornnudeln, Dinkelnudeln etc sind kein Problem mehr.

An der Kennzeichnung der Allergene und Nährwerte arbeiten wir intensiv. Doch bis zur Publizierung wird es noch eine Weile dauern, da die Berechnung und Analyse jeder einzel-

nen Zutat ein sehr zeitaufwändiges Projekt ist und die gewissenhafte Pflege der Daten viel Zeit in Anspruch nimmt.

*Nina Herde
Ökotrophologin in der Abteilung
Hochschulgastronomie des
Studentenwerks Hannover*

UNSER GUTES RECHT

Personalakte

Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt seiner fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.12.2010 – 9 AZR 573/09)



Kündigungsgrund Zuspätkommen

Kommt ein Arbeitnehmer ständig zu spät zur Arbeit, muss er mit seiner Entlassung rechnen. Nicht immer hilft ein ärztliches Gutachten, wonach man wegen einer psychischen Störung nicht in der Lage ist, den Zeitpunkt des Arbeitsantritts selbst frei zu bestimmen.

(Thüringer Landesarbeitsgericht, Urteil vom 11.06.2009 -3 Sa 22/07)

ERSTHELFFERAUSBILDUNG

Wie notwendig eine Ersthelferausbildung ist, haben wir ja bereits im PR-Info versucht darzustellen. Etwas provokativ haben wir da auch nachgefragt: „Mal ehrlich - wann war Ihr letzter Erste Hilfe Kurs?“

Mal ganz ehrlich – meiner lag beim Erscheinen des PR-Infos bereits 35 Jahre zurück. Da man ja meistens besser klug schnackt als aktiv handelt und mich der Artikel doch etwas zum Nachdenken angeregt hat, habe ich mich für meinen Bereich als potentiellen Ersthelfer gemeldet.

Am 27. und 28.10.2010 fand der Kurs statt.

Da ich nur noch rudimentäre Kenntnisse der Ersten Hilfe hatte, ging ich mit etwas gemischten Gefühlen in den Kurs.

Stabile Seitenlage, Mund-zu-Mund-Beatmung und Druckverband; das war alles, was mir in Erinnerung geblieben war. Ehrlich gesagt: Vielmehr weiß ich nach dem Kurs auch heute nicht und doch hat sich einiges verändert.

Mal ein Beispiel zum Thema stabile Seitenlage: Ich weiß nicht, wie oft ich in den letzten 35 Jahren versucht habe, mir die technische Durchführung der stabilen Seitenlage ins Gedäch-

nis zu rufen. Welches Bein musste ich wo unter welchen Arm legen, damit das Unfallopfer nicht erstickt? Im Kurs habe ich gelernt, dass es völlig egal ist, wie ich vorgehe. Erstes Ziel muss sein, das Unfallopfer nicht ersticken zu lassen. Welches Bein ich da wo hinlege, ist nicht so wichtig, Hauptsache das Opfer (schönes Wortspiel) liegt auf der Seite. Die Angst, etwas falsch zu machen, wurde mir genommen.

Ein anderes Beispiel: Die Mund-zu-Mund-Beatmung. Die Vorstellung alleine ist schon unschön, aber dass sie auch nicht mehr notwendig ist, war mir neu. Alleine dieser Wechsel von Mundbeatmung und dem Druck auf das Brustbein, wann und wie oft gewechselt werden muss, war verwirrend. Jetzt kann ich mich im Notfall alleine auf die Beatmung über das Brustbein konzentrieren.

Kurz gesagt, viele Ängste und Beklemmungen sind mir in diesem Kurs genommen worden, Ängste, die mich im Notfall vielleicht daran gehindert hätten zu helfen.

Also liebe Kolleginnen und Kollegen, ich bin bereit!

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

Ein frohes Osterfest!

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