



**Sommerzeit**

**Urlaubszeit**

**Arbeitszeit**

## THEMEN DIESER AUSGABE

<b>Editorial</b>	<b>S. 3</b>
<b>Sommerfest 2012</b>	<b>S. 4</b>
<b>Schönen Urlaub gehabt?</b>	<b>S. 5</b>
<b>Gleichstellung mal anders!</b>	<b>S. 6</b>
<b>Mehr Urlaub 2011 und 2012</b>	<b>S. 7</b>
<b>PR-Workshop in Bad Nenndorf</b>	<b>S. 8</b>
<b>Neue Entgeltordnung – Teil 2</b>	<b>S. 10</b>
<b>Jahressonderzahlung</b>	<b>S. 12</b>
<b>Zur Erinnerung!</b>	<b>S. 12</b>
<b>Parkraumbewirtschaftung – mal anders!</b>	<b>S. 13</b>
<b>LUH – „Fachchinesisch“</b>	<b>S. 14</b>

## URLAUB ADE?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Sommer neigt sich seinem Ende zu und damit endet für die meisten auch die Urlaubszeit. Wir hoffen, Sie hatten in Ihrem Urlaub besseres Wetter als beim diesjährigen Sommerfest und konnten sich gründlich erholen. Während noch vor einigen Jahren Sonnenbaden, Sightseeing und Wandern zu den häufigsten Urlaubsbeschäftigungen gehörten, werden jetzt immer öfter dienstliche Mails und Telefonate vom Urlaubsort aus beantwortet. Durch Smartphones, Tablet-PCs und Ultrabooks ist man heute immer online, so dass immer mehr Kolleginnen und Kollegen sich eher in einer Art freiwilligen Rufbereitschaft als im Urlaub befinden. Natürlich ist es toll, dass wir Dank moderner Technik auch außerhalb des Büros arbeiten können. Aber warum hieß es eigentlich noch mal Erholungsurlaub?

Alle unter 40jährigen Tarifbeschäftigten erreichte hoffentlich Mitte August die frohe Botschaft von bis zu vier zusätzlichen Urlaubstagen für 2011 und 2012 aufgrund aktueller Rechtsprechung. Unser Vorschlag: Nutzen Sie diese Urlaubstage einfach mal bewusst ganz für sich! Denn auch der Rest des Jahres wird für unsere Universität noch einige Herausforderungen bereithalten, zumal im Oktober die zweite Welle des doppelten Abiturjahrganges ansteht und die erste Welle in die Labore und Praktika drängen wird. Da bleibt dann nur zu hoffen, dass die Erholung der letzten Wochen bis zum nächsten Urlaub reichen wird.

Ihr Personalrats-Team



## SOMMER?FEST

Sommerfest?! Ein April- oder Herbstfest hätte es wohl besser getroffen.

Viel schlechter hätte das Wetter zu Beginn des Aufbaus gar nicht sein können. Regen und Sturm fegten durch den Welfengarten, und besonders warm war es auch nicht für diese Jahreszeit. Einige Einrichtungen haben ihren Aufbau abgebrochen, andere Stände wurden vom Winde verweht.

Die Aufgabe anderer war jedoch unser Glück – so konnten wir einen ungenutzten Pavillon übernehmen und

Plakathalter erhalten musste, kam mit starker Verzögerung schließlich doch noch zum verdienten Einsatz und wurde sehr gut angenommen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben ihre mehr oder weniger vorhandene Ballbeherrschung zum Besten gegeben, Präsident Barke wurde seiner Vorbildfunktion gerecht und hat die beste Trefferquote erzielt.

In Anbetracht des nicht gerade perfekten Wetters war es umso erfreulicher, dass sich doch so viele Besucherinnen und Besucher zum Som-



endlich unsere Popcorn-Maschine von ihrem wenig kleidsamen Regenschutz befreien und gefahrlos in Betrieb nehmen. Unser Personalrats-Popcorn, das traditionsgemäß nur „ein Lächeln“ kostete, fand so viele Abnehmer, dass die Maschine bis zum Ende des Festes keine Zeit zum Abkühlen hatte.

Unsere vom Hochschulsport gesponserte Torwand, die zunächst als Wind- und Wetterschutz sowie als

merfest eingefunden haben. Als Belohnung gab es viele kreative Stände der beteiligten Einrichtungen und Gruppen. Neben kulinarischen Genüssen und experimentellen Getränken gab es ein buntes Bühnenprogramm. Zahlreiche Spiele und Wissens-Tests sowie nette Gespräche sorgten für eine rundum gute Unterhaltung.

Wir freuen uns auf das nächste Sommerfest, das hoffentlich vom Wetter etwas mehr verwöhnt wird.

## SCHÖNEN URLAUB GEHABT?

Die meisten Beschäftigten haben Ihren Urlaub schon hinter sich. Nun geht noch mal der Schwung in den Urlaub, der die Schulferien gern meidet oder zugunsten der Kolleginnen und Kollegen mit Kindern verzichtet hat.

Wie haben Sie denn Ihren Urlaub verbracht? Mit Handy und hinterlegter Nummer für den "Notfall" – jederzeit erreichbar? Oder nur mal schnell die dienstlichen Mails gecheckt? Natürlich nur das Wichtigste kontrollieren, die eine Sache noch erledigen und Schaden abwenden? Und dann führt Eins zum Anderen und der Urlaubstag wird auffallend kurz mit reduziertem Programm.

Durch den Einsatz von mobiler Technologie ist es kein Problem sich jederzeit aus fast allen Gegenden der Erde um seine Mails zu kümmern, Kontakte zu pflegen oder dem elektronischen Büro einen Besuch abzustatten. Abschalten, den Urlaub für etwas ganz Anderes und damit zur Erholung vom Alltag nutzen, das fällt daher immer mehr Beschäftigten schwer. Aus gesundheitlicher Sicht ist das eine nachgewiesenermaßen fatale Entwicklung. Die permanente Beanspruchung und die vernachlässigten Erholungsphasen bergen die Gefahr des erhöhten Stresses und damit einer Gesundheitsgefährdung.

„Die Entscheidung, die Arbeit einmal gänzlich ruhen zu lassen, kann auch den Unterschied ausmachen zwischen einer gesunden und einer aus-

gebrannten Arbeitskraft“.<sup>1</sup> Urlaub dient der Erholung und damit der Wiederherstellung der Arbeitskraft. Der Arbeitgeber darf nicht verlangen, dass Sie jederzeit – also auch in Timbuktu – für ihn erreichbar sind. Die Vorgesetzten müssen für eine echte Vertretung sorgen. Dies ist ausschließlich ein Problem des Arbeitgebers und darf nicht zu Ihrem gemacht werden.

Meist ist es ja nicht nur der Urlaub, sondern die Arbeit wird auch noch abends nach der Arbeitszeit oder am Wochenende mit nach Hause genommen. Manchmal sagt man sich, dass man einfach mehr Ruhe zu Hause hat. Oder man schafft seine Arbeit nicht in der vorgesehenen Zeit. Wenn das ausnahmsweise mal so wäre, ist dagegen auch nicht viel einzuwenden, aber leider wird es immer mehr der Regelfall. Für die Vorgesetzten ist oft mit der Erledigung der Arbeit alles bestens, wie und wo auch immer. So müssen diese sich weder zusätzliche Gedanken zur Arbeitsorganisation oder etwaigen Entlastungslösungen machen. Der so selbst erzeugte Druck überträgt sich oft auch auf die direkte Arbeitsumgebung und führt für immer mehr Kolleginnen und Kollegen in einen Teufelskreis aus Stress und Dauerbelastung.

Die meist nächste Stufe ist dann, wenn erkrankte Kolleginnen und Kollegen statt zuhause im Bett zu liegen und sich von der Krankheit zu erholen, sich mit Erkältungen zur Arbeit

---

<sup>1</sup> Studie des Dienstleisters Regus, Alisa Kapic, Country Manager Austria

schleppen. Krankheit passt nie in den Zeitplan, so aber tragen sie nicht nur zur weiteren Verbreitung der Krankheitserreger bei, sondern verschleppen und chronifizieren auch die eigene Krankheit. Schlimmstenfalls wird dann aus einem Husten eine ausgewachsene Bronchitis oder gar eine Lungenentzündung...

Und auch wenn es nicht gleich so dramatisch kommt, die Genesung braucht so auf jeden Fall länger. In dieser verlängerten Krankheitszeit können die Kolleginnen und Kollegen nur eingeschränkt arbeiten. Und die Konzentration ist auch nicht die Beste. Da ist es dann fraglich, ob dem Arbeitgeber damit wirklich geholfen ist. Viele Studien gehen davon aus, dass das Arbeiten trotz Krankheit den Arbeitgeber mittel- und langfristig mehr Geld kostet, als wenn kranke Beschäftigte ihre Krankheit zuhause auskurieren würden.<sup>2</sup> In einem Betrieb mit überproportional vielen befristeten Verträgen scheint das allerdings weniger von Interesse zu sein.

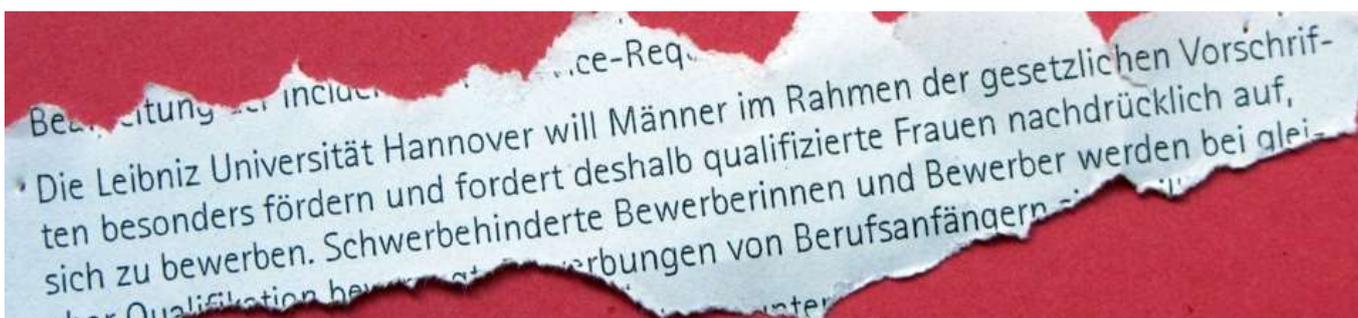
<sup>2</sup> Vgl. M. Steinke/B. Badura, Präsentismus – Ein Review zum Stand der Forschung, Dortmund/Berlin/Dresden 2011, S. 78 ff.

Natürlich hat das Phänomen auch schon einen schönen, wissenschaftlichen Namen: Präsentismus.

Während für den Arbeitgeber vor allem wirtschaftliche Interessen gegen Präsentismus und ständige Erreichbarkeit sprechen, zahlt sich für die Kolleginnen und Kollegen weder das Arbeiten trotz Krankheit noch die ständige Erreichbarkeit vor allem aus gesundheitlichen Gründen nicht aus. Burnout trifft nicht nur Führungskräfte, sondern auch viele andere Beschäftigte, verursacht durch die sich rasant verschärfende Arbeitswelt.

Also sollten wir „entschleunigen“ und zumindest den Urlaub zur Erholung nutzen. Lassen Sie das Diensthandy im Dienst, den Laptop zu Hause und seien Sie einfach mal weg. So kommen Sie gut erholt und mit neuer Kraft wieder zur Arbeit. Damit tun Sie Ihrer Gesundheit etwas Gutes! Und es hat auch für den Arbeitgeber einen Vorteil, da Sie jetzt umso motivierter und produktiver arbeiten können. Das werden auch die Kolleginnen und Kollegen zu schätzen wissen...

## GLEICHSTELLUNG MAL ANDERS!



## MEHR URLAUB 2011 UND 2012 FÜR JÜNGERE



Das Bundesarbeitsgericht hat die altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer im TVöD für

unzulässig erklärt. Sie ist mit dem Gleichstellungsgesetz so nicht zu vereinbaren und stellt eine Diskriminierung der jüngeren Beschäftigten dar, so ihr Urteil. Da der TV-L eine gleichartige Regelung enthält, hat sich kürzlich die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) dem Thema angenommen und folgenden Beschluss gefasst:

Für die Jahre 2011 und 2012 wird – bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen des § 26 TV-L – übertariflich altersunabhängig ein Urlaub von jeweils 30 Arbeitstagen gewährt. Einige von Ihnen – konkret die unter 40-Jährigen – kommen damit für den Zeitraum 2011 und 2012 noch in den Genuss weiterer Urlaubstage. Hier ist darauf zu achten, dass Ansprüche aus dem Jahr 2011 nur noch bis zum 30.09.2012 geltend gemacht werden können.

Weitere Informationen finden Sie im Vademecum, A-Rundschreiben Nr. 20/2012 – BAG-Urteil vom 20. März 2012 – Az.: 9 AZR 529/10:

[http://www.uni-hannover.de/imperia/md/content/vademecum/intern/a-rundschreiben/a\\_2012-20\\_2-1-3.pdf](http://www.uni-hannover.de/imperia/md/content/vademecum/intern/a-rundschreiben/a_2012-20_2-1-3.pdf)

Sicherlich haben Ihre Vorgesetzten Sie davon schon in Kenntnis gesetzt. Oder etwa nicht?

Damit haben alle Beschäftigten, auch die Auszubildenden, unabhängig von ihrem Alter für die Jahre 2011 und 2012 einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Allerdings verfällt der Urlaubsanspruch für 2011, wenn Sie den Urlaub nicht bis zum 30.09.2012 antreten.

Für Beamtinnen und Beamte ändert sich vorerst nichts, es gilt weiterhin die Niedersächsische Erholungsurlaubsverordnung mit ihrer altersabhängigen Urlaubsstaffelung. Hier sollen die Ergebnisse der Tarifverhandlungen in 2013 abgewartet werden...

Und wie oben beschrieben gilt diese Regelung auch für Tarifbeschäftigte vorerst nur für die Jahre 2011 und 2012. Für den Zeitraum ab 2013 wird zwischen den Tarifvertragsparteien eine neue Urlaubsregelung vereinbart werden müssen. Das heißt, die Urlaubsregelungen für alle (!) werden im Zuge der Tarifrunde 2013 neu verhandelt. Wer also Interesse daran hat, dass wenigstens die bisherigen Urlaubsregelungen Bestand haben werden, sollte sich über eine aktive Beteiligung an den zu erwartenden Aktionen und Auseinandersetzungen im Rahmen der Tarifverhandlungen Gedanken machen. Ansonsten besteht die Gefahr drohender Verschlechterungen, weil die TdL sicherlich versuchen wird Urlaubsansprüche und notwendige Gehaltserhöhungen gegeneinander aufzurechnen. Das zu verhindern kann nur gemeinsam gelingen, eine Handvoll Aktiver wird dann sicher nicht reichen!

### **Klausurtagung der neugewählten Personalräte in Bad Nenndorf: Verständigung über zukünftige Schwerpunkte und Aufgabenverteilung**

Ende Juni trafen sich die neugewählten Personalräte des Personalrats der LUH und des Gesamtpersonalrats zu einer zweitägigen Arbeitstagung in Bad Nenndorf. Mit welchen Zielen und Erwartungen gehen die einzelnen Personalratsmitglieder in ihre Amtszeit und welchen Anforderungen sehen sie sich ausgesetzt? Diese Fragestellungen zu Motivation und Rollenverständnis standen am Anfang des Workshops. „Arbeitsplatz Universität verbessern“, „Hilfestellung und Begleitung für die Beschäftigten“, „Veränderungen aktiv mitgestalten“ – die Antworten waren vielfältig, allen gemeinsam geht es aber darum Gerechtigkeit, Solidarität und Zusammenarbeit zu stärken und willkürliches Verhalten, wo auch immer, zu verhindern.

Im Folgenden wurde dann verstärkt diskutiert, welche Entwicklungen in nächster Zeit an der Universität zu erwarten sind und wie Personalräte damit umgehen sollten. Dazu gehörte auch die Diskussion um eigene Initiativen und Schwerpunkte, die aktuell anliegen und mit Priorität verfolgt werden sollen.

### **Wie sieht nun unser Arbeitsprogramm für die neue Legislaturperiode aus, welche Ziele und thematischen Schwerpunkte haben sich herauskristallisiert?**

- Durch die Personalkostenbudgetierung (PKB) sind diverse Aufgaben der zentralen Verwaltung in Richtung Fakultäten verlagert worden, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitssituation an der LUH haben können. Wir beobachten nun durch PKB eine deutliche Verschiebung von Gestaltungs- und Entscheidungskompetenzen hin zu den Fakultäten. Unser Ansprechpartner und „Gegenpart“ bleibt jedoch die zentrale Verwaltung, was die Ausübung unserer Mitbestimmungsrechte zunehmend verzerrt. Das erschwert in der Praxis die Aufgabenwahrnehmung der Personalräte und mögliche Reaktionszeiten oder Fristen verkürzen sich erheblich. Hier gilt es zum Beispiel im Bereich Budget- und Personalplanung Lösungsansätze für einen besseren Informationsfluss aus den Fakultäten und nötigenfalls Mindeststandards zu entwickeln und mit der zentralen Verwaltung zu vereinbaren. Zentrale Richtlinien oder andere allgemein gültige Vereinbarungen könnten hier vielleicht ein Weg sein, um die Beschäftigten vor zunehmendem Wildwuchs und weiterer Prekarisierung des Arbeitsplatzes LUH zu schützen.
- Immer einen hohen Wert hat Gesundheitsfürsorge und Arbeitsschutz für uns Personalräte. Als ein Punkt sei hier der Aufbeziehungsweise weitere Ausbau von betrieblichen Beratungsstellen und anderen Präventionsangeboten genannt. Auch zu dem Thema

„Entschleunigung, Präsentismus, Mobile Working, etc.“ könnten Initiativen von Seiten des PR wichtig werden (siehe auch unseren Beitrag „Schönen Urlaub gehabt?“ zu diesem Thema in diesem Heft).

- Mehr planbare, möglichst langfristige Arbeitsverhältnisse – in Zeiten von lebenslangen Kettenverträgen mit immer kürzeren Befristungsdauern und immer späteren Weiterbeschäftigungszusagen müssen Personalräte sich schwerpunktmäßig dieser Aufgabe stellen und versuchen, die schlimmsten Auswüchse dabei zu verhindern.
- Immer komplexere IT-Systeme und Softwareprogramme eröffnen immer mehr Möglichkeiten, verschiedenste Daten zu sammeln und auszuwerten. Auch wenn vieles dabei sinnvoll erscheinen mag, oftmals bieten die Programme weit in die Persönlichkeitsrechte eingreifende Auswertungen und Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Hier werden Personalräte auch in Zukunft verstärkt gefordert sein, mit entsprechenden Regelungen solche Kontrollen zu vermeiden und einen gewissen Arbeitnehmerdatenschutz zu gewährleisten.
- Die immer noch oder schon wieder angestrebte Rechtsformänderung der TIB/UB ist wahrlich kein neuer Schwerpunkt für die Personalräte. Nun scheint es nach über 10 Jahren Untersuchungen, Gutachten und Initiativen einen weiteren Versuch zu geben, die ganze Sache konkreter zu machen. Die Personalräte an der Universität werden versuchen, jedwedes Outsourcing zu verhindern. Sie werden sich deshalb auch dafür einsetzen, dass die Bibliothek als zentrale Einrichtung Teil der Uni bleibt. Eine Leibniz Universität ohne eigene Bibliothek, eigentlich müsste sich ein breites Bündnis finden, das das zu verhindern weiß.
- Öffentlichkeitsarbeit von Personalräten verbessern, die eigene Arbeit bekannter machen, aktuelle Informationen schneller an die/den Frau/Mann bringen. Dazu sollen unter anderem unsere Internetseiten beitragen, die gerade überarbeitet werden. Wir wollen öfter und ausführlicher mit allen Mitarbeitern in den Dialog kommen und hoffen dabei auch auf Ihre Unterstützung. Ihre Kritik ist uns wichtig, ihre Anregungen werden wir aufnehmen. Mailen sie uns, rufen Sie uns an



oder sprechen Sie uns direkt an.

## NEUE ENTGELTORDNUNG – TEIL 2

Im letzten PR-Info berichteten wir von der neuen Entgeltordnung des TV-L und den mit der Einführung verbundenen Nachbesserungen für einige Eingruppierungen. Wie erwartet hat dieser Artikel zu vielen Nachfragen geführt. Dennoch gibt es natürlich viele Beschäftigte, die noch immer nichts davon gehört haben oder davon ausgehen, dass solche Anpassungen automatisch von der Dienststelle umgesetzt werden. Dies ist nicht so!

In den Tarifverhandlungen nutzen die Arbeitgeber immer wieder diesen verbreiteten Vertrauensbonus und bauen bei tariflichen Nachbesserungen eine notwendige Beantragung in den Tarifvertragstext mit ein. In logischer Folge dieses Vorgehens werden die Personalverwaltungen vom Finanzministerium darauf hingewiesen entsprechende Anpassungen nur zu prüfen, wenn ein Antrag der/des Beschäftigten vorliegt. Bei solchen oder ähnlichen Vorgängen bekommen Beschäftigte auch bei einer Klage vor Gericht den deutlichen Hinweis, dass sie verpflichtet sind regelmäßig und gründlich ihre Gehaltsabrechnung zu prüfen und selbst auf aktuelle Änderungen des Tarifvertrages zu achten. Das ist kein einfaches Unterfangen, wie die oft undurchschaubaren Gehaltsabrechnungen und der Wust an Tarifvertragsteilen und Anhängen, Übergangsregelungen und Zusatzvereinbarungen deutlich machen.

Neben den im letzten PR-Info (Nr. 7) erläuterten Höhergruppierungen für weggefallene Bewährungsaufstiege

des alten BAT gibt es als ähnlichen Vorgang auch noch eine „abgezinste Entgeltgruppenzulage“ für einige wenige Eingruppierungen. Von der Antragspflicht betroffen sind grundsätzlich nur Beschäftigte die NACH dem 1.11.2006 eingestellt wurden oder Beschäftigte, die aufgrund höherwertiger Tätigkeiten NACH dem 1.11.2006 höhergruppiert wurden und mit ihrem Arbeitsvertrag eine „vorübergehende Eingruppierung“ aufgrund der fehlenden TV-L-Entgeltordnung erhalten haben, für die nach altem BAT-Tarif eine Vergütungsgruppenzulage mit einer Wartezeit von bis zu 6 Jahren vorgesehen war.

Beschäftigte, die vorübergehend nach BAT-VGO in eine Fallgruppe eingruppiert wurden, die einen Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage mit einer Wartezeit bis max. 6 Jahren enthält und keine entsprechenden Besitzstand haben, können nach entsprechender Antragstellung bis zum 31.12.2012 rückwirkend zum 1.1.2012 ihre Ansprüche geltend machen. In den Fällen wird eine abgezinste Entgeltgruppenzulage gezahlt, wobei die ursprüngliche Wartezeit rechnerisch von einem fiktiven Gesamtzeitraum von 20 Jahren abgezogen wird. Die so ermittelte Zulage wird aber sofort gezahlt und dynamisch an Tariferhöhungen angepasst. Damit haben sich zurzeit für diesen Betroffenenkreis die folgenden Werte ergeben:

Techniker	BAT Vergütungsgruppe V b / II / L / I (EG 9 / TV-L)	119,48 Euro
Meister	BAT Vergütungsgruppe IV b / II / Q (EG 9 / TV-L)	180,17 Euro
Meister	BAT Vergütungsgruppe V b / II / Q (EG 9 / TV-L)	159,30 Euro

Auch in die neue Entgeltordnung sind wieder ähnliche Zulagen eingeflossen, als Nachbesserungen für besondere Härten der neuen Entgeltordnung des TV-L:

Technische Beschäftigte (mit besonderen Aufgaben und besonders verantwortungsvoller Tätigkeit)	TV-L-EGO Entgeltgruppe 9 / II / 15.1 /	134,06 Euro
Handwerksmeister, Industriemeister und Meister (mit besonderen Heraushebungsmerkmalen)	TV-L Entgeltgruppe 9 / II / 15.2 / Nr.1	126,45 Euro
Handwerksmeister, Industriemeister und Meister (mit besonderen Heraushebungsmerkmalen)	TV-L Entgeltgruppe 9 / II / 15.2 / Nr.2	126,45 Euro
Maschinenmeister (mit besonderen Heraushebungsmerkmalen)	TV-L Entgeltgruppe 9 / II / 15.3 / Nr.2	110,63 Euro
Gärtnermeister (mit verschiedenen Heraushebungsmerkmalen)	TV-L Entgeltgruppe 9 / II / 15.4 / Nr.1 TV-L Entgeltgruppe 9 / II / 15.4 / Nr.2 TV-L Entgeltgruppe 9 / II / 15.4 / Nr.3	126,45 Euro 126,45 Euro 126,45 Euro
Techniker (mit besonders schwierigen Aufgaben)	TV-L Entgeltgruppe 9 / II / 22 / Nr.1	82,98 Euro

Des Weiteren wurde die Vorarbeiterzulage neu geregelt:

Vorarbeiter für Beschäftigte der EG 1–4	Vorarbeiterzulage	138,47 Euro
Vorarbeiter für Beschäftigte mind. EG 5	Vorarbeiterzulage	237,03 Euro

Alle anderen Funktionszulagen bleiben vorerst unverändert.

## **Nochmals die Empfehlung:**

Prüfen Sie Ihre Unterlagen zum Arbeitsvertrag! Wenn Sie zwischen dem 01.11.2006 und dem 01.01.2012 eingestellt bzw. höhergruppiert wurden, könnte ein Anspruch (s.o.!) auf ein Plus in der Geldbörse bestehen. Aber: Die ggf. zustehende Höhergruppierung (s. PR-Info Nr. 7) oder Entgeltgruppenzulage wird nur auf schriftlichen Antrag gewährt!

## **WICHTIGER TERMIN IN BEZUG AUF DIE JAHRESSONDERZAHLUNG IST DER 1. DEZEMBER**

Im Tarifvertrag TV-L ist auch eine Jahressonderzahlung (üblicherweise als „Weihnachtsgeld“ bezeichnet) vorgesehen. Anspruch haben Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen (§ 20 Abs. 1 TV-L). Das Arbeitsverhältnis kann sich sogar in einem „gekündigten Zustand“ befinden.

Das bedeutet, dass ein späteres Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bezogen auf die Jahressonderzahlung unschädlich ist. Dem entsprechend entfällt allerdings für die Beschäftigten, die vor dem 1. Dezember ausscheiden diese Zahlung vollständig! (Eine Ausnahme gibt es nur in bestimmten Fällen von Altersteilzeit.)

### **Achtung:**

Auch ein Wechsel des Arbeitgebers kann zum Verlust des Anspruches führen. Selbst dann, wenn der bisherige Arbeitgeber auch im Bereich des TV-L angesiedelt ist. Dies kann z.B.

bei einer anderen Universität in einem anderen Bundesland der Fall sein. Bei einem Wechsel innerhalb der Leibniz Universität oder bei Hochschulen Niedersachsens wäre es kein Problem, da der Arbeitgeber der gleiche ist, nämlich das Land Niedersachsen vertreten durch die entsprechende Universität. Wenn Sie also selbst das Ende Ihres Beschäftigungsverhältnisses bestimmen können: Sehen Sie zu, dass Sie am 1. Dezember noch beschäftigt sind!

Die Regelungen zu der Bemessungsgrundlage, der Höhe der Zahlung als auch Berechnung der Anteiligkeit sind nachzulesen im TV-L § 20.

### **Vorsicht bei Unterbrechungen:**

Bei Unterbrechungen (Ausnahmen gelten bei Mutterschutz, Elternzeit und Krankheit) gibt es unterschiedliche Rechtsauffassungen. In diesen nicht allzu oft vorkommenden Fällen sollten Sie sich beraten lassen.

## ZUR ERINNERUNG!

### Antrag Höhergruppierung EGO

Im letzten PR-Info (Ausgabe 7) haben wir über die neue Entgeltordnung berichtet und darauf hingewiesen, dass in einigen Fällen auf Antrag eine höhere Entgeltgruppe gewährt werden

kann. Wir möchten hier noch einmal daran erinnern, dass in diesen Fällen bis zum 31.12.2012 die Anträge gestellt sein müssen, um finanzielle Einbußen durch die tarifliche Ausschlussfrist zu verhindern.

## PARKRAUMBEWIRTSCHAFTUNG – MAL ANDERS

Seit Jahren wird immer wieder mal die Frage eines Job-Tickets und der damit verbundenen Frage der Parkraumbewirtschaftung an der Leibniz Universität Hannover gestellt (siehe auch PR-Info Ausgabe 6, Dezember 2011).

Da bislang seitens der Dienststelle eine Parkraumbewirtschaftung nicht in Betracht gezogen wurde, ist es umso erfreulicher, dass jetzt erste zaghafte Versuche unternommen wurden, um sich dem Thema noch einmal zu nähern.



Das Foto zeigt eine klassische Variante der Parkraumbewirtschaftung.

Größenmäßig, dem Fahrzeug angepasst, grenzen klare Markierungen den bewirtschafteten Parkraum ein. Großzügige Flächennutzung ermöglicht hier das gefahrlose Be- und Entsteigen des abgestellten Fahrzeuges.

Apropos Markierung: Die Kennzeichnung der Bewirtschaftungsfläche mit dem Zeichen für ein absolutes Halteverbot ist etwas irritierend, da bei einem absoluten Haltverbot überhaupt nicht gehalten werden darf (außer verkehrsbedingt oder bei Vorliegen besonderer Umstände, z.B. ein Notstand). Unklar ist auch, ob das verzweifelte Suchen nach einer unbewirtschafteten Parkraumfläche einen Notfall im Sinne der Straßenverkehrsordnung darstellt.



Da die Verkehrswege auf dem Campus interne und keine öffentlichen Wege darstellen, wäre noch zu klären, ob ein widerrechtliches Parken überhaupt stattfinden kann, da die Kennzeichnung keine rechtliche Ver-

pflichtung nach sich zieht, der man folgen muss (oder muss man doch?). Überhaupt müsste geklärt werden, ob das Aufbringen von Verbotsschildern keine Amtsanmaßung im Sinne des § 132 StGB darstellt.

Sicherlich ist dem Parkraum-Nutz(nießer)er zu bescheinigen, dass das Vorfinden eines freien Parkplatzes nach 10:00 Uhr vormittags, schwierig, wenn nicht gar unmöglich ist, gerade jetzt in der Bauphase des Neubaus Molekulare Pflanzenwissenschaften. Aber auch hier, wie in vielen anderen Fällen, weiß die Personalvertretung Rat:

### **Radeln Sie im Sommer zum Arbeitsplatz!**

Das ist gut, denn schon 30 Minuten Fahrradfahren am Tag senkt Ihr Krankheitsrisiko und frische Luft und Bewegung wecken die Lebensgeister. Aber vielleicht ist auch der virtuelle Firmenlauf mit dem Slogan „10.000 Schritte am Tag, jeder Schritt zählt“, ein Anreiz, eine Aktion des Gesundheitsmanagements der Leibniz Universität Hannover.

Nach Aussage eines namentlich bekannten, internen Informanten, steht ein Dienstfahrrad zur Verfügung.



Denn eins ist sicher:

*Mens sana in corpore sano!*

Getreu dem Leitbild der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover:

*Theoria cum praxi –  
was das Leben bewegt, bewegt uns.*

## **LUH – „FACHCHINESISCH“**

### **Präsentismus**

Präsentismus bezeichnet nicht die permanente Verwendung von Power-Point-Präsentationen bei wirklich jedem Vortrag und auch nicht das Gefühl, das einen spätestens nach der 20sten klein bedruckten Folie be-

schleicht. Präsentismus ist vielmehr ein neues Wort für ein nicht ganz so neues Phänomen, nämlich die Anwesenheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz trotz Krankheit.

## 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		2539
Iris-Dixi Eyrich	GPR		19855
Nikolaos Gilantzis	PR-LUH		2648
Oliver Gorden	GPR		19902
Elvira Grube	PR-LUH		19904
Vinzent Hafner	GPR / PR-LUH		17550
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		3029
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