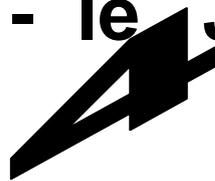


Al - le Jah - re wie - der



Personalratswahlen



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial	S. 3
Personalratswahlen 2012	S. 4
Termine	S. 5
Regelbetrieb Telearbeit startet 2012	S. 6
Erweiterung der Aufgaben und Verstärkung des Teams der Sicherheitsingenieure	S. 8
Gibt es hier kein Jobticket?	S. 11
Entgelttabellen 2012	S. 12
Wege in Herrenhausen – die zweite	S. 14
Information für Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 15
Mobbing – ein Thema?	S. 16
Begabtenförderung – mal anders!	S. 18
Bewährungsaufstiege verlängert	S. 19
LUH - Fachchinesisch	S. 19
Leserbriefe	S. 20
In eigener Sache	S. 21
Rechtsprechung	S. 22



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nicht nur der Ausklang eines turbulenten Kalenderjahres ist an dieser Stelle bemerkenswert, denn mit dem Erscheinen des nächsten Personalrats-Infos im Frühjahr 2012 wird auch ein neuer Personalrat seine Arbeit aufgenommen haben. Wir hoffen, dass auch Sie mit unserem Engagement zufrieden waren und an der einen oder anderen Stelle unseren Einfluss wahrgenommen haben. Wenn wir die Ziele unserer Personalratsarbeit der letzten vier Jahre rückblickend betrachten, haben wir trotz einiger Schwierigkeiten Vieles erreichen können.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit ist der Neustart nach dem Generationswechsel gut angelaufen, um weiterhin wichtige Informationen für die Beschäftigten bereitzustellen. Nun muss noch unser Bereich der elektronischen Medien „revitalisiert“ werden. Bei dem Thema Gesundheitsmanagement haben wir das betriebliche Eingliederungsmanagement in präventiver, beschäftigtenfreundlicher Form etablieren können und zum Ende des Jahres auch endlich die Aufwertung und Wiederbesetzung der Koordination des Gesundheitsmanagements erreicht. Im Bereich Arbeitsschutz haben wir in Zusammenarbeit mit den Sicherheitsingenieuren u. a. den Gefährdungsbeurteilungen zu mehr Bedeutung verholfen. Bei den Veränderungsprozessen an der LUH war es uns wichtig, möglichst viel Transparenz für die Beschäftigten, z.B. bei der IT-Reorganisation sowie dem Entstehungsprozess der NTH, herzustellen. Dies wird auch bei den aktuell geplanten Strukturänderungen an der LUH weiter von großer Bedeutung sein. Unser Dauerziel gerechte Eingruppierungen war aufgrund der tariflichen Situation eine besondere Herausforderung. Das wird mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung hoffentlich einfacher werden. Die Problematik der immer kürzer befristeten Arbeitsverträge hat sich unseres Erachtens leider noch verschärft, sei es durch politische Vorgaben oder durch die Dezentralisierung der Personalplanung.

Im Frühjahr nächsten Jahres werden sich die neu gewählten Personalratsmitglieder erneut positionieren zu den Herausforderungen und Schwerpunkten der nächsten Jahre. Aus unserer Sicht bleibt die Personalratsarbeit weiter immens wichtig, damit bei all den neuen Projekten, Reformen und den daraus entstehenden betrieblichen Maßnahmen im Hochschulbetrieb auch die Interessen aller Beschäftigten die gebührende Berücksichtigung findet. Neben unserer Erfahrung und den neuen motivierten Mitstreitern und Mitstreiterinnen in unseren Reihen hoffen wir auch auf eine breite Unterstützung durch Ihre Hinweise und Anregungen und natürlich auf Ihre Teilnahme an den Wahlen am 6. und 7. März 2012.

Allen Kolleginnen und Kollegen ein erfolgreiches Jahr 2012

Ihr Personalrats-Team



PERSONALRATSWAHLEN 2012

ALLE – vier – JAHRE WIEDER

werden die Personalräte, Ihre Interessenvertretungen, gewählt. 2012 ist es wieder so weit. **Am 6. und 7. März werden landesweit Personalratswahlen durchgeführt.** An unserer Universität werden Sie zur Stimmabgabe für gleich drei verschiedene Personalräte aufgerufen. Es gilt zu wählen den für sie zuständigen Stammpersonalrat der Universität, den PR-LUH (bzw. in Bibliothek und Rechenzentrum die Bereichspersonalräte), dazu wird von allen die Stufenvertretung Gesamtpersonalrat und der Hauptpersonalrat unseres zuständigen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur gewählt.

Wahlberechtigt zur Wahl Ihrer Interessenvertretungen sind alle Beschäftigten der Universität mit Ausnahme der Gruppe der Professoren. Die gewählten Personalräte haben die Aufgabe, die Belange der Beschäftigten gegenüber der Dienststelle zu vertreten. Sie achten darauf, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Vereinbarungen eingehalten und angewandt werden. Personalräte sind darüber hinaus Ansprechpartner für alle, die bezogen auf die Arbeit etwas auf dem Herzen haben. Jede/r Beschäftigte hat das Recht den Personalrat aufzusuchen, um sich beraten zu lassen oder um sich zum Beispiel in arbeitsrechtlichen oder tarifrechtlichen Fragen unterstützen zu lassen. Das gilt im Übrigen auch für wissenschaftliches Personal, wobei hier das

Mitbestimmungsrecht in Personalangelegenheiten eingeschränkt ist.

Personalräte können nicht alles durchsetzen, was sie selbst oder die Beschäftigten sich wünschen, aber sie können beraten, Lösungswege aufzeigen und im Interesse der Kolleginnen und Kollegen mit der Dienststelle verhandeln. Sie bieten allen Beschäftigten Schutz vor Willkür und Ungleichbehandlung sowie kompetente Unterstützung bei individuellen Fragen. Wählen Sie deshalb am 6. und 7. März Ihre Kandidaten für eine starke Interessenvertretung!

Starke Personalräte sind wichtig!

Viele Kolleginnen und Kollegen kandidieren auf den Listen und erklären damit ihre Bereitschaft, sich als Personalräte für die Interessen der Beschäftigten zu engagieren. Sie haben oftmals schon eigene Erfahrungen oder sind als neue Personalräte dazu bereit, Kompetenzen zu erlangen, um sie für die Beschäftigten einzubringen. Sie bilden sich auf Fortbildungen und im Austausch mit anderen Personalräten laufend weiter, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben. Sie sind bereit, sich für die Belange der Beschäftigten stark zu machen auch in Auseinandersetzungen mit der Dienststelle. Sie haben sich zu einer Kandidatur entschlossen, obwohl diese oft eine zusätzliche Belastung und trotz gesetzlichen Schutzes nicht immer karriereförderlich ist.

Wer dieses macht, hofft dann natürlich im Gegenzug auch auf einen

möglichst starken Rückhalt aus dem Kreis aller Beschäftigten.

Je breiter die Unterstützung des Personalrats ist, desto gewichtiger kann er bei Problemen gegenüber der Dienststelle auftreten.

Mit am deutlichsten zeigt sich dieser Rückhalt in der Höhe der Beteiligung an den Personalratswahlen. Eine hohe Wahlbeteiligung wäre solch ein starkes Signal und die ist, gemessen an den vergangenen Wahlen, mit Sicherheit noch steigerungsfähig. Nehmen Sie sich deshalb am Wahltag bitte die Zeit und machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch. Sollten Sie an den Wahltagen verhindert sein, achten Sie auf die entsprechenden Aushänge des Wahlvorstandes und

nutzen Sie die Möglichkeit der Briefwahl!

Nur ein starker Personalrat, der Ihr Vertrauen und die Stärkung durch Ihre Stimme besitzt, kann sich den Herausforderungen der kommenden Jahre erfolgreich stellen.

Vermerken Sie daher den Termin schon jetzt in Ihrem Kalender!



TERMINE

Wanderausstellung Sekretariate:

Eröffnung 26.01.2012, 11 Uhr

Conti-Campus, Foyer Wirtschaftswissenschaften, Gebäude 1501

Personalversammlung LUH:

14.02.2012, 10 Uhr, Kali-Chemie-Saal, Gebäude 2501

Personalversammlung TIB/UB:

21.02.2012, 9:15 Uhr, Conti-Campus, Raum 201, Hörsaalgebäude 1507

Personalratswahlen: 06./07.03.2012



REGELBETRIEB TELEARBEIT STARTET 2012

Nach einer einjährigen Testphase mit 11 Beschäftigten haben die durchweg positiven Erfahrungen der PilotteilnehmerInnen und ihrer Vorgesetzten die Dienststelle dazu bewogen, die alternierende Telearbeit lt. Präsidiumsbeschluss vom 12. Oktober 2011 grundsätzlich als Angebot der Leibniz Universität Hannover (LUH) an ihre Beschäftigten zu etablieren. Unter alternierender Telearbeit versteht man, dass die Beschäftigten ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit teilweise zu Hause und teilweise in der Dienststelle an einem Bildschirmarbeitsplatz erbringen. Am 1. Januar 2012 hält diese familienfreundliche Arbeitsform endlich auch Einzug an der LUH.

Wer also bisher jahrelang nur aus der Ferne auf TelearbeiterInnen in anderen niedersächsischen Behörden geblickt hat und nur wenige Angebote der LUH zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen an unserer Hochschule in Anspruch nehmen konnte, hat u. U. in Kürze die Chance, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Zur Teilnahme an der Telearbeit müssen bestimmte Gründe für die Teilnahme vorliegen. Hier werden bevorzugt folgende Gründe berücksichtigt:

- Beaufsichtigung von Kindern
- Betreuung von Angehörigen

- Leistungsminderung mit Beeinträchtigungen durch Alter, Krankheit, Rekonvaleszenz
- Behinderung mit anerkannten Beeinträchtigungen

Neben der grundsätzlichen Eignung des Arbeitsplatzes (Bildschirmarbeitsplatz o. ä.) und dem Einverständnis des/r Vorgesetzten muss eine Reihe weiterer persönlicher und dienstlicher Voraussetzungen erfüllt sein, z.B. dürfen am häuslichen Arbeitsplatz keine besonders sensiblen oder schutzwürdigen Daten verarbeitet werden. In einem eigens für



diese Prüfung entwickelten neunseitigen Antragsformular muss jede/r Bewerber/in, seine/ihre Vorgesetzte und die zuständige lokale Systemadministration hierzu Angaben machen.

Die Zahl der angebotenen Telearbeitsplätze ist im Anfangsjahr vorerst begrenzt. Aus Kapazitätsgründen (z.B. Betreuung der IT durch Zentrale Services Informationstechnologie) können maximal 30 Beschäftigte 2012 ihre Arbeit im häuslichen Büro aufnehmen. Bis es so weit ist, haben die BewerberInnen ein strukturiertes Ablaufverfahren zu durchlaufen. Beginnend mit der schriftlichen Bewerbung, die bis zum 13. April 2012 abgegeben werden muss, über interne Schulungsveranstaltungen, der Aus-

wahl durch ein Entscheidungsgremium sowie der technischen Einrichtung und Abnahme des häuslichen Arbeitsplatzes soll mit der häuslichen Telearbeit am 1. Juli 2012 begonnen werden. Jeder Telearbeitsplatz wird für maximal drei Jahre genehmigt, danach erfolgt eine erneute Überprüfung der vorliegenden Gründe und ggf. eine Verlängerung der Genehmigung zur Telearbeit.

Berechnungen aus dem Pilotprojekt zufolge wird ein Telearbeitsplatz pro Jahr 1.620 Euro kosten. Die ursprüngliche Planung der Dienststelle, sämtliche Kosten den Instituten und Einrichtungen aufzubürden, denen die/der jeweilige Telearbeitende angehört, konnte der Personalrat entschärfen.

Die alternierende Telearbeit soll als ein weiterer Baustein des werbewirksamen Qualitätssiegels „audit familiengerechte hochschule“ und damit als wesentlicher Beitrag zur Schaffung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen an der LUH etabliert werden. Diese zentralen Ziele unserer Hochschule dürfen aus unserer Sicht nicht allein zu finanziellen Lasten der Einrichtungen gehen. Darüber hinaus bestand aus unserer Sicht auch die massive Gefahr einer Ungleichbehandlung unserer Beschäftigten. Bei einer Umsetzung der ursprünglichen Planungen hätten voraussichtlich nur die Beschäftigten „reicher“ Institute/Einrichtungen einen Telearbeitsplatz genehmigt bekommen, während die anderen Einrichtungen die Ge-

nehmigung allein schon aus reinen Kostengründen abgelehnt hätten.

Der nun erreichte Kompromiss sieht einen Pauschalbetrag von 1.000 Euro vor – je nach Herkunftseinrichtung des/der Telearbeitenden – für die jeweilige Fakultät, zentrale Einrichtung oder die Verwaltung. Die darüber hinaus gehenden Kosten, derzeit 620 Euro werden zentral gefördert. Damit ist hoffentlich weitestgehend ausgeschlossen, dass ein Telearbeitsplatz aus reinen Kostengründen abgelehnt wird.

Nach seiner Mitwirkung im Pilotprojekt wird der Personalrat auch im Regelbetrieb der Telearbeit weiterhin die Interessen der Beschäftigten vertreten. Neben der weiter bestehenden Mitwirkung im Auswahlgremium wird die Liste der Ausgewählten dem Gesamtpersonalrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Darüber hinaus wird derzeit eine Dienstvereinbarung für die Telearbeitsplätze erarbeitet, um die entsprechende Rechtssicherheit herzustellen.

Ausführliche Informationen und das Antragsformular zum Regelbetrieb der alternierenden Telearbeit finden sich in Kürze auf folgender Webseite der LUH:

www.uni-hannover.de/telearbeit

Bei Fragen zur alternierenden Telearbeit steht Ihnen der Personalrat gerne zur Verfügung.

ERWEITERUNG DER AUFGABEN UND VERSTÄRKUNG DES TEAMS DER SICHERHEITSINGENIEURE

Seit längerer Zeit schon hatten Feuerwehr, Brandaufsichtsbehörde und am Ende auch noch die Gewerbeaufsicht für den Bereich unserer Hochschule die Bestellung von Brandschutzbeauftragten gefordert. Diese Auflage war vor allem dem Betrieb vieler Versammlungsstätten (Hörsäle, Seminarräume etc.) sowie den vielen unterschiedlichen Bereichen mit erhöhter Gefährdung (Labore, Werkstätten etc.) bzw. besonderer Gefährdung (Gentechnik, Lasertechnik etc.) geschuldet und dem besonderen aktuellen Augenmerk für öffentliche Gebäude.

Anfänglich wurde überlegt die Bestellung als Brandschutzbeauftragte praktischerweise auf unsere Hausmeister oder auf die Sicherheitsbeauftragten (Sibe) oder ggf. auf Beschäftigte, die Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr (FFW) sind, zu übertragen. Dies war aber nicht nur aus unserer Sicht der falsche Weg, denn Hausmeister sind ab nachmittags nicht mehr im Dienst, während der Hochschulbetrieb oft bis in die späten Abendstunden läuft. Auch die Übertragung der Verantwortung der Dienststelle auf Beschäftigte mit den Ehrenämtern (Sibe, FFW) war für uns der falsche Weg und hätte sicher auch den Ehrenämtern geschadet. Zum anderen war auch keine dem Maß der Verantwortung entsprechende Vergütung für diese Beschäftigten angedacht, was im Nachhinein der eigentliche Beweggrund für diese Überlegungen gewesen sein dürfte.

Bei aller Sparsamkeit haben die von mehreren Seiten geforderten Auflagen einen ernstzunehmenden Hintergrund und sind sicher auch das Ergebnis einer angepassten Risikobewertung. Nach entsprechenden Diskussionen im Arbeitssicherheitsausschuss wurde auch für unsere Hochschule eine Lösung gefunden, die den fachlichen Aufgaben und dem Maß der Verantwortung besser gerecht wird.

Zukünftig werden die Sicherheitsingenieure die Aufgaben mit übernehmen, wie sie es routinemäßig am Rande ihrer sicherheitstechnischen Beratung auch schon immer getan haben. Mit der Übertragung der Funktion und der Verantwortung eines Brandschutzbeauftragten werden sie zukünftig die Intensität auf diesem Gebiet deutlich ausweiten müssen. Die fachlichen Voraussetzungen für die neue Aufgabe sind gegeben, da der Brandschutz auch Bestandteil der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft ist. Jede/r Sicherheitsingenieur/in ist nun gleichzeitig für festgelegte Bereiche Sicherheitsfachkraft und Brandschutzbeauftragte/r der Dienststelle. Damit die zusätzlichen Belastungen nicht zu Lasten der Einsatzzeiten für die Arbeitssicherheit gehen, wurde für die Stabsstelle ein weiterer Arbeitsplatz eingerichtet und die Zuständigkeitsbereiche neu verteilt.

Die neue Kollegin der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention stellt sich hier selbst vor:

Sicherheit geht uns alle an!

Mein Name ist Nicole Osterwald und ich bin 26 Jahre alt. Am 1. November 2011 habe ich meine Tätigkeit als Sicherheitsingenieurin an der Leibniz Universität in der Stabsstelle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention aufgenommen.



Als Sicherheitsingenieurin mit dem Weiserzeichen S4 betreue ich neben den zentralen Einrichtungen der Universität die mathematische und physikalische Fakultät sowie Architektur und Landschaft. Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt wird zukünftig die Funktion der Brandschutzbeauftragten für die TIB, den Sport-Bereich Moritzwinkel sowie den Bereich Schneiderberg BMWZ / LNQE sein. Als Brandschutzbeauftragte stehe ich den Mitarbeitern als zentrale Ansprechpartnerin in allen Fragen des vorbeugenden, abwehrenden und organisatorischen Brandschutzes beratend und unterstützend zur Seite.

Der Brandschutz leitet sich aus dem Baurecht ab und zielt auf die einzelnen Liegenschaften ab. Die Arbeitssicherheit ist die Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit, also die Beherrschung und Minimierung von Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie ist damit Bestandteil des Arbeitsschutzes im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes.

So lässt sich die Arbeit der Sicherheitsingenieure und der Brandschutzbeauftragten in den rund 170 Gebäuden der Leibniz Universität nicht ein-

deutig voneinander abgrenzen. Im Bereich des Brandschutzbeauftragtenwesens ergibt sich somit eine zusammenhängendere Betreuung der Gebäude als im Bereich der Arbeitssicherheit. Diese Konstellation führt zu Überschneidungen in der Tätigkeit der zuständigen Sicherheitsingenieure sowie Brandschutzbeauftragten.

Durch mein eigenes Studium, welches bei mir noch gar nicht so lange her ist, weiß ich, dass eine Universität ein komplexes und interessantes Aufgabenspektrum im Bereich der Arbeitssicherheit und des Brandschutzes bieten kann. Studiert habe ich den konsekutiven Studiengang „Sicherheit und Gefahrenabwehr“ an der Universität Magdeburg und der Hochschule Magdeburg-Stendal, den ich Mitte 2010 mit einem Masterabschluss erfolgreich beendete. Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Fakultät für Verfahrens- und Systemtechnik, führt den Studiengang gemeinsam mit der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH), Fachbereich Bauwesen, unter Mitwirkung des Instituts für Feuerwehr und der Brand- und Katastrophenschutzschule in Heyrothsberge durch. So konnte ich vielseitige Erfahrungen im Bereich des Brand- und Arbeitsschutzes sammeln. Während meines Studiums konnte ich meine Kenntnisse im Arbeits- und Brandschutz, u. a. durch diverse Praktika bei einem großen Unternehmen der Sicherheitstechnik, welches im Bereich des Shutdown und Rental Managements von chemischen und petrochemischen Anlagen tätig ist, oder der betrieblichen Gefahrenabwehr eines führenden Werkzeugmaschinenherstellers, vertiefen.

Nach meinem Abschluss nahm ich meine Arbeit bei einem deutschlandweit tätigen Ingenieurdienstleister im Bereich der arbeitssicherheitstechnischen und brandschutztechnischen Betreuung auf. Dort betreute ich u. a. öffentliche Einrichtungen in mehreren Bundesländern. Diese Praxiserfahrungen bewegten mich dazu, mich an der Leibniz Universität für diese Tätigkeit zu bewerben.

Im ersten Quartal nächsten Jahres werde ich am Lehrgang für Laserschutzbeauftragte an der LZH-Akademie in Hannover teilnehmen, um die sicherheitstechnische Betreuung der physikalischen Fakultät zu optimieren. Zur Kernaufgabe des Laserschutzbeauftragten gehört z.B. die Beratung in Fragen des Laserschutzes bei der Beschaffung und Inbetriebnahme von Lasereinrichtungen sowie die Festlegung der betrieblichen Schutzmaßnahmen.



Als Sicherheitsingenieurin besteht meine wesentliche Aufgabe im Vorbeugen, Erkennen und Festlegen von Schutzmaßnahmen bei Gefahren sowie die Unterweisung der Mitarbeiter im Arbeits- und Brandschutz, die Analyse von Arbeitsunfällen oder die Beratung in allen sicherheitsrelevanten Fragen.

Als wesentlicher Schwerpunkt führe ich außerdem Gefährdungsanalysen durch und entwickle bei entsprechendem Bedarf passende Lösungsalternativen und Umsetzungskonzepte. Besonders wichtig ist mir eine enge Kooperation mit den Instituten und den Sicherheitsbeauftragten.

Weiterhin freue ich mich auf die Zusammenarbeit mit allen Kolleginnen und Kollegen und möchte Ihre Ansprechpartnerin in Fragen der Arbeitssicherheit und des Brandschutzes sein. Sprechen Sie mich bei Fragen gerne an.

Sie können mich wie folgt erreichen:

☎ 9069

✉ nicole.osterwald@zuv.uni-hannover.de

📄 Wilhelm-Busch-Str. 20/22, 1. OG

Ich wünsche allen eine gesunde, sichere Arbeitsatmosphäre. Das Team der Stabstelle Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention unterstützt Sie dabei gerne in allen Fragestellungen.

„GIBT ES HIER KEIN JOB-TICKET?“

Immer mal wieder erreichen uns Nachfragen von Beschäftigten zu den Bedingungen der LUH, um an ein Firmen-Abo zu kommen. Leider müssen wir dann immer wieder erläutern, dass es an unserer Universität kein entsprechendes Angebot oder Unterstützung zur Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs gibt. Nicht selten wird diese Aussage mit dem Hinweis auf Regelungen in Landesdienststellen wie Ministerien oder anderen Hochschulen in Hannover angezweifelt. Ein Firmen-Abo ist aber nur vertraglich möglich, wenn für alle Beschäftigten der LUH (mit wenigen Ausnahmen) bezahlt wird.

Ein Firmen-Abo rechnet sich aber erst, wenn eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten Interesse daran hat. An unserer Universität gab es diese Mehrheit weder Ende der 90er Jahre bei dem vom Land geförderten Pilotprojekt (30 %), noch zum Zeitpunkt einer erneuten Umfrage im Jahre 2007 (15,27 %). Somit bleibt lediglich die Möglichkeit eines Sammel-Abos, das schon ab 50 Personen möglich ist und immerhin noch 6 % Rabatt zum Einzel-Abo bietet.

Zur Nutzung dieser Abo-Variante ist eine eigene Verwaltung der interessierten Beschäftigten einschließlich der Geldeintreibung vertragliche Voraussetzung. Der Großraumverkehr Hannover (GVH) verlangt für diese Angebotsformen einen zentralen Ansprechpartner. Auf Nachfrage des Personalrates hat die Dienststelle deutlich gemacht, dass sie weder Geld zur Förderung eines Firmen-

Abo's bereit stellen noch die zentrale Verwaltung eines Sammel-Abo's übernehmen wird.

Seit April 2008 gibt es an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) ein Firmen-Abo für alle Auszubildenden. Seit Mai 2011 besteht für alle MHH-Beschäftigten das Angebot eines Sammel-Abo's mit zentraler Antragsstellung und Verwaltung, das sich zunehmender Beliebtheit erfreut. Zusätzlich wurde ab September auch noch ein sogenanntes Saison-Ticket für die Radfahrer und Fußgänger unter den Beschäftigten eingeführt, um eine Schlechtwetter-Alternative mit den Konditionen eines günstigen Jahres-Abo's zu bieten.

Sicherlich ist neben dem Zeitgeist, dem Benzinpreis und dem Umweltbewusstsein auch die trotz Kostspflicht angespannte Parkplatzsituation an der MHH ein Beweggrund für derlei Angebote, trotzdem gehören solche o. ä. Regelungen aus unserer Sicht zur betrieblichen Infrastruktur wie Mensen, Leitsysteme und Servicecenter.

An unserer Universität bleibt die An- und Abfahrt zum Arbeitsplatz reine Privatsache und somit den freien Kräften überlassen. Trotz zahlreicher Unfälle durch ungünstige Witterungsbedingungen, den teils chaotischen Parkplatzsituationen und Engpässen durch Veranstaltungen, doppeltem Abiturjahrgang u. ä., wäre eine gewisse Steuerungsmöglichkeit neben dem möglichen Imagegewinn für die LUH durchaus sinnvoll.

ENTGELTTABELLEN 2012

Besoldungstabelle Niedersachsen (Beamte) gültig ab 01.01.2012

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	1676,00	1715,54	1755,10	1794,64	1834,17	1873,75	1913,30					
A 3	1744,30	1786,38	1828,46	1870,52	1912,62	1954,71	1996,78					
A 4	1783,03	1832,60	1882,12	1931,67	1981,21	2030,77	2080,27					
A 5	1797,14	1860,57	1909,86	1959,14	2008,44	2057,73	2107,01	2156,31				
A 6	1838,78	1892,91	1947,03	2001,14	2055,24	2109,37	2163,50	2217,62	2271,72			
A 7	1917,89	1966,53	2034,63	2102,73	2170,82	2238,92	2307,03	2355,66	2404,28	2452,95		
A 8		2035,63	2093,81	2181,08	2268,35	2355,62	2442,90	2501,08	2559,24	2617,43	2675,60	
A 9		2166,26	2223,52	2316,65	2409,78	2502,93	2596,07	2660,08	2724,14	2788,15	2852,18	
A 10		2331,18	2410,73	2530,05	2649,40	2768,73	2888,06	2967,62	3047,17	3126,70	3206,26	
A 11			2681,35	2803,61	2925,88	3048,17	3170,44	3251,97	3333,48	3415,02	3496,52	3578,03
A 12			2880,76	3026,55	3172,30	3318,11	3463,89	3561,07	3658,24	3755,44	3852,63	3949,82
A 13			3237,69	3395,12	3552,55	3709,97	3867,37	3972,33	4077,28	4182,23	4287,19	4392,14
A 14			3368,11	3572,27	3776,40	3980,53	4184,67	4320,77	4456,86	4592,94	4729,05	4865,15
A 15						4373,47	4597,91	4777,47	4957,01	5136,57	5316,13	5495,67
A 16						4826,33	5085,88	5293,56	5501,24	5708,89	5916,55	6124,20

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>

**Entgelttabelle für Beschäftigte (Angestellte) im öffentlichen Dienst
gültig ab 01.01.2012**

Monatsentgelte ab 1. Januar 2012						
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	4.803,75	5.332,01	5.833,33	6.162,15	6.243,01	–
15	3.817,29	4.232,36	4.388,68	4.943,91	5.364,37	–
14	3.456,14	3.833,46	4.054,47	4.388,68	4.900,78	–
13Ü	–	3.536,99	3.725,66	4.054,47	4.388,68	4.900,78
13	3.186,61	3.536,99	3.725,66	4.092,21	4.598,91	–
12	2.857,79	3.170,43	3.612,45	4.000,57	4.501,88	–
11	2.760,76	3.057,24	3.278,25	3.612,45	4.097,60	–
10	2.658,34	2.949,43	3.170,43	3.391,45	3.811,91	–
9	2.351,08	2.604,42	2.733,81	3.089,58	3.369,89	–
8	2.200,15	2.437,33	2.545,13	2.647,56	2.760,76	2.830,84
7	2.059,99	2.281,00	2.426,55	2.534,36	2.620,61	2.696,06
6	2.022,26	2.237,88	2.345,69	2.453,50	2.523,58	2.599,04
5	1.936,01	2.140,85	2.248,67	2.351,08	2.431,94	2.485,84
4	1.838,98	2.038,44	2.173,19	2.248,67	2.324,13	2.372,64
3	1.812,03	2.006,09	2.059,99	2.146,24	2.216,32	2.275,61
2Ü	1.731,17	1.914,45	1.984,53	2.070,78	2.130,08	2.178,58
2	1.671,88	1.849,76	1.903,67	1.957,57	2.081,56	2.210,93
1	–	1.488,60	1.515,55	1.547,89	1.580,24	1.661,10

**Entgelttabelle für Auszubildende
gültig ab 01.01.2012**

1. Ausbildungsjahr	733,70
2. Ausbildungsjahr	786,29
3. Ausbildungsjahr	834,52
4. Ausbildungsjahr	901,44

WEGE IN HERRENHAUSEN – DIE ZWEITE

**Ein Mensch erblickt das Licht der Welt -
doch oft hat sich herausgestellt
nach manchem trüb verbrachten Jahr,
dass dies der einzige Lichtblick war.**

Eugen Roth

Das Gedicht von Herrn Roth kennzeichnet so ziemlich genau die immer noch völlig unzureichenden Beleuchtungsverhältnisse am Standort Herrenhausen. Ja, ein trüb verbrachtes Jahr liegt fast hinter uns und ein Lichtblick ist immer noch nicht in Sicht.

Aber vielleicht haben wir mit unseren Artikeln „Wege in Herrenhausen“ und „Licht aus für sichere Arbeitsplätze“ mit zu dieser Situation beigetragen. Unser Appell „Energiesparen ist sinnvoll“ wäre in diesem Zusammenhang missverständlich interpretiert. Gemeint war und ist natürlich sinnvolles Energiesparen, in dem Fall eine geeignete Wegebeleuchtung statt eines hell erstrahlten Gewächshauses.

Was diesbezüglich sinnvoll ist, aber vor allem der Arbeitssicherheit dient, definiert die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit (baua) wie folgt:

Fehlende oder unzureichende Beleuchtung wird im Zusammenhang mit der Erhebung von Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen hier als eine wichtige Unfallursache genannt. Zur Vorbeugung bzw. Vermeidung dieser Unfallgefahren werden an die Beleuchtung Mindestanforderungen gestellt, die in den technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR-A3-4 Beleuchtung) definiert sind, z.B.:

- 5 Lux für Fußwege
- 10 Lux für Parkplätze und Verkehrswege bis max. 30 km/h

Bedenkt man, dass der Hauptverkehrsweg am Standort Herrenhausen 2 auch gerne von anderen Mitbürgern als Abkürzung zwischen Haltenhoffstraße und Herrenhäuserstraße genutzt wird und dies bevorzugt in den frühen Morgenstunden, macht dies die Dringlichkeit der Erfüllung von Mindestanforderungen für Beleuchtung zum Schutz unserer Beschäftigten besonders deutlich.

Aber bitte, bei aller Kreativität beim Energiesparen und im Hinblick auf die mit Kerzenlicht durchflutete Vorweihnachtszeit fordern wir eine sinnvolle technische Lösung!



Kerze ca. 1 Meter entfernt
schafft ca. 1 Lux

Kurz vor Redaktionsschluss erreichte uns noch ein aktueller Bericht der Sicherheitsingenieure zum Thema Beleuchtungs- und Wegezustand im Bereich Herrenhausen. Nach mehreren Nutzeranfragen hatte man sich zu einer Bewertung der Situation entschlossen und eine flächendeckende Messung vorgenommen. Laut Protokoll nach Sonnenuntergang, was wir Klasse finden. Leider haben „zufällige

Begebenheiten“, wie z.B. die Gewächshausbeleuchtung, die Messung „falsch positiv“ beeinflusst. Trotzdem war die Empfehlung der Sicherheitsingenieure für die „dunkle Jahreszeit“ die Beleuchtung zu verbessern und

Straßenschäden wenigstens provisorisch auszubessern.

Da bleibt wohl nur die Hoffnung auf die hellere Jahreszeit!

INFORMATION FÜR BESCHÄFTIGTE IN ALTERSTEILZEIT

Allen Beschäftigten in Altersteilzeit, **deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2009 auf der Grundlage des Altersteilzeit-Tarifvertrages abgeschlossen wurde**, empfehlen wir **vorsorglich** gegenüber dem Arbeitgeber Ansprüche auf höhere Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit geltend zu machen. (Musterbrief unter:

www.uni-hannover.de/pr/aktuelles.htm)

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 31. März 2011 die Ansicht vertreten, dass für Beschäftigte, die sich in Altersteilzeit befinden, ein Anspruch auf Berechnung des Mindestnettoetrages nach § 5 Abs. 2 TV ATZ durch den Arbeitgeber ab Januar 2010 **nach Maßgabe der jeweils gültigen Lohnsteuertabellen** besteht.

Die Mindestnettoetrage tabelle wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) letztmals am 20. Dezember 2007 für das Jahr 2008 aktualisiert.

Die Folge dieses Vorgehens war, dass Regelungen des Bürgerentlastungsgesetzes vom 16. Juli 2009 und die damit verbundenen Steuersen-

kungen in die pauschalierende Mindestnettoetrage tabelle keinen Eingang gefunden haben.

Die für 2010 neu zu erstellende Mindestnettoetrage tabelle hätte aber zu einem höheren Aufstockungsbetrag geführt.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Der beklagte Arbeitgeber ist in Revision gegangen (Bundesarbeitsgericht 9 AZR 431/11). Dennoch empfehlen wir, vorsorglich die Ansprüche geltend zu machen, damit – falls das Bundesarbeitsgericht positiv entscheidet – keine Ansprüche verloren gehen.

Eventuell müsste umgehend geklagt werden, da möglicherweise die Einrede der Verjährung geltend gemacht wird.



MOBBING – EIN THEMA?

Im Jahr 2000 gab die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eine Umfrage zum Thema Mobbing in Auftrag. Ergebnis dieser Umfrage war seinerzeit, dass 11,3 % – also rund jede/r neunte Arbeitnehmer/in – aller Beschäftigten mindestens einmal im Verlauf ihrer Erwerbstätigkeit Opfer eines Mobbingfalls wurden. Die durchschnittliche Dauer eines Mobbingprozesses beträgt 6,7 Monate.

Aber was ist Mobbing? Der Mediziner Prof. Dr. med. Gerhard Uhlenbrock lässt sich zum Thema folgendermaßen zitieren: „Mobbing heißt so lange drangsalieren und bedrängen, bis der andere sich gedrängt fühlt, seinen Platz zu räumen – notgedrungen.“ Mobbing ist ein Prozess, in dem Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längerfristigen Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden. Wird dieser Prozess nicht unterbrochen, führt er letztlich dazu, dass der Betroffene physisch, aber vor allem psychisch einer immer größeren Belastung ausgesetzt wird. Die Folge: Immer mehr Fälle von „burn-out“, Depressionen und anderer psychosomatischer Krankheiten, die unsere Sozialkassen erheblich belasten und damit uns alle.



Mobbing zu erkennen und dann die richtigen Schritte einzuleiten, um den Prozess zu stoppen, ist schwierig. Mobbing entwickelt sich spiralförmig. Befindet man sich in der ersten Phase,

in der es zu Verhärtungen zwischen zwei Parteien kommt, zu vermehrten Debatten und auch zum Vorhalten von Tatsachen, so kann noch durch eine interne Modera-

tion etwas bewegt werden, z. B. durch einen von beiden Seiten akzeptierten Teamkollegen.

In Phase zwei benötigt man schon Hilfe von außen, z. B. ein Personalratsmitglied oder jemanden, der befähigt ist, in einem Konflikt zu vermitteln bzw. diesen Konflikt zu moderieren. Denn in dieser Phase kommt es zur Bildung von Koalitionen; es sind also nicht mehr nur zwei Personen in den Konflikt involviert, sondern „Täter“ und manchmal auch „Opfer“ suchen sich Verbündete. Es beginnt der Prozess der Demaskierung.

In der dritten Phase hilft nur noch ein Schiedsverfahren, das von der Dienststelle angeordnet und durch einen „betriebsfremden“ Moderator/Mediator geführt wird. Hier kommt es zu Bedrohungen und Angriffen des „Täters“ gegenüber seinem „Opfer“:

auf die soziale Integration, das soziale Ansehen, das Selbstwertgefühl.

Wird der Prozess bis zum Schluss durchgeführt, folgt in Phase vier die Zersplitterung, letztlich der Versuch der totalen Vernichtung des „Opfers“. In dieser Phase hilft nur noch ein Eingriff, der zur Kündigung, ja sogar zur Strafverfolgung führen kann.

Es mag für den ersten Augenblick beruhigend wirken, dass die meisten Mobbingprozesse in Phase 2 oder 3 enden. Eine Auswirkung auf Psyche und Physis haben diese Phasen aber schon dort. Die Kosten, die durch einen einzigen Mobbingfall mit einer ärztlichen Behandlung/Betreuung verursacht werden, betragen durchschnittlich 40.000 EURO! Der zusätzliche volkswirtschaftliche Schaden ist ungleich höher (Ausfallzeiten durch Krankheit, sinkende Produktivität, bzw. Belastbarkeit des Opfers, aber auch u. U. des mitbetroffenen Teams,...).

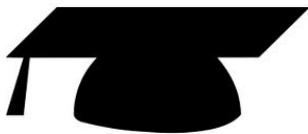
Was kann man gegen Mobbing tun? Wo immer Menschen aufeinander treffen, werden Konflikte entstehen. Dieses ist ein natürlicher Prozess, der sich nicht abstellen lässt. Wohl aber sollte man eine Sensibilität entwickeln, in der die Konfliktentwicklung als gesundheitsschädlich analysiert wird. Und zwar sowohl für sich persönlich als auch für seine Mitmenschen.

Wer sich als Mobbingopfer fühlt, sollte frühzeitig beginnen, ein Tagebuch zu führen und genau aufschreiben was, wann, wo, durch wen,... geschehen ist. Gleichzeitig sollte man sich nicht scheuen, einen Konflikt offen anzusprechen, möglichst immer vor Zeugen. Als dritten Schritt sollte man sich Hilfe suchen durch eine Person seines Vertrauens, den Personalrat, einen Konfliktberater, usw. Gerade in den ersten beiden Phasen lässt sich – wie gesagt – noch relativ viel erreichen.

Glaubt man von außen einen Mobbingfall wahrgenommen zu haben, kann man analog verfahren: Auch hier sollte man Auffälliges protokollieren, mit den Konfliktparteien versuchen ins Gespräch zu kommen und ggf. sich nicht scheuen, Kollegen oder auch Außenstehende um ihre Einschätzung zu bitten.

In einer Zeit, da die Erkrankungen im psychosozialen Bereich drastisch ansteigen, steht es natürlich auch Arbeitgebern bzw. den Dienststellen gut zu Gesicht, sich dieses Themas anzunehmen und über eine Dienstvereinbarung in Sachen Mobbing nachzudenken. Beispiele hierfür gibt es reichlich. So könnten Ziele sein, eine Art „Clearingstelle“ für Mobbingfälle einzurichten und einen Mobbingbeauftragten zu installieren.

BEGABTENFÖRDERUNG – MAL ANDERS!



Die Leibniz Universität Hannover ist nicht nur Ausbildungsstätte von über 20.000 Studierenden, sondern auch Ausbilder von zurzeit ca. 100 Auszubildenden. Dass die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf eine gute Investition in die eigene Zukunft darstellt, zeigen die erfolgreichen Berufsabschlüsse unserer Auszubildenden in den vergangenen Jahren.

Mit der Zertifizierung Top Ausbildung im Gartenbau (TAG) beteiligen sich die Ausbildungsbereiche aus dem „Grünen“ Bereich der LUH an der Initiative für qualifizierte Ausbildung im Bereich Gartenbau.

Unter dem Motto „Wer gute Azubis will, muss für eine gute Ausbildung sorgen“ wird anhand eines umfangreichen Kriterienkataloges eine besonders attraktive Ausbildung angestrebt.

Dass eine gute Ausbildung dann auch Früchte trägt, zeigte in diesem Jahr der Auszubildende Christopher Rasche, Auszubildender des Instituts für Pflanzengenetik, Abteilung Molekulare Pflanzenzüchtung. Herr Rasche konnte als Jahrgangsbester der Gartenbaukammer Niedersachsen nicht nur die Glückwünsche des Verbandes entgegennehmen, sondern er kann sich aufgrund seiner hervorragenden Noten auf ein Stipendium der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB) bewerben. Die Stiftung arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums

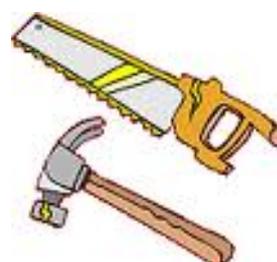
für Bildung und Forschung (BMBF). Stipendiatinnen und Stipendiaten können für Weiterbildungsmaßnahmen nach Abschluss einer Dualen Ausbildung bis zu 5.100 Euro für anspruchsvolle Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Die Förderung läuft über maximal drei Jahre. Die Bewerbung erfolgt über die Kammer oder eine andere zuständige Stelle, bei der das Ausbildungsverhältnis eingetragen war.

Wer kann sich bewerben?

Jeder, der die folgenden Kriterien erfüllt:

- Prüfungsabschluss mit einer Gesamtnote von mindestens 1,9
- Jünger als 25 Jahre, es werden aber bestimmte Anrechnungszeiten (bis zu drei Jahren) berücksichtigt. Zum Beispiel:
 - Grundwehrdienst oder Zivildienst
 - Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)
 - Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ)
 - Mutterschutz- und Elternzeit
 - Tätigkeit als Entwicklungshelfer/in

Das Stipendium kann für Weiterbildungsmaßnahmen zum Erwerb fachbezogener beruflicher Qualifikation aufgewendet werden, aber auch zum Erwerb fachübergreifender und sozialer Kompetenzen wie Fremdsprachen, EDV, Mitarbeiterführung u. a.



Es lohnt auf alle Fälle, sich bei einem guten Ausbildungsabschluss (besser als 2,0) bei der zuständigen Stelle (Berufsschule) mal nach Möglichkeiten der Antragsstellung zu erkundigen. Weitere Informationen findet man unter dem Link:

<http://www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium.html>

In diesem Sinne, viel Erfolg bei den anstehenden Prüfungen 2012, es lohnt sich!

BEWÄHRUNGSaufSTIEGE VERLÄNGERT!

Bewährungszeiten, die bereits vor dem 1. November 2006 begonnen haben, laufen noch bis 31.10.2012 weiter. Das bedeutet, für ehemals BAT-Beschäftigte, die nach altem Recht bis 31.10.2012 höhergruppiert worden wären, wird der Bewährungsaufstieg **auf Antrag** durchgeführt.

Prüfen Sie Ihre Eingruppierung (Vergütungsgruppe und Fallgruppe) und Ihren Anspruch auf einen Bewährungsaufstieg und stellen Sie einen Antrag bei der Personalverwaltung.

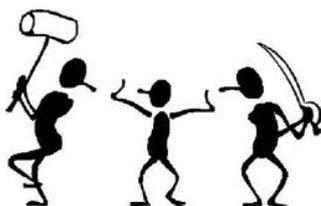
Bei Unklarheiten fragen Sie beim Personalrat oder bei der Personalverwaltung nach!

LUH – „FACHCHINESISCH“

Clearingstelle

Nein, die Clearingstelle sorgt nicht etwa für einen wolkenlosen Himmel oder die Urbarmachung verwilderter Hochschullandschaften.

Eine Clearingstelle ist eine Einrichtung zur Schlichtung und Koordination zwischen



verschiedenen Personen oder Institutionen, um schnelle Einigungen zu erzielen und Probleme möglichst schon im Vorfeld zu beseitigen oder einen Lösungsprozess zu begleiten.



Licht aus für sichere Arbeitsplätze!

Zu diesem Artikel aus dem PR-Info Ausgabe 5 – September 2011 erreichten uns einige Leserbriefe:

Sehr geehrte Damen und Herren,

leider konnte ich über den Artikel im Personalratsheft nur schmunzeln. Sicherlich ist es mehr als sinnvoll verantwortungsbewusst mit unseren Ressourcen umzugehen und ich befürworte dies nicht nur aus finanzieller Sicht. Allerdings wurden vor kurzem im Hochhaus Appelstraße 9a sämtliche Heizkörper ausgetauscht. Natürlich war diese Sanierung mehr als überfällig, allerdings wurden die neuen Heizkörper wieder auf die nackte Betonwand geschraubt, ohne dass ein kleines bisschen Isolationsmaterial verwendet wurde. Neben der Aufforderung an die Verbraucher sollten vielmehr die Verantwortlichen in der Verwaltung auf dieses Problem hingewiesen werden.

Mit freundlichen Grüßen
Name der Redaktion bekannt

Antwort von Dr. Ralph Haas, Leiter des Sachgebiets Bau:

Lieber Herr Schollbach,

mit Bezug auf Ihre Anfrage möchte ich kurz den Sachverhalt erläutern:

Die Konvektionsheizkörper im Hochhaus Appelstraße haben eine Bauhöhe von 10 cm und eine Länge von 70 cm. Sie funktionieren, indem die Luft

durch sie hindurchstreift. Die Strahlungswärme bei diesem Typ Heizkörper ist < 10 % seiner Leistung. Somit ist die Montage einer „Alu-Folie“ (Folie mit dünner Dämmplatte) hinter dem Heizkörper nicht wirtschaftlich. Der Sachverhalt wurde uns von dem Ingenieurbüro Lübbe und Spiess auch noch mal bestätigt.

Gleichwohl ist der Grundgedanke natürlich richtig, dass zu einer Energieeinsparmaßnahme auch eine gedämmte Fassade gehört. Es müssen aber alle Faktoren zusammen passen, um eine wirtschaftliche Lösung zu erreichen.

Wir bleiben am Ball und führen weiter die Grundsanierung der Fassade 3408 in unserer Hochschulbauprioritätenliste auf (ca. 25 Mio. €).

Freundliche Grüße
R. Haas

Next step Hannover?

So könnte eine Aktion an der LUH lauten, auf die ich hier aufmerksam machen will. Angeregt durch einen Bericht von der Christian-Albrecht Universität (CAU) in Kiel möchte ich auf diese bemerkenswerte Aktion hinweisen (www.next-step-kiel.de).

Nicht nur durch bauliche Maßnahmen kann der Energieverbrauch gedrosselt werden. Auch durch das persönliche Verhalten am Arbeitsplatz, sei es im Büro, in der Werkstatt oder im Labor, lässt sich Energie sparen. Ein Einsparpotential von 5 – 20 % immer-

hin. Warum muss z.B. während der Mittagspause das Licht brennen oder warum schaltet man nach Beendigung der Lehrveranstaltung im Hörsaal oder Seminarraum nicht das Licht aus? Schon kleine Maßnahmen

können Wirkung zeigen und den sogenannten „ökologischen Fußabdruck“, nach dem die Aktion benannt ist, verkleinern.

Name der Redaktion bekannt

IN EIGENER SACHE

Zwei neue Gesichter im PR-LUH

Seit Oktober 2011 hat das Team der freigestellten Personalräte zwei neue Gesichter dazubekommen.



Hierbei handelt es sich zunächst um den Kollegen Nikolaos Gilantzis. Er ist ab sofort mit 50 % seiner Arbeitszeit für Personalratsangelegenheiten freigestellt. Die anderen

50 % seiner Arbeitszeit leistet er im Fachgebiet Biosystem- und Gartenbautechnik und der Abteilung Zierpflanzenbau im Bereich Herrenhausen. Bislang lag der Schwerpunkt seiner Personalratsarbeit in der Jugend und Ausbildung, was sich in der nächsten Zeit um weitere Punkte erweitern wird.

Die zweite Unterstützung erhalten wir durch den Kollegen Marc André Brinkforth. Er ist in der Verwaltung im Dezernat 6, Studentische und akademische Angelegenheiten, als Chefredakteur des Online-Vorlesungs-, Einrichtungs- und Personenverzeichnisses tätig und ist jetzt mit 50 % seiner Arbeitszeit für die Personalratsarbeit freigestellt. Er hat 2008 das erste Mal für den Personalrat kandidiert, arbeitet seitdem in den Personalratsarbeitgruppen Umstrukturierung sowie Technologiebegleitung mit und vertritt zurzeit den Personalrat im Campusmanagementprojekt der Dienststelle. Neben diesen Tätigkeiten will er einen Schwerpunkt auf die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Leibniz Universität Hannover legen.



UNSER GUTES RECHT

Verlängerung der Elternzeit

Nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit müssen ArbeitnehmerInnen, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, gegenüber dem Arbeitgeber erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Eine so festgelegte Elternzeit kann der Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängern.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.10.2011 – 9 AZR 315/10)



hat grundsätzlich Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Ersatz des an seinem Pkw entstandenen Schadens.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.06.2011 – 8 AZR 102/10)

Parkplatzsuche zählt nicht zur Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beginnt grundsätzlich mit Betreten des Dienstgebäudes. Erfasst ein Arbeitnehmer abweichend davon schon die Zeit der Parkplatzsuche auf dem Firmenparkplatz als Arbeitszeit, kann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Täuschung über die Arbeitszeit heimlich und vorsätzlich erfolgt. In diesem Fall ist nicht einmal eine Abmahnung vorher erforderlich.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.06.2011 – 2 AZR 381/10)

Schadensersatz bei Unfall mit Privatwagen

Ein Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Rufbereitschaft bei der Fahrt von seinem Wohnort zur Arbeitsstätte mit seinem Privatwagen verunglückt,

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

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 / PR-LUH	 19906
Tobias Cramm	PR-LUH	 3017
Gabriela Fleige	GPR	 19155
Nikolaos Gilantzis	PR-LUH	 5216
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
André Hruschka	PR-LUH	 3213
Karl-Heinz Iwannek	PR-LUH	 3081
Volker Lange	GPR	 3909
Hartmut Lehne	GPR / PR-LUH	 3785
Joachim Lilienthal	GPR / PR-LUH	 3981
Hans-Ulrich Metzger	PR-LUH	 2171
Gudron Mrus	PR-LUH	 19905
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