



Sekretärinnen wollen auch mal **NEIN** sagen



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial	S. 3
Sekretärinnen wollen auch mal Nein sagen	S. 4
Kennen Sie das Vademecum?	S. 6
Sommerfest	S. 7
Zwischenbericht BEM	S. 8
Licht aus für sichere Arbeitsplätze	S. 10
LUH – „Fachchinesisch“	S. 11
Neue Entgelttabellen	S. 12
Neue Regelungen bei Dienstreisen	S. 14
Nachqualifikation zum FaMI	S. 16
Doch nicht verpickelt!	S. 17
Vor November 2006 an der LUH beschäftigt?	S. 18
Azubi-Wettbewerb	S. 19
Begrüßung der neuen Azubis	S. 20
Stellenanzeige der Personalräte	S. 20
In eigener Sache	S. 21
Unser gutes Recht	S. 22

URLAUB ADE

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vorbei die schöne Urlaubszeit. Wir hoffen Sie konnten sich in ihrem Urlaub gut erholen, mal abschalten und andere Dinge machen ohne Bezug zur Universität. Ein Fluch der heutigen Zeit ist die ständige Erreichbarkeit, sei es per Smartphone, Tablet-PC oder Laptop und die damit fehlende wirksame Erholung vom Arbeitsalltag. Dabei ist es technisch bedingt unerheblich, ob man auf Balkonien, im eigenen Garten oder in fernen Ländern Urlaub macht. Die Welt ist klein geworden.

Leider kommt trotz eindeutiger wissenschaftlicher Erkenntnisse die Einsicht oft erst spät, wie wichtig Erholungs- und Regenerationsphasen für die eigene Gesundheit und Leistungsfähigkeit sind. Man sollte auch mal Nein sagen können.

Auch der Rest des Jahres enthält für unsere Universität noch einige Herausforderungen. Der doppelte Abiturjahrgang und der wegfallende Grundwehrdienst dürfte nach unserer Einschätzung der größte Posten für die Beschäftigten werden.

Ihr Personalrats-Team



SEKRETÄRINNEN WOLLEN AUCH MAL NEIN SAGEN

Angeregt durch einen Artikel in der HAZ vom 11.04.11 mit der Überschrift „Sekretärinnen wollen auch mal Nein sagen“ zur Situation in den Schulsekretariaten schrieb uns im Mai eine Kollegin der Juristischen Fakultät einen Leserbrief, den wir mit ihrem Einverständnis am Ende veröffentlichen.

In dem Zeitungsartikel wurde die Problematik der Aufgaben der Schulsekretärinnen dargestellt. Die Anforderungen an die Kolleginnen in den Schulen sind stetig gewachsen, wie z. B. aktuell durch den doppelten Abi-Jahrgang und auch durch die eigenverantwortliche Schule. Die Belastung durch sich schnell verändernde Aufgaben und Mehrarbeit durch Personaleinsparungen ist größer geworden. Arbeitsabläufe sind mit denen von Chefsekretärinnen in großen Unternehmen zu vergleichen. Die zunehmende Verantwortung in den Sekretariaten wird aber von den Verantwortlichen in Politik und Ministerien nicht berücksichtigt, von der Bezahlung ganz zu schweigen.

„Wir fühlen uns nicht wahrgenommen.“ steht dort zu lesen. Die Qualität der Arbeit der Sekretärinnen sichert jedoch letztendlich die Qualität der Schule.

Kommt Ihnen das bekannt vor?

Es wurde ein „Tag der Schulsekretärinnen“ im Pavillon veranstaltet. „Die guten Seelen“, wie sie überall in den Sekretariaten vorhanden sind, fangen an sich zu wehren. Nicht zu Unrecht. Überstunden etc. wurden stillschweigend hingenommen – der Dank blieb

aus, positive Perspektiven sind nicht in Sicht.

Kommt Ihnen auch das bekannt vor? Ist es hier an der LUH nicht ähnlich?

So unterschiedlich die Fakultäten, so unterschiedlich sind auch die Aufgaben und Arbeitsbelastungen der Sekretärinnen hier. Auch hier ist natürlich die Sekretärin maßgeblich für den reibungslosen Ablauf des gesamten Institutsbetriebs mitverantwortlich. Wir merken mehr und mehr, dass einigen Institutsleitern diese Tatsache bewusst wird. Entsprechend wurden Arbeitsplatzbeschreibungen angepasst und neu bewertet. Auch höhere Eingruppierungen konnten in einigen Fällen erreicht werden.

Wie schon mehrfach im Info berichtet haben sich an der LUH aus diesem Grund einige Sekretärinnen in einer Arbeitsgruppe zusammengefunden. Sie wollen versuchen auch an unserer Universität sensibel zu machen für die Problematik des Arbeitsplatzes Sekretariat. Das soll in einer Ausstellung präsentiert werden, die anlässlich des Jubiläums des Gleichstellungsbüros Anfang 2012 stattfinden wird.


Bei den letzten Treffen dieser Arbeitsgruppe wurden erste Ergebnisse vorgestellt. Am lebhaftesten wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppe Zukunftsvision 2050 diskutiert. Im Großraumbüro mit rollenden Containern arbeiten und sich jeden Morgen einen neuen Arbeitsplatz suchen zu müssen? Oder auch Telearbeit über das Internet, um die Kinder zu Hause zu

versorgen? Müssen wir auch zukünftig noch 8 Stunden arbeiten? Dann aber vielleicht bis 80 unter Zuhilfenahme von Rollatoren und Hörgeräten? Wer weiß, wie die Zukunft der Arbeit in den Sekretariaten wirklich aussieht!



Wer Lust hat, bei dem Projekt mitzuarbeiten, melde sich bei

Elfi Holtz  4590
Institut für Sozialpolitik

oder Ute Szameitat.  4552
Institut für Geld und
Internationale Finanzwirtschaft

Als ich den Artikel in der HAZ über die Sekretärinnen in den Schulsekretariaten las, dachte ich sofort an uns LUH-MTV's.

... die Anforderungen sind stetig gewachsen.

... die zunehmende Arbeitsbelastung werde von den Verantwortlichen in Politik, Ministerien ... nicht angemessen berücksichtigt.

... eine bessere Entlohnung für die immer anspruchsvolleren Aufgaben sei unabdingbar.

... unsere Arbeit ist vergleichbar mit der einer Vorstands- oder Geschäftsleitungsassistentenz.

... wir fühlen uns nicht wahrgenommen.

Es würde sich heftig bemerkbar machen, wenn die „guten Seelen“ und/oder „Mädchen für alles“ in den Sekretariaten und Geschäftszimmern der LUH mal nicht funktionieren würden.

Ich kann die Kolleginnen aus den Schulen trösten: Im Hochschulbereich ergeht es uns Verwaltungsangestellten, die wir als Hochschulsekretärinnen tätig sind, nicht besser. Allerdings sind die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an der LUH sehr gut. Hier kann ich in das „Klagelied“ nicht mit einstimmen.

Durch den doppelten Abiturjahrgang und den Wegfall der Wehrpflicht ab 2011 werden deutlich mehr Studierende auch von uns Verwaltungsangestellten zu betreuen sein. Raumausstattung, Sicherstellung der Lehre usw. – hier passieren Bau- und Personalmaßnahmen etc. Ist ja auch gut so. Nur die „guten Seelen“ (Vergütung knapp über Harz IV) in den Geschäftszimmern bleiben außen vor. Für die Sekretärinnen wäre im Hinblick auf die anstehenden zusätzlichen weiteren Herausforderungen eine finanzielle Anerkennung sicherlich angebracht. Grüße ausrichten und Würdigung der Leistungen zur Sprache bringen reichen da nicht aus („Zuckerbrot“ für die Kolleginnen in den Schulen).

20. Mai 2011

gez. Cornelia Daneke

Juristische Fakultät der LUH

KENNEN SIE DAS VADEMECUM?

Wissen Sie welche Vorgaben es z.B. bei der Beschaffung von Papier gibt oder welche Formulare zur Beantragung von Dienstreisen zu verwenden sind?

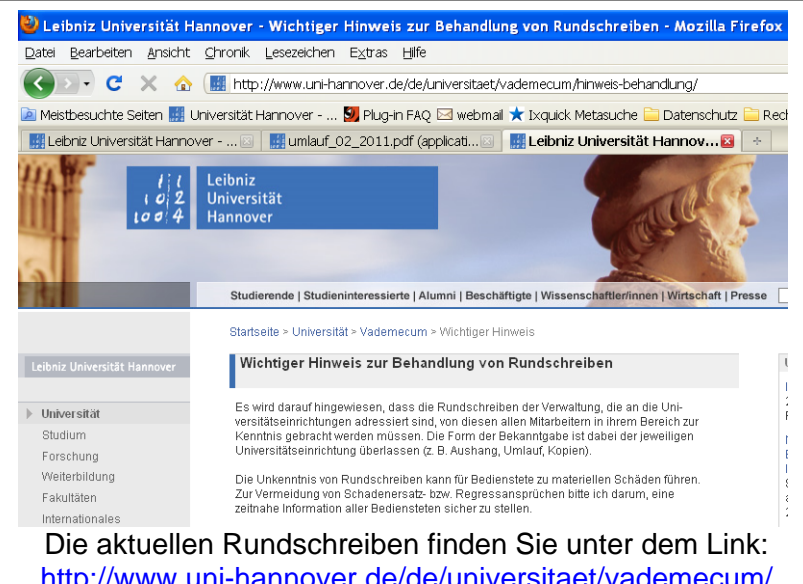
Nein? Und Sie denken, was hat das eine mit dem anderen zu tun?

Dann fragen Sie mal Ihren Vorgesetzten / Ihre Vorgesetzte. Die wissen es manchmal auch nicht und dabei ist es eigentlich ihre Aufgabe ihre Beschäftigten, egal ob Verwaltungskraft oder wissenschaftliche MitarbeiterIn, zu informieren, welche neuen Regelungen es gibt und welche für deren Aufgabenbereich Relevanz hat.

Um auf die obigen Fragen zurückzukommen. Das Vademecum ist eine Sammlung aller Rundschreiben, die Regelungen, Vorgaben und Informationen beschreiben und somit eine Art Verwaltungshandbuch, nach dem sich alle Beschäftigten der Leibniz Universität zu richten haben. Es gibt sogenannte A-Rundschreiben, die längerfristig von Bedeutung sind und B-Rundschreiben, die meist nur eine kurzfristige Regelung oder Information enthalten. Wenn es neue oder geänderte Rundschreiben gibt, dann wird an alle Universitätseinrichtungsadressen der Leibniz Universität eine Mail zentral versendet, die darauf aufmerksam macht. Leider hakt die Informationsweitergabe dann oft. In den Instituten und Einrichtungen wird dies auch sehr unterschiedlich gehandhabt. Bei manchen wird die

Mail an alle weitergesandt, bei manchen nur an Interessierte und bei anderen ausgedruckt und an die Informationswand gehängt oder auch nur in den Ordner verbannt. Auch lassen sich einige Institutsleitungen von jedem Beschäftigten die Kenntnisnahme abzeichnen, evt. ist es auch in der Institutsordnung festgelegt. Oft ist es die Sekretariatskraft, die sich darum kümmert. Aber es kann nicht sein, dass die Vorgesetzten ihre Verantwortung auf das Sekretariat abwälzen. Die Vorgesetzten müssen regeln, wie die Information an die Beschäftigten kommt (siehe auch unten: „Wichtiger Hinweis zur Behandlung von Rundschreiben“) und aus unserer Sicht sind sie aus Fürsorgepflicht ihren Beschäftigten gegenüber auch verantwortlich inhaltlich zu beurteilen, für wen welches Rundschreiben oder auch nur ein Teil eines Rundschreibens von Bedeutung ist.

Die Dienststelle will zur Verbesserung bei den Rundschreiben, die wirklich jeden Beschäftigten betreffen, einen Hinweis dazu geben.



The screenshot shows a Mozilla Firefox browser window. The address bar contains the URL: <http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/vademecum/hinweis-behandlung/>. The page title is "Leibniz Universität Hannover - Wichtiger Hinweis zur Behandlung von Rundschreiben". The page content includes the Leibniz University logo and a navigation menu with links for "Studierende", "Studieninteressierte", "Alumni", "Beschäftigte", "WissenschaftlerInnen", "Wirtschaft", and "Presse". The main heading is "Wichtiger Hinweis zur Behandlung von Rundschreiben". The text below states: "Es wird darauf hingewiesen, dass die Rundschreiben der Verwaltung, die an die Universitätseinrichtungen adressiert sind, von diesen allen Mitarbeitern in ihrem Bereich zur Kenntnis gebracht werden müssen. Die Form der Bekanntgabe ist dabei der jeweiligen Universitätseinrichtung überlassen (z. B. Aushang, Umlauf, Kopien). Die Unkenntnis von Rundschreiben kann für Bedienstete zu materiellen Schäden führen. Zur Vermeidung von Schadensersatz- bzw. Regressansprüchen bitte ich darum, eine zeitnahe Information aller Bediensteten sicher zu stellen." At the bottom, it says: "Die aktuellen Rundschreiben finden Sie unter dem Link: <http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/vademecum/>".

SOMMERFEST 2011

Ja, es war ein Sommerfest – auf jeden Fall ein Fest mit der Sonne im Herzen, um das mal so prosaisch auszudrücken. Zumindest hat es nicht geregnet, oder wir haben es vor lauter Aktivitäten und Spaß nicht mitbekommen.

Auch dieses Jahr konnte mit dem großzügigen Verteilen von Popcorn die breite Masse auf die Aktivitäten der LUH-Personalräte aufmerksam gemacht werden.

Allerdings gab es auch bei uns nichts geschenkt. Nur wer bei unserem Wurfspiel oder beim Personalratsmemory teilnahm, konnte in den begehrten Besitz einer Tüte Popcorn mit dem Slogan „Mehr als heiße Luft“ bekommen.

Konnten bei dem Wurfspiel die Akteure noch mit ausgefeilten Wurftechniken ihrer Chefin oder ihrem Chef mehr oder weniger positive Führungseigenschaften „verpassen“, gelang es nur wenigen beim Personalratsmemory zu punkten. Nur allzu oft geriet der falsche Kopf zum falschen Namen. Das, was beim Sommerfest für spontane Heiterkeit sorgte, versorgte uns im Nachgang zum Sommerfest doch mit der Erkenntnis: Wir

müssen mehr an unserer Außendarstellung arbeiten. Daran konnte auch das Plakat mit den Personalratsaktivitäten nichts ändern. Die Auflistung war so vielfältig und umfangreich, dass wir selbst erstaunt waren, wie wir dieses doch recht umfangreiche Programm bewältigen.



Und die Aufgaben für die Personalräte nehmen ständig zu, sei es die Umorganisation im IT-Bereich oder die Verlagerung der Personalkostenbudgetierung in die Fakultäten. Um den vielen Aufgaben noch gerechter zu werden, hat der Personalrat geworben – geworben mit einer Stellenanzeige und der Aufforderung sich aktiv als Personalratsmitglied zu bewerben. Da bis zum Abschluss des Sommerfestes nicht

allzu viele Spontanbewerbungen eingingen, wurde die Bewerbungsfrist auf unbestimmte Zeit verlängert. Es lohnt sich einmal über eine Mitarbeit im Personalrat nachzudenken (siehe auch Artikel Stellenanzeige der Personalräte S. 20).

Zurück zum Sommerfest. Insgesamt viele tolle Aktivitäten der Kolleginnen und Kollegen. Das Programm war wieder einmal weit gesteckt und

reichte vom kreativen Brückenbau bis zum Bauchtanz (könnte aber auch kreativer Bauchtanz gewesen sein). Einziger Wermutstropfen war der Weinstand in der direkten Nachbarschaft. Dort konnte man mit geschicktem Würfelwurf die Weinpreise manipulieren. Ich will ja nichts unterstellen, aber meiner Meinung nach war der Würfel manipuliert. Trotz vielfältiger

Versuche (irgendwann ging es auch finanziell nicht mehr), gelang es mir nicht, einen positiven (d.h. für mich positiven) Preis zu erwürfeln.

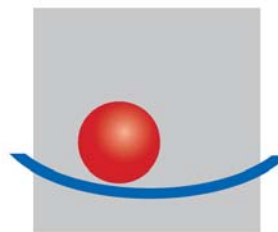
Trotzdem war die Stimmung hervorragend. Wir freuen uns schon jetzt auf das Sommerfest 2012, wenn es bei uns wieder heißt: „Mehr als heiße Luft“.

ZWISCHENBERICHT BEM

Nach mehr als zwei Jahren aktiver Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements oder des BEM, wie es in aller Kürze genannt wird, wurde jetzt im Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheit ein Zwischenbericht vorgestellt.

Zur Erinnerung: Das BEM ist ein Eingliederungsverfahren, das allen Beschäftigten angeboten werden muss, die längerfristig oder häufiger erkrankt sind (6 Wochen in 12 Monaten) und bietet Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz und der Vorbeugung erneuter Erkrankung. An der LUH steht das BEM allen Beschäftigten bei Bedarf offen.

Das Eingliederungsteam kann jetzt bereits eine positive Zwischenbilanz liefern. In den vergangenen zwei Jahren wurden ca. 500 Beschäftigte auf die Möglichkeit der Teilnahme am Eingliederungsverfahren hingewiesen. 165 Beschäftigte informierten sich in einem persönlichen Gespräch über die Möglichkeiten, durch das BEM ihre Arbeitssituation gesundheitsförderlicher zu gestalten. In 50



Betriebliches
Eingliederungsmanagement

Fällen wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation eingeleitet. Diese reichten von einer Verbesserung der Arbeitsplatzausstattung, über organisatorische Maßnahmen, Gestaltung von Urlaubs- und Vertretungsregelungen bis hin zu Begleitung und Bearbeitung von Konflikten. Der Zwischenbericht zeigt deutlich auf, dass bei fast 75 % aller Eingliederungsfälle die Erkrankung direkt oder indirekt mit einer starken psychischen Beeinträchtigung verbunden war. Waren bei einigen Fällen die Probleme sehr offensichtlich, konnten in anderen Fällen erst durch intensive Beratungen der Beschäftigten die Probleme analysiert und durch gezielte Maßnahmen gemildert oder beseitigt werden. Hauptursache für psychi-

sche Belastungen war dabei in erster Linie Stress am Arbeitsplatz, ausgelöst durch ungünstige Arbeitsbedingungen, Störungen im Arbeitsumfeld oder eine mangelnde Organisation der Arbeitsabläufe. Das Gefühl, die anfallende Arbeit nicht mehr bewältigen zu können, häufig entstanden durch Mehrfachbelastungen und Arbeitsverdichtung, erzeugt Stress.

Ein erstes Anliegen des Eingliederungsteams ist es in solchen Fällen mit den betroffenen Personen „ins Gespräch“ zu kommen. Ob und mit welcher Maßnahme dann eine Verbesserung der Arbeitssituation erreicht werden kann, wird mit der oder dem Beschäftigten erarbeitet. Oftmals müssen aber auch andere ins Gespräch mit einbezogen werden. Hierbei hat sich gezeigt, dass, wenn in Absprache mit dem Beschäftigten, der Vorgesetzte mit in das Verfahren einbezogen wird, in der Regel eine Lösung gefunden werden kann.

Die Lösungen im BEM sind recht unterschiedlich und sehr individuell. Wichtig für den Erfolg ist es, dass alle Beteiligten ein gemeinsames Ziel vor Augen haben. Eine wichtige Erfahrung aus den zwei vergangenen Jahren ist die Erkenntnis, dass viel zu lange gewartet wird, bis aktiv an einer positiven Veränderung der Arbeitssituation gearbeitet wird. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, hat der Gesamtpersonalrat mit der Dienststelle die Möglichkeit vereinbart, dass über die gesetzlichen Regelungen hinaus jede bzw. jeder Beschäftigte auf eigene Initiative hin das BEM in Anspruch nehmen kann.

Aber – und das muss auch erwähnt werden – nicht alles ist bereits so, wie

wir es uns seitens des Eingliederungsteams wünschen.

Insbesondere gilt es noch zu verbessern:

- Die heute viel zu langen Vermittlungszeiten für Beschäftigte mit Beratungsbedarf bei psychischen Belastungen,
- die kaum vorhandenen Möglichkeiten der flexiblen Umsetzung innerhalb der Leibniz Universität aufgrund fehlender Alternativarbeitsplätze,
- das Konfliktmanagement an der LUH,

um nur einige wichtige Punkte zu nennen.

Dennoch ist die Bilanz nach zwei Jahren BEM unserer Meinung nach positiv. Positiv, weil das Betriebliche Eingliederungsmanagement eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten genießt, die sich im Eingliederungsverfahren befinden. Positiv zu bewerten ist auch die Bereitschaft der Vorgesetzten (wenn sie beteiligt werden) am Verfahren mitzuwirken.

Nachdrücklich zu beklagen ist der geringe Kenntnisstand über die Inhalte und Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sowohl bei den Beschäftigten wie auch bei den Vorgesetzten. Hier bedarf es noch einiger Aufklärungsarbeit. Eine Sensibilisierung und Qualifizierung der Vorgesetzten zur gesundheitsorientierten Führung wäre nicht nur für die Ziele des BEM, sondern für gute Arbeit an der LUH ein Gewinn.

LICHT AUS FÜR SICHERE ARBEITSPLÄTZE!

Was das Eine mit dem Anderen zu tun hat, lässt sich einfach erklären. Licht, in diesem Fall Beleuchtung, benötigt Energie. Energie kostet Geld. Geld ist meistens zuwenig vorhanden – zumindest hier bei uns an der Uni. Also muss die Uni sparen. Wo lässt es sich am einfachsten sparen?

Genau, beim Personal!

Zumindest ist das die Kernaussage unseres Hauptamtlichen Vizepräsidenten Herrn Scholz. Die Zielvereinbarung mit dem MWK sieht vor, dass die finanziellen Mittel für die Universität auf den Stand von 2005 eingefroren werden. Mehrkosten, z.B. für Energie, sind nicht berücksichtigt und müssen an anderer Stelle zur Finanzierung abgezogen werden. Bei einem Gesamtetat von rund 383 Mio. Euro (Jahresbericht 2010) benötigt der Posten Personal mit 211 Mio. € den größten Anteil und bietet damit auch das größte Einsparpotential (Hauptamtlicher Vizepräsident Herr Scholz). Ob man diese Kernaussage mitragen kann, will, muss, mag jeder für sich selbst beantworten – vielleicht in Form eines Leserbriefes in einem der kommenden PR-Infos.

Tatsache ist jedoch:

Energiesparen ist sinnvoll!

Deshalb beteiligt sich die Leibniz Universität Hannover im Rahmen des Programms „ÖKOPROFIT“ bereits in der zweiten Runde an Energiesparmaßnahmen. Das Projekt „ÖKOPROFIT“ ist ein von der Landeshauptstadt Hannover gefördertes Projekt, in dem mit Hilfe externer Be-

rater Maßnahmen zur Energieeinsparung durchgeführt werden. „ÖKOPROFIT“ steht für „(ÖKO)logisches (PRO)jekt (F)ür (I)ntegrierte Umwelt(T)echnik“. So wurden im letzten Jahr durch Umbaumaßnahmen im Bereich Königsworther Platz (Erneuerung der Fensterfassade) und der Einführung neuer Beleuchtungskonzepte die Energiekosten gesenkt. Aber auch in Zukunft sollen durch die Initiierung gezielter Projekte Maßnahmen zur Energieeinsparung eingeleitet werden.

Ein Projektschwerpunkt 2011 soll der Bereich Herrenhausen 2 sein. Hier sind veraltete Gewächshäuser und eine Vielzahl an Klimakammern für den hohen Wärme- und Energieverbrauch verantwortlich und tragen mit dazu bei, dass der Bereich die Spitzenposition bei den Energieverbrauchern einnimmt (Umweltbericht 2005/2007).

1 Mio. € allein an Stromkosten (eine Steigerung von 7 % gegenüber 2006) und nochmals 622.000 € (+ 18 %) an Heizkosten verursachten die Forschungsaktivitäten am Standort Herrenhausen.

Aus diesem Grunde haben sich Mitte Januar interessierte Mitarbeiter aus allen Abteilungen zu einem Workshop mit der Thematik Energiesparen zusammengefunden, um Lösungen zum sinnvollen Energiesparen zu diskutieren und Wege zur Umsetzung zu besprechen. Begleitet werden diese Umsetzungsmaßnahmen von der Firma Arqum GmbH, die bereits an-

dere „ÖKOPROFIT“-Projekte an der Uni betreut haben.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen reichen dabei von Energiesparen am Büroarbeitsplatz über die energetische Optimierung der Versuchsanlagen durch Vermeidung von Spitzenlasten bis hin zu einer optimierten Auslastung des doch sehr umfangreichen Fuhrparks am Standort Herrenhausen.

Bereits im Jahr 2009 konnten allein durch die separate Ansteuerung der

Assimilationsbeleuchtung in der Zentralen Versuchsanlage ca. 170.000 Kilowattstunden an Energie eingespart werden. Das entspricht den Kosten einer ½ EG 9 Stelle (25.000,-€). Damit der steigende Energieverbrauch nicht zum Job-Killer wird, befürworten die Personalräte die geplanten Energiesparmaßnahmen. Bleibt zu hoffen, dass zumindest ein Teil der eingesparten Energiekosten der Schaffung und dem Erhalt dauerhafter Arbeitsplätze dient.



LUH – „FACHCHINESISCH“

Vademecum

Wenn man auf der Uni-Homepage das Wort Vademecum liest, ist dies nicht etwa der Link zum Onlinestore des alt bekannten Mundwassers, falls Sie sich wegen schlechten Geschmacks schnell Ihren Mund spülen müssen.



Es ist auch nicht die Aufforderung Ihres altsprachlichen Professors, ihn zur Vorlesung zu begleiten.

Es bedeutet zwar „Geh mit mir“, gemeint ist aber das Nachschlagewerk der Universität für alle wichtigen Verwaltungsregelungen, damit Sie sich nicht im Verwaltungsdschungel der Universität verlaufen.

NEUE ENTGELTTABELLEN

Die diesjährige Tarifrunde brachte unter anderem eine Erhöhung der Entgelte ab dem 01.04.2011 um 1,5 %. Ab dem 01.01.2012 wird es dann eine weitere Erhöhung um 1,9 % und darauf 17,00 € geben.

Für die niedersächsischen Beamten wurde der Tarifabschluss per Gesetz vom 26.05.2011 übernommen. Die aktuellen Tabellen finden Sie hier im Überblick:

Besoldungstabelle Niedersachsen (Beamte) gültig ab 01.04.2011

Besoldungsordnung A												
Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)												
Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1628,07	1666,87	1705,69	1744,49	1783,29	1822,13	1860,94					
A 3	1695,09	1736,39	1777,68	1818,96	1860,27	1901,58	1942,87					
A 4	1733,10	1781,75	1830,34	1878,97	1927,59	1976,22	2024,80					
A 5	1746,95	1809,20	1857,57	1905,93	1954,31	2002,68	2051,04	2099,42				
A 6	1787,81	1840,93	1894,04	1947,14	2000,24	2053,36	2106,48	2159,59	2212,68			
A 7	1865,45	1913,18	1960,01	2046,84	2113,66	2180,49	2247,33	2295,05	2342,77	2390,53		
A 8		1980,99	2038,09	2123,73	2209,37	2295,01	2380,67	2437,76	2494,84	2551,94	2609,03	
A 9		2109,19	2165,38	2256,77	2348,16	2439,58	2530,98	2593,80	2656,66	2719,48	2782,32	
A 10		2271,03	2349,10	2466,19	2583,32	2700,42	2817,53	2895,60	2973,67	3051,72	3129,79	
A 11			2614,67	2734,65	2854,64	2974,65	3094,64	3174,65	3254,64	3334,66	3414,64	3494,63
A 12			2810,36	2953,43	3096,47	3239,56	3382,62	3477,99	3573,35	3668,73	3764,11	3859,49
A 13			3160,64	3315,13	3469,63	3624,11	3778,58	3881,58	3984,57	4087,57	4190,57	4293,56
A 14			3288,63	3488,98	3689,30	3889,63	4089,96	4223,52	4357,08	4490,62	4624,19	4757,75
A 15						4275,24	4495,50	4671,71	4847,90	5024,11	5200,32	5376,52
A 16						4719,66	4974,37	5178,17	5381,98	5585,76	5789,55	5993,33

Entgelttabelle für Beschäftigte (Angestellte) im öffentlichen Dienst gültig ab 01.04.2011

Monatsentgelte vom 1. April 2011 bis 31. Dezember 2011						
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
150	4.697,50	5.215,91	5.707,88	6.030,57	6.109,92	–
15	3.729,43	4.136,76	4.290,17	4.835,04	5.247,66	–
14	3.375,01	3.745,30	3.962,19	4.290,17	4.792,72	–
130	–	3.454,36	3.639,51	3.962,19	4.290,17	4.792,72
13	3.110,51	3.454,36	3.639,51	3.999,22	4.496,48	–
12	2.787,82	3.094,63	3.528,41	3.909,29	4.401,26	–
11	2.692,60	2.983,55	3.200,44	3.528,41	4.004,51	–
10	2.592,09	2.877,75	3.094,63	3.311,53	3.724,15	–
9	2.290,56	2.539,18	2.666,15	3.015,29	3.290,37	–
8	2.142,44	2.375,20	2.480,99	2.581,51	2.692,60	2.761,37
7	2.004,90	2.221,79	2.364,62	2.470,42	2.555,06	2.629,11
6	1.967,87	2.179,47	2.285,27	2.391,07	2.459,84	2.533,90
5	1.883,23	2.084,25	2.190,06	2.290,56	2.369,91	2.422,81
4	1.788,01	1.983,75	2.115,99	2.190,06	2.264,11	2.311,72
3	1.761,56	1.952,00	2.004,90	2.089,54	2.158,31	2.216,50
20	1.682,21	1.862,07	1.930,84	2.015,49	2.073,68	2.121,28
2	1.624,02	1.798,59	1.851,49	1.904,39	2.026,06	2.153,02
1	–	1.444,16	1.470,61	1.502,35	1.534,09	1.613,44

Entgelttabelle für Auszubildende gültig ab 01.04.2011

1. Ausbildungsjahr	714,13
2. Ausbildungsjahr	765,74
3. Ausbildungsjahr	813,07
4. Ausbildungsjahr	878,74

Links zum Thema Bezüge und Versorgung mit weiteren Informationen finden Sie am Ende der Serviceseite des Dezernats 2:

<http://www.uni-hannover.de/de/universitaet/organisation/personal/service/index.php>

NEUE REGELUNGEN BEI DIENSTREISEN

Auf dem Weg zur Börsenreife hat sich die Bahn wieder einmal neue Wege ausgedacht, mehr Geld zu verdienen. Und diese „Service-Optimierungen“ haben diesmal auch direkte Auswirkungen für die Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover. Zum einen führt die Bahn *Bestell- und Rechnungsentgelte* ein, zum anderen die *BahnCard Business*. Die Dienststelle hat in Rundschreiben A Nr. 26/2011 auf die Auswirkungen dieser Neuerungen hingewiesen. Im Folgenden wollen wir einmal versuchen darzustellen, was dies für die Beschäftigten nun genau bedeutet.

Auswirkungen der Bestell- und Rechnungsentgelte

Bisher konnten die Beschäftigten der LUH Bahnfahrkarten gebührenfrei auch per Fax bei der Bahn bestellen. Für diesen Service erhebt die Bahn zukünftig ein Entgelt, und zwar für jeden Buchungsvorgang und zusätzlich für jede Rechnung, die einmal im Monat erstellt wird. Ab dem nächsten Jahr wird die Bahn pro Buchungsvorgang 20,85 Euro in Rechnung stellen, die Rechnung selbst schlägt dann noch einmal mit 11,90 Euro zu Buche. Daher soll auf nachvollziehbaren Wunsch des Dezernats 5 / Finanzen das Rechnungs- und Bestellentgelt möglichst vermieden werden. Die Beschäftigten sollen die Bahnkarten nicht mehr per Fax bestellen, sondern am Schalter kaufen oder Online bestellen. Die Online-Bestellung setzt aber den Besitz einer eigenen Kreditkarte voraus. Auf jeden Fall muss die Fahrkarte von den Beschäftigten

selbst vorfinanziert werden, ob per Kreditkarte oder bar am Schalter.

Wenn allerdings dennoch Fahrkarten per Fax bestellt werden, muss das jeweilige Institut bzw. die jeweilige Einrichtung die Kosten für das Rechnungs- und Bestellentgelt tragen. Letztlich überlässt die Universität der Instituts- oder Einrichtungsleitung die Entscheidung, ob sie die Kosten für das Rechnungs- und Bestellentgelt selbst tragen will. Eine Alternative wäre, die Beschäftigten während ihrer Arbeitszeit zum Kundenschalter der Bahn fahren zu lassen, denn der Erwerb von Fahrkarten für Dienstreisen ist definitiv eine dienstliche Tätigkeit und somit ein Dienstgang!

Das Rechnungs- und Bestellentgelt fällt u. a. bei der Bestellung von Fahrkarten zum Normalpreis (mit und ohne BahnCard), zum Sparpreis, bei Ländertickets und bei Reservierungen an. Nicht aber – nach Auskunft von Dezernat 5 – bei der Bestellung von Gruppentickets. Diese können weiterhin per Fax auf Rechnung bestellt werden, ohne dass ein Rechnungs- und Bestellentgelt anfällt. Zumindest Gruppentickets müssen also nicht von den Beschäftigten vorfinanziert werden! Das nennt man doch mal eine transparente Tarifstruktur!

Sowohl beim Kauf von Fahrkarten für Dienstreisen am Schalter als auch bei Online-Bestellungen muss immer der Großkundenrabatt der LUH genutzt werden. Versäumen Beschäftigte dies, werden nur die Fahrkosten erstattet, die bei der Inanspruchnahme des Großkundenrabatts angefal-

len wären, also Normalpreis der Fahrkarte minus 10%. Unsere Uni spart auf jeden Fall, ggf. aber auf Kosten des vergesslichen Beschäftigten.

Auswirkungen der BahnCard Business

Die Bahn hat neben den bisherigen BahnCards nun noch die BahnCard Business 25 und 50 eingeführt. Wenn zukünftig eine BahnCard über die LUH angeschafft wird, muss dies jetzt immer die BahnCard Business sein, da nur mit dieser ab dem 11.12.2011 noch der Großkundenrabatt gewährt wird. Da die BahnCard Business zu-fällig teurer ist als die „normale“ BahnCard, lohnt es sich für die Uni-versität natürlich nur bei dienstlichen Vielfahrern die BahnCard Business zu bezahlen. Für eine BahnCard Business 25 muss die/der Beschäftigte ab dem 11.12.2011 nachweisen, dass sie/er im kommenden Jahr mindestens 240,- Euro für Dienstfahrten mit der Bahn ausgeben wird, für die BahnCard Business 50 sogar mindestens 880,- Euro. Daher vermuten wir, dass deutlich weniger Beschäftigte eine BahnCard von Ihrer Einrichtung finanziert bekommen werden.

Wichtig ist aber vor allem: Mit der Einführung der BahnCard Business ist die Möglichkeit weggefallen, sich eine privat gekaufte BahnCard nachträglich von der Universität erstatten zu lassen. Daher sollten alle Beschäftigten vor dem Kauf einer privaten BahnCard überprüfen, ob eine Bahn-

Card Business ggf. über die Universität gekauft werden kann.

Die BahnCard Business kann auch privat verwendet werden, dabei darf jedoch der Großkundenrabatt der LUH nicht genutzt werden. Dies entspricht der bisherigen Regelung. Daraus folgt aber auch, dass Online-Bestellungen für private Fahrten auf keinen Fall über den Firmenzugang gebucht werden dürfen, da hier immer der Großkundenrabatt angerechnet wird. Für die Online-Bestellung privater Fahrkarten muss demzufolge immer ein privater Zugang genutzt werden. Umgekehrt muss beim Online-kauf dienstlicher Fahrkarten immer der Firmenzugang genutzt werden, da sonst der Großkundenrabatt nicht genutzt werden kann.



Ab dem 11.12.2011 wird es ebenfalls nicht mehr möglich sein, bei dem Kauf von Fahrkarten für Dienstfahrten den Großkundenrabatt von 10 % und den Rabatt der privaten BahnCard zu kombinieren. Damit entfällt die bisherige Verpflichtung,

beim Kauf von Fahrkarten den Großkundenrabatt und die private BahnCard zu nutzen. Stattdessen werden die Beschäftigten – nach Auskunft von Dezernat 5 –immer den Großkundenrabatt nutzen müssen, egal ob mit oder ohne BahnCard Business. Das Dezernat 5 klärt dies zurzeit aber noch und wird das Rundschreiben bezüglich der Dienstreisen entsprechend aktualisieren. Und wir Personalräte behalten das Ganze natürlich im Auge – falls Erwin Lottmann nun doch die Herrenboutique für 500.000,- Mark mit dem Papst eröffnet hat.

TIB/UB mit drei erfolgreichen TeilnehmerInnen beim ersten Nachqualifizierungslehrgang für FaMIs (Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste) dabei!

Von Januar 2010 bis Juli 2011 nahmen die KollegInnen Nesrin Dogay, Jan Günther und Oliver Wempe am ersten Nachqualifizierungslehrgang für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste der Fachrichtung Bibliothek in Niedersachsen und Bremen teil. Mit 15 weiteren KollegInnen aus Braunschweig, Bremen, Celle, Clausthal-Zellerfeld, Göttingen, Hannover, Oldenburg, Walsrode und Wolfenbüttel starteten sie in das berufs begleitende Pilotprojekt.

Neben der „schulischen“, wöchentlich

stattfindenden Vorbereitung (400 Seminarstunden) in der Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Bibliothek hospitierten die drei langjährigen Beschäftigten der TIB/UB Hannover hausintern an einem Tag der Woche in den diversen Teams ihres Hauses und absolvierten je zwei zweiwöchige Praktika in anderen Einrichtungen, wie zum Beispiel der Stadtbibliothek oder dem Landesarchiv. Zusätzlich wurden von allen LehrgangsteilnehmerInnen min-

destens 200 Stunden in Eigenarbeit erwartet; eine Vorgabe, die etwas niedrig angesetzt war.

Im Mai legten die KollegInnen dann – gemeinsam mit den übrigen 45 FaMI-Auszubildenden – die schriftliche Prüfung ab, bevor Ende Juni / Anfang Juli die mündliche Abschlussprüfung folgte. Die Ergebnisse lassen sich sehen: Die Nachqualifikanten schnitten durchschnittlich genauso gut ab wie die „normalen“ Auszubildenden.



Unser Bild zeigt die erfolgreichen FaMIs Jan Günther, Oliver Wempe und Nesrin Dogay mit ihrer Ausbildungsleiterin, Claudia Hartmann (von links)

Insgesamt bietet der Nachqualifizierungslehrgang eine große Chance, sich für seine Arbeit fortzubilden. Die TIB/UB Hannover betreute die Nachqualifikanten mit großem Engagement, bewährtem Know-how sowie moralischer Unterstützung: So wurden die Lehrgangskosten

übernommen und die Beschäftigten für alle, mit dem Lehrgang und der Prüfung zusammenhängenden Lerneinheiten, Hospitationen und Praktika freigestellt. Etwas, das durchaus nicht überall selbstverständlich ist.

Und da nach dem Lehrgang vor dem Lehrgang bedeutet, entsendet die TIB/UB auch 2012 für den zweiten Lehrgang wieder drei Kolleginnen zur Nachqualifizierung – Beginn: 9. Januar 2012!

DOCH NICHT VERPICKELT!

Warum das RRZN diesen Namen immer noch führt.

Vor einiger Zeit wurde auch im Rahmen des PR-Infos gemeldet, dass das RRZN per Präsidiumsbeschluss umbenannt wird. Der neue Name hatte das Kürzel ZIT, später gab es dann die Version Z.IT. Dass die Beschäftigten mit dieser Kurzform aufgrund der englischen Bedeutung „Pickel“ nicht glücklich waren, wurde dabei ebenfalls erwähnt.

Geht man davon aus, dass die verantwortlichen Personen auch mal in der Internet-Welt gesucht haben, so werden sie wohl zunächst die aus der LUH stammende Suchmaschine me-tager.de verwendet haben. Denn diese liefert bei der Suche nach ZIT eher neutrale Ergebnisse. Anders wird es mit diesem Suchwort beim Marktfüh-

rer Google, da liefert ZIT sehr viele, sehr unappetitlich pickelige Ergebnisse. Irgendwann gab es den entscheidenden Hinweis auf diesen unschönen Umstand, der ein Umdenken im Präsidium bewirkte. Es wird nun aber erneut ein neuer Name gesucht, diesmal mit Unterstützung aus dem Bereich Marketing und Management. Da es keine zwei Namensänderungen in kurzer Zeit geben soll, darf im Wintersemester das RRZN als Name weiter verwendet werden.



Einem englisch sprechenden Gesprächspartner gestehen zu müssen: „Ich arbeite beim Pickel!“, diese kleine Peinlichkeit bleibt den Beschäftigten jetzt wohl erspart.

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

VOR NOVEMBER 2006 AN DER LUH BESCHÄFTIGT?

Beschäftigte, die danach eingestellt worden sind, können jetzt beruhigt mit dem Lesen dieses Artikels aufhören – interessant sind die folgenden Hinweise nur für langjährig Beschäftigte.

Besitzstand bei den kinderbezogenen Entgeltbestandteilen?

Beschäftigte, deren Kinder vorhaben demnächst freiwilligen Wehrdienst oder den Bundesfreiwilligendienst abzuleisten, müssen aufpassen. Unter Umständen kann der Anspruch auf die Weiterzahlung der alten Bezügebestandteile, die auf der Abrechnung als „Besitzstand Kind“ ausgewiesen sind, erlöschen. Hier sollten Sie sich vorher erkundigen, welche Form der Dienste unschädlich bleibt.

Anspruch auf Strukturausgleich jetzt prüfen und ggf. beantragen!

Strukturausgleich erhalten ausschließlich diejenigen Beschäftigten, die am 01.11.2006 aus dem BAT in den TV-L übergeleitet wurden. Und auch dann nur, wenn sie die in der Strukturausgleichstabelle genannten Voraussetzungen bezogen auf Vergütungsgruppe, Bewährungsaufstieg, Stufe des Ortszuschlags und Lebensaltersstufe erfüllt haben. Nachzulesen ist dieses auch so unkomplizierte Papier auf unten stehendem Link. Aber solche Verhandlungsergebnisse sind wir ja gewohnt, wenn es um die Geldbörse der Landesregierung geht.

Durch ein jetzt rechtskräftiges Urteil wurde für den Bereich „TV-Bund“ die Rechtsauffassung der Gewerkschaft ver.di bestätigt, dass die Vergütungs-

gruppe, in der die/der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Überleitung am 01.11.2006 eingruppiert war, Grundlage für den Anspruch auf Strukturausgleich ist – nicht etwa die Eingruppierung zum Zeitpunkt der Einstellung, wie es die Arbeitgeber vertreten. So könnten nun mehr Beschäftigte in den Genuss des Strukturausgleichs kommen. Der Bund erkennt mittlerweile das Urteil des Landesarbeitsgerichtes für alle Bereiche an – auf Länderebene wird dies trotz eines ähnlich positiven Urteils zum TV-L in Mecklenburg-Vorpommern jedoch nach wie vor blockiert. Der Entscheid der derzeit anhängigen Revision beim BAG (Bundesarbeitsgericht) wird aber voraussichtlich nicht zu einem anderen Ergebnis führen.

Es ist jetzt also für die betroffenen Beschäftigten angesagt, ihre individuellen Ansprüche zu überprüfen. Für viele KollegInnen kann es dabei um einen durchaus nennenswerten Betrag gehen!

Die notwendigen Informationen wie Vergütungsabrechnungen von Oktober bis Dezember 2006, Vergütungs- und Fallgruppe sowie die damalige Ortszuschlags- und Lebensaltersstufe sollten noch verfügbar sein (ggf. fragen Sie die Personalverwaltung). Schauen Sie dann unter dem unten stehenden Link auf den Personalratsseiten nach. Mit Berufung auf die Urteile sollte bei Anspruch dann die Zahlung schriftlich eingefordert werden. Unter Berücksichtigung der Ausschlussfrist von sechs Monaten ist es auch heute noch möglich, den Struk-

turausgleich bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen geltend zu machen.

Hier eine kleine Hilfe für die Beantragung:
„Hiermit mache ich aufgrund des Urteils des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Az: 13 Sa 73/10 und des Urteils des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern, Az: 2 Sa 93/10 einen monatlichen Strukturausgleich ab ... in Höhe von ... € geltend. Ich bin in der Entgeltgruppe E ... eingruppiert und war zum Zeitpunkt der Überleitung eingruppiert in Vergütungsgruppe ... BAT mit/ohne Aufstieg nach ... Jahren in Vergütungsgruppe ... BAT, Ortszuschlagsstufe ..., Lebensaltersstufe ...“

Wichtig dabei ist aber auch, die möglichen Auswirkungen abzuwägen. Falls bereits ein Strukturausgleich gezahlt wird, sollten Sie überprüfen, ob die nun gerichtlich erstrittene Regelung tatsächlich eine Verbesserung bedeutet.

Bei Unsicherheiten lassen Sie sich beraten, bevor Sie einen entsprechenden Antrag stellen. Auch die Gewerkschaft hilft weiter!



http://www.uni-hannover.de/pr/TVL/TVUE-L_An1_3.pdf

AZUBI-WETTBEWERB

Unter dem Motto: „Jugend schweiß“ hat der Deutsche Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. (DVS) Jungschweißer zwischen 16 und 23 Jahren in Deutschland aufgerufen, ihr praktisches Können und theoretisches Fachwissen im Wettbewerb mit anderen zu messen. Die Teilnehmer konkurrieren alle zwei Jahre zunächst in den Bezirksverbänden, dann auf Landesverbandsebene und schließlich auf Bundesebene.

Benett-Marc Schulz und Paul Staginsky, Auszubildende als Feinwerkmechaniker der Fachrichtung Feinmechanik vom Institut für Turbomaschinen und Fluid-Dynamik sind dem Aufruf gefolgt und haben in der Leistungsklasse „Fortgeschrittene“ am



Bezirksverbandswettbewerb an der Schweißtechnischen Lehr- und Versuchsanstalt (SLV) in Hannover am 16.04.2011 teilgenommen.

Paul Staginsky belegte den 4. Platz in der Disziplin Wolfram-Inertgasschweißen (WIG).

Benett-Marc Schulz schaffte den 1. Platz in seiner Disziplin Lichtbogenhandschweißen (E) und qualifizierte sich somit für den Landesverbandswettbewerb, der am 17./18.06.2011 in Wilhelms-

haven stattfand. Dort trat er in den Wettkampf mit den Siegern der Bezirkswettbewerbe der Landesverbände Niedersachsen/Bremen und Hamburg/ Schleswig-Holstein und belegte den 3. Platz.

Wir gratulieren Benett-Marc Schulz und Paul Staginsky und wünschen ihnen weiterhin viel Erfolg und Freude in ihrem Beruf.

BEGRÜSSUNG DER NEUEN AZUBIS

In diesem Jahr konnten der Präsident der LUH, Professor Barke, der hauptamtliche Vizepräsident Herr Scholz und der Ausbilderbeirat am 2. August im Rahmen einer kleinen Feierstunde 28 neue Auszubildende begrüßen.

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

Sehr zu unserem Bedauern hat kein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Begrüßungsveranstaltung teilgenommen.

Die neuen Azubis werden in den kommenden drei bis dreieinhalb Jahren in zahlreichen Berufen ausgebildet. Wir wünschen ihnen für diesen Weg alles Gute und einen erfolgreichen Abschluss.

Bei auftretenden Fragen oder Problemen bei der Ausbildung wird den neuen Azubis dann sicherlich die JAV mit Rat und Tat zur Seite stehen (Kontaktdaten siehe S. 17), natürlich können sich die Azubis auch direkt an den Personalrat wenden.

STELLENANZEIGE DER PERSONALRÄTE

In unserem letzten PR-Info (Ausgabe 4) hatten wir mit Hilfe einer als Stellenanzeige gestalteten Seite versucht für unsere Arbeit im Personalrat zu werben und neue Mitstreiter und Mitstreiterinnen zu gewinnen. Auch auf dem Sommerfest der LUH haben wir noch einmal mit unserer Stellenanzeige geworben und mit einem gesonderten Plakat die vielen verschiedenen Wirkungsbereiche der Personalräte deutlich gemacht. Die ungewöhnliche Form als Stellenanzeige war also kein Joke. Sie sollte etwas mehr Aufmerksamkeit für dieses ehrenamtliche Engagement wecken. Einige Beschäftigte haben sich erfreulicherweise auch schon gemeldet und wir hoffen natürlich noch auf weitere Interessenten! Falls Sie noch Fragen

oder schon Interesse haben, rufen Sie uns an.

Wir haben die interessierten Beschäftigten zu einer Gesprächsrunde in die Räume des Personalrates eingeladen und ihnen die Chancen und Möglichkeiten der Personalratsarbeit geschildert sowie einen Einblick in unsere derzeitigen Arbeitsbedingungen und aktuellen Schwerpunkte gegeben.

Wie kürzlich vom Innenministerium bekannt gegeben wurde, sollen die Personalratswahlen am 06.03.2012 durchgeführt werden. Dieser Termin ist bei genauer Betrachtung nicht mehr weit weg. Es wird also langsam Zeit sich über eine Kandidatur Gedanken zu machen, um die wichtige Arbeit der Personalräte für die nächste Wahlperiode zu gewährleisten.

IN EIGENER SACHE

Seit Mitte Juli nutzt unsere Personalratskollegin Barbara Zadow den passiven Teil der Altersteilzeit. Mit Barbara ist eine langjährige Personalrätin



ausgeschieden, die vielen Beschäftigten bekannt war. Nach dem beruflichen Wiedereinstieg im Reinigungsdienst arbeitete Barbara entsprechend ihrer Ausbildung wieder in der Verwaltung und wurde dann im Büro der Personalräte als Sekretärin eingesetzt. Durch ihr persönliches Engagement und Interesse war es so nur eine Frage der Zeit, bis sie sich selbst der Herausforderung einer Kandidatur stellte und seit nunmehr 9 Jahren auch freigestellt für den Personalrat aktiv war. Ihr besonderes Interesse in dieser Zeit lag bei den Belangen ihrer ehemaligen Kolleginnen des Reinigungsdienstes, den Fragen der betrieblichen Gesundheit und den besonderen Belangen der Auszubildenden. Nach schweren gesundheitlichen Rückschlägen hoffen wir nun vor allem für Barbara, dass sie für den neuen Lebensabschnitt die nötige Kraft, Freude und Energie hat.



Ende August hat auch unser Kollege Lothar Hapke seinen letzten Tarifurlaub angetreten und geht danach in die Freizeitphase der Altersteilzeit. Lothar

ist seit 1975 an unserer Universität, ursprünglich tätig in der Raumverwaltung und seit 1994 in der EDV-Abteilung der Verwaltung (IuK). In den Personalrat ist er erstmalig 2004 gewählt worden. Nach seiner Wiederwahl 2008 wurde er dann freigestellt und hat sich damit noch einmal einer neuen Herausforderung gestellt. Neben der Mitarbeit in den Personalratsarbeitsgruppen Weiterbildung, Umstrukturierung, Technologiebegleitung und Gesundheitsmanagement hat uns Lothar auch tatkräftig bei den unterschiedlichsten Außenterminen unterstützt. Nach überstandenen gesundheitlichen Rückschlägen wünschen wir Lothar für die Zukunft vor allem Gesundheit und alles Gute sowie viel Zeit für seine vielseitigen Hobbys.

Neue Gesichter im PR-LUH

Durch das Ausscheiden von Barbara Zadow und Lothar Hapke war es nicht einfach für die verbleibende Zeit bis zur Wahl noch Mitglieder des Personalrates für die hauptamtliche Mitarbeit zu gewinnen. Zwei nachgerückte Mitglieder des Personalrates haben sich erfreulicherweise nun bereit erklärt, uns auch freigestellt zu unterstützen. Hierbei handelt es sich um die Kollegin Gudron Mrus, die zukünftig mit 75% der Arbeitszeit freigestellt ist. Bis zu ihrer Freistellung war sie im Dezernat Finanzen tätig und davor lange Jahre im Dezernat Recht. Neben diesen Aufgaben hat sie sich auch viele Jahre als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Verwaltung engagiert und ist seit 2008



Ersatzmitglied des Personalrates. Sie möchte in die Fußstapfen von Barbara treten und sich um die Reinigungskräfte, das Gesundheitsmanagement und die Jugendarbeit an der LUH kümmern. Die zweite Unterstützung erhalten wir durch den Kollegen Andre Hruschka, der als Feinwerkmechanikermeister im Institut für Tur-

bomaschinen und Fluidodynamik tätig ist und zukünftig mit 20 % seiner Arbeitszeit freigestellt sein wird. Er hat 2008 ebenfalls erstmalig für den Personalrat kandidiert und will sich nun noch mehr für die Interessenvertretung im Bereich Arbeitssicherheit sowie Ausbildung engagieren.



UNSER GUTES RECHT

Kein eigenmächtiger Urlaubsantritt

Der Arbeitnehmer darf nicht eigenmächtig Urlaub nehmen. Tut er es trotzdem, stellt dieses Verhalten eine schwere Pflichtverletzung dar. Sie rechtfertigt aber nicht in jedem Fall eine fristlose Kündigung. Die Beschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ist zumutbar, wenn der Arbeitnehmer lange Zeit arbeitsunfähig erkrankt war, sich nicht sicher ist, ob er wieder vollständig genesen ist und subjektiv meint, zur endgültigen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit eines Urlaubs zu bedürfen.

(Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26.11.2010 – 10 Sa 1823/10)



Einsicht in Personalakte auch nach Beschäftigungsende

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 16.11.2010 – 9 AZR 573/09)

Werbungskosten

Aufwendungen für ein so genanntes Erststudium nach abgeschlossener Berufsausbildung können als Werbungskosten abgezogen werden. Sie sind keine Kosten der Berufsausbildung.

(Bundesfinanzhof, Urteil vom 18.06.2009 – VI R 14/07)

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
Gabriela Fleige	GPR	 19155
Nikolaos Gilantzis	PR-LUH	 2648
Monika Gorny	GPR	 3070
Heike Gutsche	GPR	 3458
Ulrike Hepperle	GPR	 2795
Elke Hildebrandt	GPR	 17379
Michael Holert	GPR	 19451
Elfi Holtz	GPR / PR-LUH	 4590
Sabine Hoppenberg	PR-LUH	 3244
Andre Hruschka	PR-LUH	 3213
Karl-Heinz Iwannek	PR-LUH	 3081
Volker Lange	GPR	 19906
Hartmut Lehne	GPR / PR-LUH	 3785
Joachim Lilienthal	GPR / PR-LUH	 3981
Hans-Ulrich Metzger	PR-LUH	 2171
Gudron Mrus	PR-LUH	 5216
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

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