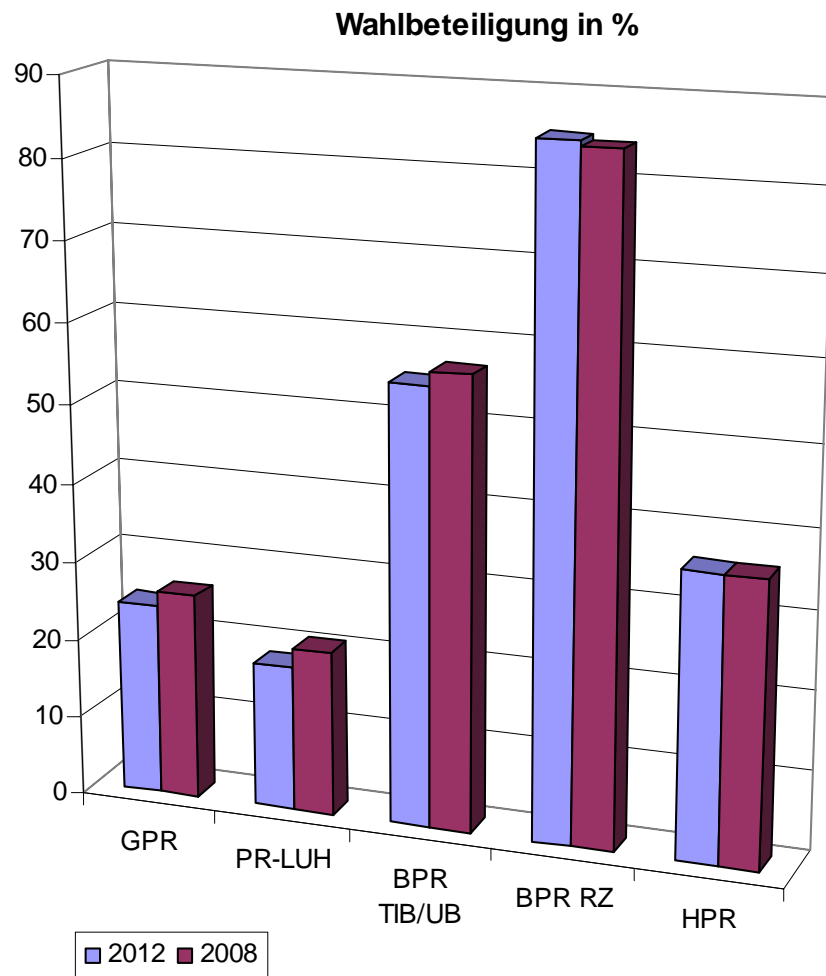




## Sie haben gewählt?!



## THEMEN DIESER AUSGABE

<b>Editorial</b>	<b>S. 3</b>
<b>Ergebnis der Personalratswahlen 2012</b>	<b>S. 4</b>
<b>Entgeltordnung</b>	<b>S. 9</b>
<b>LUH – „Fachchinesisch“</b>	<b>S. 10</b>
<b>Personalversammlung LUH</b>	<b>S. 12</b>
<b>Personalversammlung TIB/UB</b>	<b>S. 13</b>
<b>Neue Koordinatorin Gesundheitsmanagement</b>	<b>S. 15</b>
<b>Akademisches Prüfungsamt</b>	<b>S. 16</b>
<b>Wanderausstellung Sekretariate</b>	<b>S. 17</b>
<b>Kinderbetreuung</b>	<b>S. 19</b>
<b>Hierarchie / Führungsstil</b>	<b>S. 20</b>
<b>Rechtsprechung</b>	<b>S. 22</b>



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die neuen Personalräte sind gewählt, die konstituierenden Sitzungen haben stattgefunden und dies Heft „liegt“ nun in den Händen der neuen Gremien.

Den vor uns liegenden Aufgaben werden sich die neuen und wiedergewählten Personalräte mit vollem Elan widmen und wir wünschen und hoffen dabei auf Ihre Unterstützung. Sagen Sie uns, was sie bewegt, schreiben Sie uns, treten Sie mit uns in Kontakt.

Ansonsten genießen Sie den vor uns liegenden Frühling mit den freien Tagen im Mai, denn anschließend gibt es, was freie Tage angeht, eine längere Durststrecke bis zum 3. Oktober zu überstehen.

Einen schönen (und für alle „Engagierten“ einen kämpferischen ☺) 1.Mai und frohe Pfingsten

wünscht

Ihr Personalrats-Team



### Wahlbeteiligung stagniert auf niedrigem Niveau

„Obwohl die Kandidatinnen und Kandidaten im Vorfeld der Wahlen bemüht waren, auf die Bedeutung der Wahlen und einer starken, kompetenten Personalvertretung hinzuweisen, ist es leider nicht gelungen, die Wahlbeteiligung im Kernbereich der Universität zu erhöhen“ – dieser Satz ist nicht neu (er stammt aus dem PR-Info 1/2008), trifft aber leider im Frühjahr 2012 bei der Analyse der Personalratswahlen immer noch zu.

Auch bei dieser Wahl ging zum Beispiel im Bereich des Stammpersonalrats Leibniz Universität Hannover (PR-LUH) nur jeder 5. zur Wahl. Neben der bekannten Problematik, dass eine große Zahl wissenschaftlicher MitarbeiterInnen die Universität offensichtlich nur als Durchlaufstation sieht und an innerbetrieblichen Abläufen und Regelungen nur wenig Interesse hat, gibt es wohl auch eine große Anzahl von KollegInnen, die sich erst dann an Personalräte erinnern, wenn es in ihrem unmittelbaren Umfeld Probleme gibt und es mal nicht mehr alles „glatt“ läuft. Und natürlich werden dann Personalräte als Ansprechpartner für die MitarbeiterInnen da sein und sich für sie einsetzen. Personalräte werden auch weiterhin daran arbeiten, die Arbeitsbedingungen an der Universität im Interesse der Beschäftigten mit zu gestalten und zu verbessern. Etwas mehr Unterstützung durch eine höhere Wahlbeteiligung wäre hier aber schon schön gewesen.

Positiv fällt beim Betrachten der Wahlergebnisse auf, dass die Wahlbeteiligung in der Bibliothek und im Rechenzentrum deutlich höher war. Im 9-köpfigen Bereichspersonalrat der TIB/UB werden 6 VertreterInnen von ver.di und 3 von der Liste „Alternative“ sitzen. Beim Stammpersonalrat PR-LUH hat die ver.di-Liste einen Platz dazu gewonnen, von 17 PR-Mitgliedern sind jetzt 13 ver.di-VertreterInnen und 4 Unabhängige. Der Gesamtpersonalrat ist um zwei auf 19 Personen angewachsen. Die zusätzlichen Plätze gingen an die Unabhängige Liste, damit ergibt sich ein Verhältnis von 13 ver.di-VertreterInnen zu 6 Unabhängigen. Ver.di-Personalräte stellen in den drei Personalräten weiterhin die Vorsitzenden. Wir sind uns aber sicher, dass – wie bisher – alle Personalräte zum Wohle der Beschäftigten gut zusammen arbeiten werden. Die genauen Ergebnisse finden Sie im Anhang dieses Berichtes.

Ein herzlicher Dank gilt dem Wahlvorstand. Ute Gamm, Ursula Jonczyk, Monika Ladewig, Kai Richter, Gabriele Sennholz und Matthias Stümper haben für einen ordnungsgemäßen Ablauf der Wahl gesorgt und sich auch am Wahlabend nicht von den ungeduldig wartenden KandidatInnen aus der Fassung bringen lassen. Vielen Dank dafür und es wäre schön, wenn Sie in vier Jahren wieder zur Verfügung stehen würden!

Und zu guter Letzt gilt unser Dank natürlich all den Beschäftigten, die ihr Wahlrecht wahrgenommen und ihre

Stimme abgegeben haben. Gerade weil es in einigen Bereichen nicht so besonders viele waren, sei Ihnen an dieser Stelle ausdrücklich gedankt. Und nächstes Mal nehmen Sie Ihre Kollegin und Ihren Kollegen an die Hand und gehen gemeinsam zur Wahl, dann klappt das vielleicht auch

noch mit der gewünschten höheren Wahlbeteiligung. Wir werden gleichzeitig mit einer engagierten und kompetenten Arbeit daran arbeiten, das in uns gesetzte Vertrauen zu rechtfertigen und die Notwendigkeit von Personalratsarbeit nachhaltig zu unterstreichen.

<b>Gesamtpersonalrat</b>		<b>Gruppe</b>	<b>Liste</b>
Katja Bohne	Vorsitzende	ArbeitnehmerInnen	ver.di
Marc André Brinkforth	1. Stellvertreter	ArbeitnehmerInnen	ver.di
Volker Lange	2. Stellvertreter	ArbeitnehmerInnen	ver.di
Oliver Gorden	3. Stellvertreter	ArbeitnehmerInnen	ver.di
Oliver Wempe	4. Stellvertreter	ArbeitnehmerInnen	Unabhängige
Gudron Mrus	5. Stellvertreterin	BeamtenInnen	ver.di
Bettina Aichinger		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Stefan Bork		ArbeitnehmerInnen	Unabhängige
Iris-Dixi Eyrich		ArbeitnehmerInnen	Unabhängige
Vinzent Hafner		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Ulrike Hepperle		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Elke Hildebrandt		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Sonja Kuhlendahl		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Rüdiger Kuhnke		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Joachim Lilienthal		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Hans-Ulrich Metzger		ArbeitnehmerInnen	Unabhängige
Hans-Georg Nanko		BeamtenInnen	Unabhängige
Britta Perkams		ArbeitnehmerInnen	Unabhängige
Jörg Schollbach		ArbeitnehmerInnen	ver.di

<b>Liste</b>	<b>ArbeitnehmerInnen</b>	<b>Sitze AN</b>	<b>BeamtenInnen</b>	<b>Sitze Bea</b>
ver.di	71,5 %	12	58,9 %	1
Unabhängige	28,5 %	5	41,1 %	1

**Wahlbeteiligung:      Insgesamt 24,22 %      AN 22,52 %      Bea 46,52 %**

<b>Personalrat der Leibniz Universität</b>		<b>Gruppe</b>	<b>Liste</b>
Jörg Schollbach	Vorsitzender	ArbeitnehmerInnen	ver.di
Bettina Aichinger	1. Stellvertreterin	ArbeitnehmerInnen	ver.di
Joachim Lilienthal	2. Stellvertreter	ArbeitnehmerInnen	ver.di
André Hruschka	3. Stellvertreter	ArbeitnehmerInnen	ver.di
Spillebeen, Uwe	4. Stellvertreter	ArbeitnehmerInnen	Unabhängige
Marc André Brinkforth	5. Stellvertreter	BeamtenInnen	ver.di
Katja Bohne		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Stefan Bork		ArbeitnehmerInnen	Unabhängige
Christina Eidam		ArbeitnehmerInnen	Unabhängige
Nikolaos Gilantzis		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Elvira Grube		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Vinzent Hafner		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Rüdiger Kuhnke		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Hans-Ulrich Metzger		ArbeitnehmerInnen	Unabhängige
Sandra Schmakeit		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Andrea Tech		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Elisabeth Wienemann		BeamtenInnen	ver.di

<b>Liste</b>	<b>ArbeitnehmerInnen</b>	<b>Sitze AN</b>	<b>BeamtenInnen</b>	<b>Sitze Bea</b>
ver.di	73,5 %	11	72,5 %	2
Unabhängige	26,5 %	4	27,5 %	0

**Wahlbeteiligung:      Insgesamt 18,31 %      AN 18,19 %      Bea 20,60 %**



## Jugend- und Auszubildendenvertretung der Leibniz Universität

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Leibniz Universität wurde als Persönlichkeits- und reine Briefwahl durchgeführt. Sieben Kandidaten stellten sich zur Wahl. Bei einer Wahlbeteiligung von 44,8 % wurden gewählt:

Michell Wala	Vorsitzender
Younes Senft	1. Stellvertreter
Matthias Rabe	2. Stellvertreter
Torben Sommer	3. Stellvertreter
Jeannine Ravensberg	4. Stellvertreterin



Ersatzmitglieder sind:

Markus Claßen  
Mario Esch

Bereichspersonalrat TIB/UB		Gruppe	Liste
Volker Lange	Vorsitzende	ArbeitnehmerInnen	ver.di
Andreas Vogler	1. Stellvertreter	ArbeitnehmerInnen	ver.di
Oliver Wempe	2. Stellvertreter	ArbeitnehmerInnen	Unabhängige
Heike Gutsche	3. Stellvertreterin	BeamtenInnen	ver.di
Ulrike Erdmann		BeamtenInnen	ver.di
Gabriela Fleige		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Anette Lücke		ArbeitnehmerInnen	ver.di
Mina Schneider		ArbeitnehmerInnen	Unabhängige
Heike Kristina Wiegmann		ArbeitnehmerInnen	Unabhängige

Liste	ArbeitnehmerInnen	Sitze AN	BeamtenInnen	Sitze Bea
ver.di	58,5 %	4	68,4 %	2
Unabhängige	41,5 %	3	31,6 %	0

**Wahlbeteiligung:      Insgesamt 55,19 %      AN 50,0 %      Bea 72,73 %**

## Bereichspersonalrat Zentrale Services Informationstechnologie

Bei den Zentralen Services Informationstechnologie fand Persönlichkeitswahl statt. Fünf Kandidaten stellten sich zur Wahl und wurden bei einer Wahlbeteiligung von 85 % in den Bereichspersonalrat gewählt:

Alfred Spoida	Vorsitzender
Anja Aue	1. Stellvertreterin
Martin Pracht	2. Stellvertreter
Volker Schmidt	3. Stellvertreter
Oliver Gorden	4. Stellvertreter

## Jugend- und Auszubildendenvertretung Zentrale Services Informationstechnologie



Die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Zentralen Services Informationstechnologie wurde als Persönlichkeitswahl durchgeführt. Drei Kandidaten stellten sich zur Wahl. Bei einer Wahlbeteiligung von 100 % wurde **Maurice Knäpel** zum Vertreter gewählt. Ersatzmitglied ist **Björn Gödecke**.

## Hauptpersonalrat MWK

Im Hauptpersonalrat beim Ministerium für Wissenschaft und Kultur sind KollegInnen aus verschiedenen Dienststellen des Geschäftsbereichs MWK vertreten. Die Vertreter der Leibniz Universität ist Roger-Michael Klatt.

Name	Dienststelle	Gruppe	Liste	
Daniel Vaslet	Vorsitz	TU Braunschweig	AN	ver.di/GEW
Andrea Horn	1. Stellv.	MHH	AN	ver.di/GEW
Klaus Harder	2. Stellv.	MWK	Bea	ver.di/GEW
Roger-Michael Klatt	3. Stellv.	LUH	AN	ver.di/GEW
Brigitte Brinkmann		TU Braunschweig	Bea	Unabhängige
Petra Ducci		Jade Hochschule	AN	ver.di/GEW
Barbara Kanwischer		TU Braunschweig	AN	ver.di/GEW
Bernd Krause		MWK /TU Braunsch.	AN	Unabhängige
Petra Ludorf		MHH	AN	Unabhängige
Nina Möller		Uni Osnabrück	AN	ver.di/GEW
Bernd Wichmann		Uni Oldenburg	AN	ver.di/GEW

**Wahlbeteiligung:**      **Insgesamt 35,94 %**      **AN 35,11 %**      **Bea 52,41 %**



# NEUE ENTGELTORDNUNG

Lange haben wir darauf gewartet, nun ist sie endlich da! Seit dem 01.01.2012 haben wir eine neue Entgeltordnung (EGO), die eigentlich zum neuen Tarifvertrag TV-L aus dem Jahr 2006 gehört hätte.

## Was ist die Entgeltordnung überhaupt?

Die EGO ersetzt die alte Vergütungsordnung (VGO) des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) sowie das Lohngruppenverzeichnis (LGV) des Manteltarifvertrags für Arbeiter (MTArb), mit denen jeder Tarifbeschäftigte an der LUH bewertet wurde. Von Seiten der Gewerkschaft war angestrebt, die veralteten und starren Vorgaben sowie die teils absurden Details der alten Regelungen zu ersetzen. Die neue Entgeltordnung sollte neben modernen Berufsbildern flexibler, transparenter und diskriminierungsfreier sein und soziale Kompetenzen sowie berufliche Spezialisierungen berücksichtigen.

Hiervon blieb lediglich noch übrig, dass versuchsweise bei geeigneten Verwaltungen entsprechende Erprobungsmodelle als Berechnungsgrundlage vereinbart werden können. Der mühsam erarbeitete Entwurf der Gewerkschaft zu einer neuen EGO wurde von Arbeitgeberseite (Tarifgemeinschaft der Länder/TdL) trotz der ursprünglich gemeinsamen Zielsetzung boykottiert und verzögert. Da sich die Arbeitgeberseite über Jahre auf keine Verhandlungen dazu einlassen wollte, mussten Bewertungen weiter nach den alten Regelungen durchgeführt und durch ständig aktua-

lisierte Übergangsregelungen mit dem TV-L abgestimmt werden. Dieser Verhandlungsstrategie entsprechend sieht jetzt auch die sogenannte neue Entgeltordnung aus. Gegenüber der VGO und dem LGV finden sich hier weitestgehend nur redaktionelle Änderungen. Infolgedessen handelt es sich inhaltlich *nur* um eine gestraffte und um viele Fallgruppen und Sonderregelungen gekürzte neue Version der alten VGO/LGV.

Einer der gravierenden Einschnitte des TV-L, der Wegfall von Bewährungsaufstiegen und Vergütungsgruppenzulagen, wurde in der EGO zum Teil neu berücksichtigt. Dabei geht es hauptsächlich um die Berücksichtigung der Aufstiege mit Laufzeiten zwischen 3 und 6 Jahren. Neu ist auch die Einbindung der Tätigkeitsmerkmale der handwerklich arbeitenden Beschäftigten. Folgerichtig bleibt es damit auch grundsätzlich bei den bisherigen Eingruppierungsgrundsätzen!

Nach dem Willen der Tarifvertragsparteien sollen mit der späten Einführung der neuen Entgeltordnung keine pauschalen Überprüfungen oder Neufestsetzungen der Eingruppierungen erfolgen und ebenso Herabgruppierungen beantragter Prüfungen im Rahmen einer Besitzstandsregelung ausgeschlossen sein. Im Umkehrschluss wurde aber auch vereinbart, dass mögliche verbesserte Eingruppierungen für bestimmte Tätigkeitsmerkmale nur auf Antrag geprüft und gewährt werden. Lediglich bei Be-

schäftigungsbeginn im Jahr 2012 erfolgt dies automatisch.

NICHT betroffen sind Beschäftigte, die vor dem 01.11.2006 an der LUH beschäftigt waren und bei denen sich die Tätigkeitsmerkmale nicht geändert haben. Diese konnten die betreffenden Aufstiege im Zuge der letzten Tarifabschlüsse bereits beantragen – wir hatten darüber informiert. Ebenfalls NICHT betroffen sind alle Eingruppierungen, bei denen nach den alten Regelungen kein entsprechender Aufstieg vorgesehen war.

### Wer ist also betroffen?

Betroffen sind Beschäftigte, die NACH dem 01.11.2006 eingestellt wurden oder Beschäftigte, die aufgrund höherwertiger Tätigkeiten NACH dem 01.11.2006 höhergruppiert wurden und sie damit eine Eingruppierung erhalten haben, für die nach altem Recht ein 3–6 jähriger Aufstieg vorgesehen war.

Um diese Möglichkeit zu prüfen, müssen Sie Ihre Unterlagen zum Arbeitsvertrag durchsehen. Bei diesen Unter-

lagen sollte eine Tätigkeitsbewertung dabei sein, aus der Ihre Vergütungsgruppe und Fallgruppe gemäß BAT-Vergütungsordnung sowie die nach Überleitung TV-L entsprechende Entgeltgruppe zu entnehmen ist. Wir werden Ihnen die Eingruppierungsbeispiele nennen, die an unserer Hochschule anzutreffen sind, um Ihnen die Prüfung zu erleichtern. Die Beantragung muss ggf. bis zum Ende des Jahres 2012 erfolgen, um finanzielle Einbußen durch die tarifliche Ausschlussfrist zu vermeiden.

Ingenieuren/-innen, bei denen die Tätigkeitsmerkmale zu mindestens einem Drittel aus den Heraushebungsmerkmalen für die nächst höhere Entgeltgruppe bestehen, sind direkt der nächst höheren Entgeltgruppe zuzuordnen. Über weitere Details zu den Entgeltgruppen mit „abgezinster Vergütungsgruppenzulage“ berichten wir in unserem nächsten Info, womit noch genug Zeit für die notwendige Beantragung bis zum 31.12.2012 verbleibt.

## LUH – „FACHCHINESISCH“

### EGO

EGO ist nicht etwa die umgangssprachliche Bezeichnung für einen selbstverliebten, nur das



eigene Wohl im Auge habenden Kollegen oder Vorgesetzten.

EGO ist die etwas unglückliche Abkürzung für die unglückliche Entgeltordnung!

## Betroffene Entgeltgruppen:

Tätigkeitsmerkmale	Ehem. BAT / Vergütungsgruppe	Fallgruppe	Teil	Abschnitt	Unterabschnitt	Entgeltgruppe ab 01.11.2006	Entgeltgruppe ab 01.01.2012
Verwaltungsdienst	V c	1a	I			E 8	kleine E 9
	VII	1a	I			E 5	E 6
	VIII	1a	I			E 3	E 4
	VIII	1b	I			E 3	E 4
Bibliotheksdienst	VIII	4	I			E 3	E 4
	V c	1	II	Q		E 8	kleine E 9
Ingenieure	III	2a	I			E 12	E 13
	IV a	10a	I			E 11	E 12
	IV b	21a	I			E 10	E 11
	IV b	21	I			E 9	E 10
Techniker	V b	1	II	L	I	kleine E 9	kleine E 9 + Entgeltgruppenzulage
	V c	1	II	L	I	E 8	kleine E 9
	VI b	1	II	L	I	E 6	E 7
	VI b	2	II	L	I	E 6	E 7
Techn. Assistenten	V c	1	II	L	II	E 8	kleine E 9
	VI b	1	II	L	II	E 6	E 7
Laboranten	VI b	1	II	L	III	E 6	E 7
	VII	1	II	L	III	E 5	E 6

# PERSONALVERSAMMLUNG LUH

Die diesjährige Personalversammlung fand am 14. Februar im altherwürdigen Kali-Hörsaal der „Anorganischen Chemie“ statt. Mehr als 250 Beschäftigte waren der Einladung des Personalrats gefolgt.

Nach der Begrüßung aller Anwesenden durch den Personalratsvorsitzenden Jörg Schollbach zu Beginn der Veranstaltung berichtete traditionell

der Präsident der Leibniz Universität Hannover (LUH) Herr Professor Erich Barke. Dieser informierte das Auditorium zunächst

über den doppelten Abiturjahrgang, wonach die LUH im Wintersemester 2011/12 45 % mehr StudienanfängerInnen zu verzeichnen hatte. Sein Dank bei der Bewältigung der damit verbundenen erhöhten Anforderungen an die LUH richtete sich an alle Beschäftigten, insbesondere an das Dezernat „Gebäudemanagement“.

Weitere Themen des Präsidenten waren die offene Hochschule, seine Besuche bei den Fachschaften, die Nähe der LUH zur Wirtschaft, Baumaßnahmen, Exzellenzcluster und die gescheiterten Umstrukturierungspläne der Fakultäten. Danach stellte er sich den Fragen der Zuhörerschaft. Auf die Frage, inwieweit die durch den

doppelten Abiturjahrgang bedingte erhöhte Auslastung der Labore, Praktika etc. durch die Dienststelle berücksichtigt wurde, wies Herr Professor Barke darauf hin, dass den Fakultäten hierfür zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt wurden, für deren Verwendung allein die Fakultäten verantwortlich seien. Eine Überprüfung seitens der Dienststelle

finde nicht statt. Auch der Bemerkung einer Beschäftigten auf gestiegene Mehrarbeit in den Einrichtungen entgegnete der Präsident mit

dem Hinweis, dass dieses Problem ebenfalls in den Händen der Fakultäten liege.

Als zentrales Thema der Personalversammlung hatte der Personalrat die neue Entgeltordnung (EGO) auf die Tagesordnung gesetzt. In Anwesenheit der neuen ver.di-Fachbereichssekretärin Brigitte Rode stellte der Personalratsvorsitzende Jörg Schollbach nach einem kurzen Abriss zur Historie der Entgeltordnung fest, dass bis zum Zeitpunkt der Personalversammlung noch keine verbindliche Entgeltordnung vorlag. Grundsätzlich handelt es sich bei der EGO um eine gestraffte Version der alten Vergütungsordnung, in der die bisherigen



Eingruppierungsgrundsätze bestehen bleiben (z.B. persönliche Anforderungen).

Zur Anwendung der EGO stellte Jörg Schollbach im Anschluss zwei anschauliche Beispiele für eine Verwaltungstätigkeit E8 und eine Laborantentätigkeit vor. Die Vorstellung der EGO endete mit dem wichtigen Hinweis, dass die Beschäftigten Anträge auf Überprüfung der bisherigen Ein-

gruppierung beim Personaldezernat bis zum 31.12.2012 stellen können. Hilfe können sich die Beschäftigten bei der Personalvertretung oder im Personaldezernat holen.

Der Personalrat wird im Laufe des Jahres 2012 in enger Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat u.a. im Personalrats-Info über die EGO berichten.



## PERSONALVERSAMMLUNG TIB/UB

Wie auch in den Vorjahren begrüßte der Vorsitzende des Bereichspersonalrates, Volker Lange, am 21.02.2012 gut die Hälfte der Kolleginnen und Kollegen der TIB/UB Hannover zur Personalversammlung. Neben dem Rechenschaftsbericht des Personalrates, einem Rück- und Ausblick des Bibliotheksdirektors Uwe Rosemann stand die Versammlung im Fokus der PR-Wahlen Anfang März.

In seinem Bericht ging Volker Lange vor allem auf zwei Dinge ein: Die Evaluierung der TIB/UB 2011 durch die Leibniz Gemeinschaft und die damit verbundene Forderung nach einer Rechtsformänderung der TIB sowie auf die weiteren baulichen Veränderungen in den Gebäuden der Bibliothek.

Die mögliche Rechtsformänderung ist für den Personalrat sowie den Großteil der Beschäftigten nicht nachvollziehbar, Vorteile lassen sich nicht erkennen. Ein Widerspruch ist zudem die Forderung der Leibniz Gemein-

schaft, der künftige Leiter der TIB müsse eine Professur innehaben, die an der LUH einzurichten sei, wenn gleichzeitig die organisatorische Trennung von Bibliothek und Universität durch die Rechtsformänderung vollzogen werden soll.

Die baulichen Veränderungen an und in den Gebäuden der TIB/UB nehmen weiter ihren Lauf: So wurde Ende 2011 der Lesesaal Ost geschlossen. Dort werden derzeit Büroräume geschaffen. Von April bis voraussichtlich Ende Oktober folgt die Fassadensanierung im Haupthaus der Bibliothek (Welfengarten 1 B), bevor dann die Lernraumgestaltung im selben Gebäude angegangen wird. Dieses bedeutet nicht nur Einschränkungen für die Bibliotheksbenutzer, sondern fordert von den Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität, Engagement und Leidenschaft.

In seinem Statement des Bibliotheksmanagements dankte Direktor Uwe Rosemann den Beschäftigten für ihren Einsatz in der Bibliothek. Au-

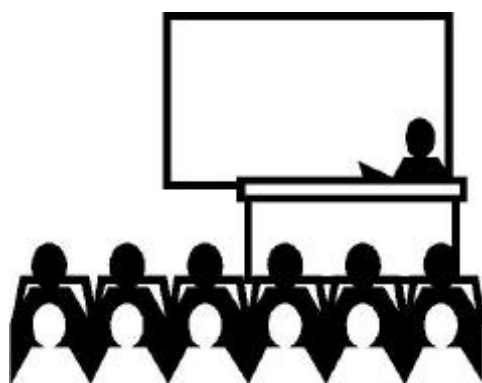
ßerdem hob er die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit des Personalrates mit der Dienststelle in den vergangenen vier Jahren hervor.

Naturgemäß schätzte Herr Rosemann die Rechtsformänderung anders ein als der Personalrat. In diesem Zusammenhang verwies er u. a. auf das zurzeit im Auftrage der LUH und der TIB laufende Projekt am Institut für Staatswissenschaft (Professor Mehde). Es hat den schönen Titel: „Restrukturierung der Kooperation von TIB und der Universitätsbibliothek (UB) der LUH mit dem Ziel einer integrierten Organisationsstruktur als Voraussetzung für eine gemeinsame Strategieentwicklung und eines zielgruppenorientierten synergetischen Produktportfolios mit einer kompatiblen Markenarchitektur“. Konkret geht es darum, zukünftige Kooperationsformen und -möglichkeiten der beiden Bibliotheken TIB und UB auf die rechtlichen und (hochschul-)politischen Auswirkungen hin zu überprüfen.

Anschließend informierte Dr. Reinke Huhle als Vorsitzende des örtlichen Wahlvorstandes über die anstehen-

den Wahlen. In der TIB/UB waren neben den drei Personalräten auch noch VertreterInnen dreier Gremien sowie die Gleichstellungsbeauftragte nebst Stellvertreterin neu zu wählen. Hiernach stellten sich die Kandidatinnen und Kandidaten für den Bereichspersonalrat der Versammlung vor.

In der abschließenden Diskussion wurde von Teilnehmern der Versammlung die neue Entgeltordnung kritisiert, ebenso ein Schreiben, das im Auftrage des ver.di-Bundesvorsitzenden an Bibliotheksbeschäftigte verschickt wurde, die ihren Unmut über eben diese Entgeltordnung gegenüber der Gewerkschaft zum Ausdruck gebracht hatten. Dieses Schreiben trug zur Aufklärung, warum die Gewerkschaft dieser neuen Ordnung letztlich zugestimmt hat, wenig bei. So mag es wohl Beschäftigtengruppen geben, die von der neuen Entgeltordnung profitieren, für die Bibliotheksbeschäftigten aber bleibt bis auf weiteres alles beim bisherigen „schlechten“ Alten.





## GESUNDHEIT GEHT UNS ALLE AN

Im folgenden Artikel möchte ich mich und meine Arbeit als Gesundheitskoordinatorin an der Leibniz Universität Hannover vorstellen.

Zu meiner Person:  
Ich heiße Katja Germann und bin seit dem 15. Dezember 2011 als Koordinatorin des Gesundheits-



management in der Stabsstelle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention an der Leibniz Universität angestellt. Das Thema Prävention und Gesundheitsförderung liegt mir besonders am Herzen. Unter anderem durch meine Tätigkeit als Krankenschwester im In- und Ausland weiß ich, wie wichtig es ist Krankheiten vorzubeugen und gesundheitliches Wohlbefinden zu stärken. Hierzu ist für mich der ganzheitliche Ansatz im Sinne der Gesundheitsdefinition der Weltgesundheitsorganisation grundlegend. Dort heißt es: „Gesundheit ist ein Zustand völligen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen.“ In meinen absolvierten Studiengängen Beratung für Pflege und Gesundheit sowie Public Health/ Gesundheitswissenschaften bin ich zunehmend darin bestärkt worden, dass die Arbeitswelt ein wichtiger Faktor für Gesundheit und Wohlbefinden darstellt.

Gesundheit ist ein Querschnittsthema und sollte in jeder Organisationseinheit eines Betriebes als eine Herausforderung betrachtet werden. Denn

der Erfolg eines Unternehmens ist von der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhängig. Somit ist für mich die Einbeziehung von gesundheitsrelevanten Aspekten bei der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation sowie Arbeitsprozesse ein wichtiges Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Als Koordinatorin des Gesundheitsmanagements ist es unter anderem meine Aufgabe sowohl einzelne Personen als auch die Verwaltung, Fakultäten und Institute sowie Personalräte in allen Angelegenheiten zum Thema Gesundheit zu unterstützen und zu beraten.

Um eine optimale Unterstützung zu ermöglichen, arbeite ich eng mit verschiedenen Einrichtungen der Leibniz Universität zusammen. Hierzu gehören die Sicherheitsingenieure, die Betriebsmedizinerinnen, das Dezernat für Personal- und Organisationsentwicklung sowie das Dezernat für Personal und Recht. Zudem kooperiere ich mit dem Gleichstellungsbüro, der Suchtbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat, dem Zentrum für Hochschulsport und dem Studentenwerk.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist seit 2004 im Aufbau. In dieser Zeit konnten bereits wichtige Bausteine gelegt werden. So wurde z.B. der Ausschuss für Arbeitsschutz um den Gesundheitsaspekt erweitert und ein betriebliches Eingliederungsmanagement für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die lange krank waren

bzw. von Krankheit bedroht sind, eingeführt. Weiterhin wurden Gesundheitstage veranstaltet, Erhebungen und Gesundheitszirkel zum Thema psychosoziale Belastungen durchgeführt sowie weitere Arbeitskreise mit verschiedenen Schwerpunktthemen gebildet. Hierzu gehören unter anderem das Konfliktmanagement und die psychosoziale Beratung an der Leibniz Universität, die ich weiterhin in meiner Tätigkeit fokussieren möchte. Ebenso möchte ich Inhalte zum Thema „gesund führen“ aufgreifen und

erweitern. Neben diesen Schwerpunkten sollen in Zukunft an der Leibniz Universität kleinere Projekte in Zusammenhang mit Bewegung, Entspannung und Stressabbau durchgeführt werden.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen zum Gesundheitsmanagement haben können Sie mich gerne ansprechen. Sie erreichen mich unter:

☎ 5289

✉ [katja.germann@zuv.uni-hannover.de](mailto:katja.germann@zuv.uni-hannover.de)

## VERBESSERUNG DER ARBEITSSITUATION IM AKADEMISCHEN PRÜFUNGSAMT

Fast 1 ½ Jahre hat es gedauert von der ersten Begehung der Räumlichkeiten im Akademischen Prüfungsamt im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) bis zur Umsetzung und Fertigstellung des Raumkonzeptes. Voraus gegangen waren Begehungen mit den Sicherheitsfachkräften und Mitgliedern des BEM, die im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse die Arbeitsbedingungen vor Ort besichtigten.

Grund der Arbeitsplatzbesichtigung waren Beschwerden von MitarbeiterInnen über die schlechten Arbeitsbedingungen, insbesondere bei starkem Publikumsverkehr. Hier wurde vor allem die Raumakustik als sehr störend empfunden. Darüber hinaus ergab eine nachfolgende Lichtmessung durch unsere Sicherheitsfachkräfte,

dass auch die Lichtverhältnisse an den Arbeitsplätzen, zumindest in diesem Bereich, nicht den Anforderungen von 500 Lux entsprachen. Etwas aufwendiger gestaltete sich die Messung der Raumakustik. Hier musste ein externes Ingenieurbüro zur Überprüfung der Raumakustik eingeschaltet werden. Das Gutachten dokumentierte Handlungsbedarf und zeigte Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Raumakustik auf.

Die Umsetzung der Maßnahmen war allerdings mit relativ hohen Kosten verbunden, so dass eine Realisierung zuerst nicht angestrebt wurde. Auf Intervention u. a. des BEM wurden dann aber doch Mittel für eine Akustikdecke, einen neuen Bodenbelag, eine neue Beleuchtungsanlage sowie eine neue Büroausstattung



Betriebliches  
Eingliederungsmanagement



freigegeben, so dass die Umbaumaßnahmen mit der 1. Baubesprechung Mitte Juli 2011 begonnen und Mitte September 2011 abgeschlossen wurden.

Durch die Umgestaltung der einzelnen Arbeitsplätze konnten Arbeitsnischen für die MitarbeiterInnen geschaffen werden, die ein ruhigeres und ungestörtes Arbeiten ermöglichen.

Nach Aussagen der MitarbeiterInnen hat sich die Arbeitssituation hierdurch deutlich verbessert. Durch die Schaffung von separaten Arbeitsbereichen ist die akustische Belastung bei Publikumsverkehr zusätzlich stark reduziert.

Diese Maßnahme zur Verbesserung der Arbeitssituation war die bisher

umfangreichste, die durch Anregung des BEM eingeleitet wurde.

Positiv ist die (wie immer) gute Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Arbeitssicherheit zu bewerten. Hier wurde von Anfang an in Zusammenarbeit mit dem BEM an konstruktiven Lösungsansätzen mitgearbeitet.

Aber nicht nur die Umgestaltung des Arbeitsplatzes wurde vom BEM begleitet. Die angespannte Arbeitssituation im Akademischen Prüfungsamt ist immer wieder Thema in den Beratungsgesprächen. Auch hier konnte durch individuelle Maßnahmen eine Verbesserung erreicht werden.

*Uwe Spillebeen*

Personalvertretung im BEM

## „MIT SCHIRM, CHARME UND METHODE“

**Rückblick auf die Eröffnungsveranstaltung der Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro“ am 26.01.2012**

Ein Jahr Arbeit, intensive Vorbereitung und nun soll alles vorbei sein? Ich sitze im nun leeren Foyer der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und sinne nach.

Alle Beteiligten fanden, dass die Eröffnung der Wanderausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro“, die eine Gruppe von Sekretärinnen der LUH initiiert hat und die im Rahmen des 20-jährigen Jubiläums des Gleichstel-

lungsbüros stattfand, super gelungen war.

Die 15 Roll-up-Banner, aus denen die Ausstellung besteht, sind schön, übersichtlich und verständlich geworden. Die Eröffnungsrede der Gleichstellungsbeauftragten Frau Helga Gotzmann und das Grußwort der Vizepräsidentin Frau Professor Gabriele Diewald waren informativ und anschaulich. Das Grußwort des Dekans Professor Andreas Wagener war witzig und genau auf den Punkt. Er machte deutlich, dass eine Hochschulsekretärin vier verschiedene Berufszweige in einer Person vereinbaren kann. Und er gab auch selbst zu,

dass er sich noch nie vorher darüber Gedanken gemacht hatte: „Was macht meine Sekretärin eigentlich so alles?“ Ob er damit kein Einzelfall ist?

Ein weiteres Highlight war der Auftritt des „Unterhalters mit Witz und Feuer“ Matthias Wesslowski, der am Schluss seiner Show mit seinem Geburtstagkuchen für das Gleichstellungsbüro auch noch den letzten Besucher verblüffte. Passend zum Thema verglich er die heutige Büroarbeit mit der Kommunikation zur Zeit der Inka. An Hand von Seiltricks verdeutlichte er die Funktionsweise des sogenannten „Inkanets“, was ich spitze fand.

Schade war nur, das erst danach der Beitrag von Frau Gabriele Hillebrand-Knopff (Bundessprecherin der Kommission „Frauenförderung MTV“ der Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten) folgte. Mit Sachverstand und Beispielen wies sie auf die Problematik der alten und neuen tariflichen Eingruppierung der Hochschulsekretärinnen hin. In der neuen Entgeltordnung finden die geänderten Arbeitsbedingungen der Sekretärinnen in einem modernen Hochschulbüro als Schalt- und Informationszentrale des Instituts keinen Niederschlag.

Alles in allem war die Ausstellungseröffnung eine gelungene Veranstaltung. Unser Dank geht an die beteiligten Kolleginnen, die all dies in vielen Mittagspausen vorbereitet haben.

Wer neugierig geworden ist, kann die Wanderausstellung noch an verschiedenen weiteren Orten innerhalb

der Universität sehen (genaue Termine s. u.).

### **Ausblick – Und nun?**

Was geschieht, wenn die Wanderausstellung an der LUH beendet ist? Erfreulicherweise haben sich Kontakte zu anderen Hochschulen ergeben, und es besteht die Möglichkeit, dass diese die Ausstellung ebenfalls in ihren Räumlichkeiten zeigen werden.

### **Mein Fazit**

Es wäre schön, wenn die Wanderausstellung an vielen Orten innerhalb der Universität wahrgenommen würde. Für mich ist wieder klar geworden: Nur wenn immer und immer wieder auf Ungerechtigkeiten hingewiesen wird, kann sich etwas ändern.

*Gudron Mrus*



## AUSFALL DER KINDERBETREUUNG?

### Was tun? Wie, was, wo!

*Der Kindergarten ist wegen Weiterbildung geschlossen, Prüfungstermine müssen überbrückt werden, ein Babysitter ist nicht in Sicht und dringende dienstliche Termine stehen an.*

Dieser Einführungssatz zur flexiblen Kinderbetreuung an der Leibniz Universität entspricht einer Lebenssituation, die viele Eltern kennen. Aber welche konkreten Angebote für beschäftigte oder studierende Eltern bestehen, ist oft unbekannt.

Dabei geht es um kurzfristige, planbare oder unplanbare bis hin zu längeren Betreuungszeiten, zum Beispiel in den Ferien.

Unter dem Motto „**Konferenz-Kinderbetreuung**“ bietet der Familien Service „Leibniz Kids“ eine stundenweise Kinderbetreuung, speziell für die Betreuung während Konferenzen, Tagungen Besprechungen an. Die ebenfalls angebotene „**Back-up-Betreuung**“ wendet sich an Eltern von Kindern zwischen 0 und 12 Jahren in Zeiten von Engpässen bei der Kinderbetreuung durch Ausfall der Tagesmutter oder zur Überbrückung von Lern- und Prüfungsphasen. Die Back-up-Betreuung stellt sich auf Ihre individuellen Bedürfnisse ein und ist 24h und am Wochenende in Bereitschaft. Die Betreuung ist für Studierende und Beschäftigte an bis zu 10 Tagen im Jahr kostenfrei.

Eine reguläre Kinderbetreuung bieten die **Kitas** rund um den Campus an. Hier konkurrieren die **CampusKrü-**

**mel**, die **Gartenzwerge**, die **Kita Pustebume** und die **Kids vom AS-tA-Kindergarten** um die Gunst Ihrer Kinder.

Aber auch für die ach so heiß ersehnte Ferienzeit kann eine Betreuung sichergestellt werden.

So bieten das **Zentrum für Hochschulsport** und die **Medizinische Hochschule** regelmäßig in den Oster- und Herbstferien für Kinder von Hochschulangehörigen Aktivitäten wie z.B. Sport, Spiel, Basteln an. Die Betreuung kann wahlweise halbtags (40 €/Woche) oder ganztags (75 €/Woche) erfolgen.

All diese Angebote und hilfreiche Informationen über Entlastungen bei der Kinderbetreuung für studierende Eltern können nachgelesen werden unter:

[http://www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/u2\\_kinderbetreuung.html](http://www.gleichstellungsbuero.uni-hannover.de/u2_kinderbetreuung.html)

Für Junge Eltern in der beruflichen Ausbildung besteht die Möglichkeit über eine „**Teilzeitausbildung**“ berufliche und familiäre Anforderungen in Einklang zu bringen. Dies ermöglicht das Berufsbildungsgesetz Auszubildenden (§ 8 Abs. 1). Die Verkürzung der Ausbildungszeit kann sich hierbei auf die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit beziehen. Eine Reduzierung um bis zu 25 % der regulären Ausbildungszeit ist unschädlich, wenn das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird. Auskünfte erteilen die zuständigen Kammern und der Personalrat der Leibniz Universität.

## ICH FINDE DICH NETT, DARF ICH DICH SIEZEN?

### Die Qual der Anrede oder Ausdruck eines bestimmten Führungsstils?

Professoren als Führungskraft, darüber haben wir schon im PR-Info berichtet (PR-Info Ausgabe 4), aktuell ist das Thema aber eigentlich permanent.

Zuletzt wurde dies im Senat thematisiert, als über das Berufungswesen an der Leibniz Universität gesprochen wurde. Dabei ging es um Einstellungsvoraussetzungen und die Anerkennung von Qualifikationen bei Professoren. Die wissenschaftliche Qualifikation und auch die Qualifikation zur Lehre wurden hinreichend diskutiert. Leider waren außerfachliche Qualifikationen (z.B. Führungsqualität) mal wieder kein Thema. Dabei zeigen Analysen unterschiedlicher Studien schon länger auf, wie es um den/die Professor/in als Führungskraft steht.

Es steht nicht gut, dies sei schon mal festgestellt. Aber davon mehr in einem der nächsten PR-Infos.

### Aber wie ist das mit der Anrede?

Das Nähe schaffende **Du** steht dem Distanz schaffenden **Sie** gegenüber. Beide Anreden können und werden als Elemente zur Führung genutzt. Ansprachen in der zweiten Person Plural in dem Stil: „Wie macht ihr das?“, kennzeichnen eine Zwischenform der Distanzverringern. Aber auch andere Zwischenformen bestehen. „**Das Hamburger Du**“ ist z. B. eine Form der Anrede in der deutschen Sprache, bei der man jemanden beim Vornamen nennt und

dazu siezt (Beispiel: „Frank, kommen Sie bitte mal?“).“ Im Gegensatz dazu das „**Münchner Du**“ oder „**Kassierinnen-Du**“: Die Anrede per Duzen in Verbindung mit dem Familiennamen („Gruber, mach mal bitte das Fenster zu!“)

Weil das Du und seine Zwischenformen Nähe und Vertrauen schaffen, stellen sie eine Verbundenheit und ein Gefühl von Freundschaft her.

Nicht immer hat diese Zwischenform zwischen Sie und Du die erhoffte Wirkung. Ein zu schnelles Duzen kann unangebracht und anbiedernd wirken und kann, wenn das persönliche Verhalten der Führungskraft so gar nicht zu der augenscheinlichen Vertraulichkeit der persönlichen Anrede passt, schnell das Gegenteil von dem bewirken, was es eigentlich ausdrücken wollte und sollte.

Duzen oder Siezen, der Umgang am Arbeitsplatz kann daher sehr schwierig sein, gerade wenn der Vorgesetzte das Du anbietet.

Verhaltensregeln erleichtern dabei den Umgang mit der Anrede. Generell bietet der Ranghöhere das Du an, unter Gleichrangigen geht die Initiative vom Älteren aus. Das bedeutet in der Berufspraxis: Der junge Vorgesetzte darf dem älteren Mitarbeiter die vertrauliche Anrede anbieten, aber nicht der ältere Mitarbeiter dem jungen Chef.

Dabei kommt es auch auf den Zeitpunkt an. Ein in einer Feierlaune ausgesprochenes Du-Angebot vom Chef stellt des Öfteren später beide vor

Probleme. Wie reagiert man am Morgen danach? (Eine Frage, die in anderen Lebenssituationen auch häufig gestellt wird...) Klare Regel: Fällt der Ranghöhere ins förmliche Sie zurück, sollte man dies einfach akzeptieren.

Was, wenn man das Du vom Chef nicht will? Eine Absage zum Du kann durchaus negativ aufgefasst werden. Insbesondere dann, wenn die Absage nicht gut begründet ist oder verspätet ausgesprochen wird. Gründe, ein wohlgemeintes Du abzulehnen, sind nicht so zahlreich. Gerade wenn in einer frühen Phase des Kennlernens das Du vom Vorgesetzten angeboten wird. An dieser Universität zum Beispiel kommt es nicht selten bei der Besetzung einer neuen Professur zu einer solchen Situation.

Typ Teamplayer: Im Team wird geduzt, zusammen hart gearbeitet und fröhlich gefeiert. Kaum Chancen sich dem Du zu entziehen, auch wenn es nicht gewollt ist. Aber vielleicht bedankt man sich erst einmal und sagt etwas wie: Wissen Sie, im Arbeitsleben ist es mir lieber, (erst einmal) beim Sie zu bleiben.

Oder das Du-Angebot vom Chef nach jahrelanger guter Zusammenarbeit. Hier kann man das Du-Angebot zu Recht als Auszeichnung und Wertschätzung ansehen, eine Ablehnung könnte missverstanden werden. Aber auch hier kann man höflich auf die jahrelange gute Zusammenarbeit hinweisen, die man mit dem Du nicht gefährden möchte.

Weil das Du Nähe und Vertrauen schafft, stellt sich schnell ein Gefühl der Verbundenheit ein, was hoffentlich nicht zur kostenfreien Leistungssteigerung missbraucht wird. Das Du

immer vertrauensvoll als Freundschaftsbeweis zu interpretieren, das geht wohl an der Lebensrealität vorbei. In stark teamorientierten Arbeitsgruppen kann das vertrauliche Du durchaus motivierend und teambildend sein. Wie bereits erwähnt, das Du kann nur in einer Atmosphäre existieren, in der die Wertschätzung der MitarbeiterInnen insgesamt einen hohen Stellenwert hat. Punktuelle Vertraulichkeit ist hier nicht angesagt.

Aber wie reagieren, wenn das vertrauliche Du nicht mehr gewünscht wird? Ein einmal angebotenes Du lässt sich so leicht nicht mehr zurückziehen. Und wenn doch, grundlos wird das nicht passieren – und dann ist es besser dies auch zu akzeptieren und eine konstruktive Basis auf Grundlage des Sie's wieder aufzubauen. Ein ehrliches Sie ist allemal besser als ein unehrliches Du.

Und unter uns, den unsympathischen Chef zu siezen fällt auch allemal leichter! In diesem Sinne, macht's gut!

PS:

In den nächsten Ausgaben würden wir gerne mehr über Professoren als Führungskräfte schreiben. Es wäre schön, wenn dazu Anregungen aus der Belegschaft mit best practice Beispielen kommen.



### **Krankengeld auch nach Ende der Arbeit**

Werden ArbeitnehmerInnen am letzten Tag ihres Arbeitsverhältnisses

von einem Arzt krankgeschrieben, erhalten sie ab dem Folgetag Krankengeld, auch wenn mit dem Arbeitsverhältnis die Versicherung mit Anspruch auf Krankengeld endet. Es reicht aus, wenn die Arbeitsunfähigkeit zu einem Zeitpunkt festgestellt wird, an dem die Versicherung noch besteht.

(Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 14.07.2011 – L 16 KR 73/10)



### **Aufhebungsvertrag ohne Sperrzeit**

Hat ein Arbeitnehmer den Arbeitsplatzverlust zu vertreten, muss er mit einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeldbezug rechnen, wenn kein wichtiger Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen hat. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn ein Aufhebungsvertrag aus betriebsbedingten Gründen abgeschlossen wurde und die gewährte Abfindung den Betrag nach dem Kündigungsschutzgesetz (halber Monatsverdienst je Beschäftigungsjahr) nicht übersteigt.

(Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 19.10.2011 – L 3 AL 5078/10)

### **Pflegezeit nicht in mehreren Zeitabschnitten**

Nach dem Gesetz über die Pflegezeit sind Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens sechs Monate.

Der Arbeitnehmer hat nur einmal das Recht, Pflegezeit zu nehmen, das mit der erstmaligen Inanspruchnahme erlischt. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit weniger als sechs Monate umfasst.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.11.2011 – 9 AZR 348/10)

## PERSONALRATSMITGLIEDER GPR und PR-LUH

Bettina Aichinger	GPR / PR-LUH		19903
Katja Bohne	Vorsitzende GPR / PR-LUH		2446
Stefan Bork	GPR / PR-LUH		19907
Marc André Brinkforth	GPR / PR-LUH		19906
Christina Eidam	PR-LUH		3217
Iris-Dixi Eyrich	GPR		19855
Nikolaos Gilantzis	PR-LUH		5216
Oliver Gorden	GPR		799028
Elvira Grube	PR-LUH		19828
Vinzent Hafner	GPR / PR-LUH		17461
Ulrike Hepperle	GPR		2795
Elke Hildebrandt	GPR		17379
André Hruschka	PR-LUH		19905
Sonja Kuhlendahl	GPR		17810
Rüdiger Kuhnke	GPR / PR-LUH		2682
Volker Lange	GPR		3909
Joachim Lilienthal	GPR / PR-LUH		3981
Hans-Ulrich Metzger	GPR / PR-LUH		2171
Gudron Mrus	GPR		5680
Hans-Georg Nanko	GPR		3415
Britta Perkams	GPR		5740
Sandra Schmakeit	PR-LUH		4277
Jörg Schollbach	Vorsitzender PR-LUH / GPR		19901
Uwe Spillebeen	PR-LUH		5226
Andrea Tech	PR-LUH		8196
Oliver Wempe	GPR		3376
Elisabeth Wienemann	PR-LUH		4847

**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](mailto:buero@personalrat.uni-hannover.de)

<http://www.uni-hannover.de/pr/>

Welfengarten 3, Gebäude 1111