



Wunschzettel ?

- * weniger Urlaub
- * mehr Überstunden
- * Arbeiten bis 77
- * 24 Stunden/Tag
Rufbereitschaft
- * befristete Verträge
- weniger Feiertage



THEMEN DIESER AUSGABE

Editorial	S. 3
Mehr Urlaub – Zu früh gefreut?	S. 4
Personalratsarbeit praktisch	S. 5
Vormerken für 2013	S. 7
Gedanken eines Personalrats-Frischlings	S. 8
Fundstück	S. 9
Neue Entgeltordnung – Teil 3	S. 10
Strukturausgleich	S. 12
Internetauftritt im neuen Gewand	S. 13
Mutterschutz vor 2012? VBL-Antrag stellen	S. 14
Bin dann mal weg ...	S. 15
Sekretärinnen - Vernetzungstreffen	S. 16
LUH – „Fachchinesisch“	S. 17
Unser gutes Recht	S. 17
Wunschzettel	S. 18

ZEIT DER BESINNUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahresende rückt näher, die Jahreszeit gibt einen stilleren Rhythmus vor.

Wer mag da nachdenken über verpasste Chancen, unsichere Zukunft oder den Urlaub der nächsten Jahre?

Erst einmal dieses zu Ende bringen. Ein wenig Endspurt vor dem Fest, ein wenig Durchatmen, ein wenig Vorfroide auf die Zeit zwischen den Jahren. Pläne werden erst in der Silvesternacht gemacht. Dann wird mit großem Getöse all das Schlechte verjagt, neue Träume geboren und hehre Ziele gefasst.

Doch was sagt uns die Rückschau? Nicht nur auf dieses Jahr, sondern vielleicht auf die letzten Jahrzehnte? Haben wir mehr oder weniger Sicherheit auf der Arbeit? Haben wir mehr oder weniger Stress, Geld, Urlaub oder Zufriedenheit? Was haben wir in diesem Jahr geschafft oder versäumt? In welche Richtung haben wir uns entwickelt oder haben wir das überhaupt? Wann war der letzte Bildungsurlaub, wann der letzte gehaltvolle Austausch mit anderen Mitarbeitern, intern oder extern? Und wie geht es nicht nur uns selbst, sondern unseren Kollegen? Interessiert uns wirklich, was der Andere im Portemonnaie hat, wie häufig er oder sie sich einen Kaffee holt oder wie vermeintlich besser dessen Arbeitsbedingungen sind?

Die Frage sollte doch eher lauten: Wie schaffe ich es, zukünftig selbst zufriedener zu sein, um akzeptieren zu können, dass andere sich anders organisieren? Was kann ich selbst dafür tun, dass meine Belastung gesehen und besser verteilt wird, dass mein Arbeitsvertrag oder die Verträge meiner Kollegen entfristet werden? Wie kann ich für faire Arbeitsbedingungen oder für eine meinen Aufgaben entsprechende Eingruppierung eintreten? Wie erkenne ich meine Rechte und setze sie durch, ohne neidisch zur Seite zu schauen? Wie kann ich selbst dazu beitragen, dass Konflikte sich lösen lassen?

Kommunikation und kollegiale Solidarität, das sind die Instrumente, die uns gemeinsam stärker und zufriedener machen.

Vielleicht brauchen wir etwas mehr Besinnlichkeit.

Ihr Personalrats-Team

MEHR URLAUB FÜR JÜNGERE – ZU FRÜH GEFREUT?

Die Freude war groß, als das Bundesarbeitsgericht die altersabhängige Staffelung der Urlaubstage für unzulässig erklärt hat und somit allen Kolleginnen und Kollegen plötzlich die vollen 30 Urlaubstage zustanden. (Das Ministerium hatte vorsorglich diese Anpassung übernommen, um nicht ebenfalls verklagt zu werden.)

Dass dieses Urteil nicht langfristig ohne Folgen bleiben wird, war zu erwarten – immerhin muss in Zeiten der Finanzkrise gespart werden, um systemrelevante Banken retten zu können. Und so eine Aufstockung der Urlaubstage kostet schließlich Arbeitszeit - und Zeit ist Geld.

Mittlerweile hat das Ministerium für Finanzen reagiert und eine vorübergehende Ergänzung der Arbeitsverträge verfügt, nach der nun jedem neu eingestellten Beschäftigten ab 01.01.2013 nur noch 26 Urlaubstage (natürlich unabhängig vom Alter) zustehen werden. „Neueinstellung“ wird zwar definiert mit „erstmal ein Arbeitsverhältnis mit dem Land Niedersachsen“ zu begründen, aber das ist ein schwacher Trost für die Betroffenen.

Interessant ist auch die Bezeichnung „vorübergehende Ergänzung der Arbeitsverträge“, was bedeutet: „bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung“. Wie wir alle wissen, stehen die nächsten Tarifverhandlungen an. Wie sich diese neuen Vereinbarungen auf unser aller Urlaubsansprüche auswirken werden, ob es Besitzstandsrege-

lungen geben wird oder nicht, steht in den Sternen.

Betrachtet man die letzten Jahre, haben wir einige Kürzungen hinnehmen müssen. Ganz dunkel erinnert man sich noch an die zwei zusätzlichen Freistellungstage, die 1996 auf einen Tag gekürzt wurden und 2002 dann schließlich ganz entfallen sind. Auch bei den Feiertagen waren wir duldsam, als z.B. der Buß- und Betttag 1995 gestrichen wurde, um für die Arbeitgeber die Mehrbelastung der eingeführten Pflegeversicherung auszugleichen. Die Wochenarbeitszeit ist von den vor Urzeiten erstrittenen 38,5 Stunden auf mittlerweile 39,8 Stunden geklettert, zumindest in Niedersachsen. Zählt man alles zusammen, kommen wir als Nds. Landesbedienstete auf rund sechs Tage mehr Arbeit pro Jahr im Vergleich zu Mitte der neunziger Jahre. Von den erheblichen Einbußen, die unsere Kaufkraft weiter geschmälert haben oder der Verlängerung der Lebensarbeitszeit wollen wir gar nicht reden.

Es ist ja auch grundsätzlich richtig, verhandlungsbereit und verständnisvoll gegenüber dem Land zu sein, das uns schließlich aus unseren Steuergeldern bezahlt. Doch die eigene Schmerzgrenze sollten wir dabei nicht aus den Augen verlieren. Auch aus diesem Blickwinkel sollten wir alle die anstehenden Tarifverhandlungen nicht teilnahmslos an uns vorbeiziehen lassen.

Es ist an der Zeit, wachsam zu sein!

Eine der häufigeren Fragen, die ein Personalratsmitglied gestellt bekommt, lautet: „*Was macht ihr da eigentlich?*“ Keine Frage, die mal so nebenbei beantwortet werden könnte, die aber natürlich berechtigt ist und uns Personalräten die Gelegenheit gibt, uns darzustellen. Damit wir aber einen größeren Empfängerkreis erreichen, machen wir das hier im PR-Info. Da die Personalratsarbeit sehr vielseitig ist, versuchen wir anhand eines konkreten Beispiels darzustellen, wo unsere Aufgaben, Ziele und Wünsche liegen:

Beteiligung bei der Einstellung von Beschäftigten

Geregelt wird das im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) in § 65. Dort heißt es: „Der Personalrat bestimmt insbesondere bei personellen oder allgemeinen Maßnahmen mit, z.B. bei Einstellung oder bei Verzicht auf Ausschreibung.“

Nicht selten werden wir bereits im Vorfeld eingebunden, bevor eine Stelle ausgeschrieben wird, z.B. wenn von den Einrichtungen ein Verzicht auf Ausschreibung angestrebt wird, weil die Beschäftigten bereits entsprechende Arbeitsaufgaben wahrnehmen oder mit anderen Aufgaben weiterbeschäftigt werden sollen.

Generell ist der Personalrat bei der Besetzung von Stellen einzubeziehen. Sobald die Bewerbungsunterlagen auf eine Stellenausschreibung eingegangen sind, erfolgt die offizielle „Einladung“ zu den Bewerbungsgesprächen durch die einstellende Einrichtung.

Nun heißt es für den Personalrat aktiv zu werden: Kontaktaufnahme mit der Einrichtung, Terminvereinbarung zur Sichtung aller Bewerbungsunterlagen (dies können sowohl 10 oder auch einmal 300 sein) sowie die Prüfung von Bewertungskriterien für die Bewerberauswahl. Naturgemäß unterscheiden sich die Auswahlkriterien der Einrichtung von den Kriterien der Personalvertretung. Achten die Einrichtungen in erster Linie auf die Qualifikation, die Berufserfahrung und die Erfüllung des Aufgabenprofils in den Bewerbungen, sichtet der Personalrat die Unterlagen nach Kriterien wie: interne / externe Bewerbung, befristetes / unbefristetes Beschäftigungsverhältnis und sozialen Kriterien. Anhand dieser Merkmale wird die Liste der Bewerberinnen und Bewerber verglichen, die für ein Vorstellungsgespräch vorgesehen sind. Nicht selten kommt es auf Vorschlag der Personalvertretung zu einer Erweiterung der Liste, insbesondere dann, wenn interne Bewerber nicht berücksichtigt wurden.

Interne Bewerber müssen grundsätzlich in die engere Wahl einbezogen werden, dies ist nachzulesen im Vademecum der Leibniz Universität, A-Rundschreiben Nr. 03/2003. Auch Teilzeitbeschäftigte genießen bei der Stellenbesetzung eine besondere Berücksichtigung. Geregelt wird dies im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG § 9). Teilzeitbeschäftigte, die eine Stundenerhöhung anstreben,

sollten dies auch beim Dezernat 2 anzeigen, damit ihr Wunsch aktenkundig wird. Ansonsten kann eine gesonderte Berücksichtigung nach TzBfG nicht stattfinden. Aber Achtung: Diese besondere Berücksichtigung gilt nur bei vergleichbarer Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber.

Wir achten bei den Bewerbungsgesprächen darauf, dass das Anforderungsprofil gegenüber der Stellenaus-

geltgruppe nicht zwingend lukrativer sein muss. Manchmal verbleibt nur ein geringer „Garantiebetrag“ als Zuverdienst, der den gewachsenen Verantwortlichkeiten kaum gerecht wird. Eine Beratung durch den Personalrat kann jedenfalls immer hilfreich sein. Die Eingruppierung erfolgt anhand der Tätigkeitsbeschreibung, die der Personalmaßnahme in der Regel beiliegt. Der Personalrat prüft im Zweifelsfall anhand dieser Beschreibung

Können Sie auch programmieren, kochen, Vergaser reparieren und auf Norwegisch Verträge aushandeln?



schreibung nicht wahllos erweitert wird und dass allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Fragen zur Ermittlung ihrer Qualifikation gestellt werden. An den Bewerbungsgesprächen nimmt das Personalratsmitglied stellvertretend für das Personalratsgremium teil. Nach Abschluss der Gespräche erfolgt in der Regel eine „Reihung“ der Bewerberinnen und Bewerber, bei der oft auf die Erfahrungen und Kenntnisse des Personalrats zurückgegriffen wird.

Häufig kommt es vor, dass Fragen der Eingruppierung in den Bewerbungsgesprächen angesprochen werden. Gerade für interne Bewerbungen muss hier genauer hingesehen werden, weil eine höhere Ent-

die angestrebte Eingruppierung auf richtige Einordnung. Auch die mögliche Anerkennung von Beschäftigungszeiten zur Ermittlung der Stufenzuordnung wird geprüft.

Bei befristet ausgeschriebenen Stellen achtet der Personalrat auf die Begründung für die Befristung. Nach TzBfG wird unterschieden zwischen einer Befristung mit sachlichem Grund nach § 14 (1) und ohne sachlichen Grund nach § 14 (2). Gerade die Befristungen ohne sachlichen Grund nehmen nach Kenntnis der Personalräte in den letzten Jahren immer mehr zu. Der Verdacht drängt sich auf, dass die gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten bei Arbeitsplätzen, die eigentlich auf Dauer notwendig sind,

der gesetzgeberischen Intention zuwiderlaufend genutzt werden, beispielsweise um eine vermeintlich verlängerte Probezeit zu erreichen, bevor das „Risiko“ einer unbefristeten Anstellung eingegangen wird oder auch um eine „Motivationssteigerung“ und erhöhte „Leistungsbereitschaft“ des Beschäftigten zu gewährleisten, bevor der Verlängerungsvertrag unterschrieben ist. Dies liegt sicherlich nicht im Interesse der Beschäftigten, deren Vertreter wir schließlich sind.

Fairerweise muss ich aber sagen, dass bei den meisten Vorstellungsgesprächen die Sachkompetenz der Personalräte sehr geschätzt wird. Manche hilfreiche Information wird von der einstellenden Einrichtung gerne aufgegriffen, um qualifiziertes Personal zu verbesserten Bedingungen einzustellen.

Das Werben um die „fähigsten Köpfe“ findet nicht nur im wissenschaftlichen Bereich statt. Längst hat man erkannt, dass der wissenschaftliche Bereich

ohne den hochqualifizierten und motivierten Technischen- und Verwaltungsbereich nicht funktioniert.

Also stellen Sie bei Ihren nächsten Vorstellungsgesprächen Ihr „Licht nicht unter den Scheffel“.

Was wünschen wir uns nun als Personalräte? Das kann ich nicht sagen! Ich bin nicht **der** Personalrat, ich bin nur eines der 17 Mitglieder im Personalrat. Aber ich kann sagen, was **ich** mir wünsche: Noch mehr Fragen der Kolleginnen und Kollegen „*Was macht ihr da eigentlich im Personalrat?*“ Gebt mir und gebt uns die Gelegenheit, im persönlichen Gespräch Personalratsarbeit darzulegen, Sachverhalte zu erläutern und zur Mitarbeit zu motivieren.

Kaffeetrinken tun wir natürlich auch, aber am liebsten während eines Gesprächs mit Euch.

VORMERKEN FÜR 2013!

Personalversammlung LUH am 05.02.2013 um 10:30 Uhr

Hauptgebäude, Raum E001

Themen: Befristete Arbeitsverträge,
Umfrage Akademischer Mittelbau

Personalversammlung TIB/UB am 19.02.2013 um 9:00 Uhr

Conti-Campus, Gebäude 1507, Hörsaal 201

Thema: Rechtsformänderung



WER, WIE, WAS? – GEDANKEN EINES PERSONALRATS-FRISCHLINGS

„Wer, wie, was, wieso, weshalb, warum? Wer nicht fragt bleibt dumm!“. Dieses Motto der „Sesamstraße“ ging mir neulich auf einer Sitzung des Personalrats im Kopf herum. Es war nun schon die 13. Sitzung, an der ich seit meiner Wahl zum ehrenamtlichen und nicht freigestellten Mitglied des Personalrats der Leibniz Universität im März 2012 teilgenommen habe. Aller Anfang ist bekanntlich schwer und so ist es auch bei der Personalratsarbeit. Eine genaue Vorstellung, was mich so erwartet, hatte ich nicht, trotz eines guten Einführungsgesprächs mit „Langgedienten“ vor meiner Aufstellung als Kandidatin.

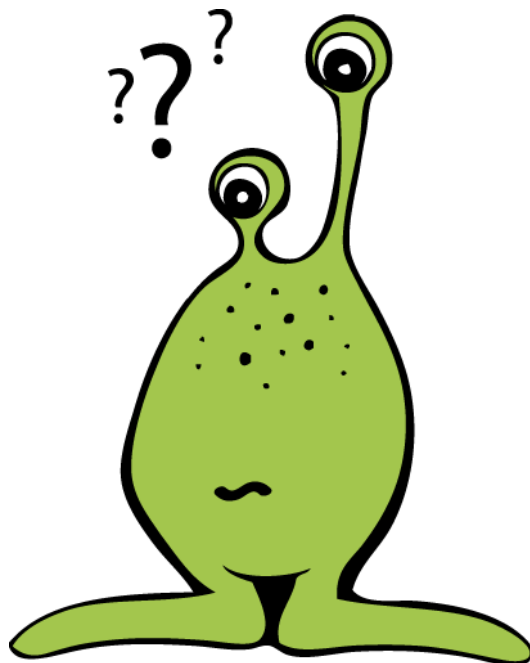
Nach der Wahl ging es dann gleich los mit den 14-täglichen Sitzungen. Personalmaßnahmen wie: Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Überstundenbeantragungen, Entfristungen, Kündigungen – über alle muss der Personalrat abstimmen. Da wimmelt es nur so vor Abkürzungen, an die zu gewöhnen es nicht eben leicht fällt. Dann gibt es die Berichte aus den ungeahnt zahlreichen Arbeitsgruppen und Gremien der Universität, in denen Mitglieder des Personalrats ebenfalls mitarbeiten. „Campus Management“, „Beirat für Informationstechnologie“, „Aus-

schuss für Arbeitsschutz und Gesundheit (ASAG)“ und viele (!) mehr.

Wenn die langjährigen Mitglieder aus diesen Sitzungen berichten, kam und komme ich mir manchmal vor wie ein Alien, der auf einem fremden Planeten gelandet ist und sich nur verwundert umschaut ob der ungewohnten Riten und Gebräuche der Einheimischen.

Um uns besser kennen zu lernen und Arbeitsschwerpunkte der neuen Amtszeit festzulegen, führen dann alle Personalratsmitglieder auf einen zweitägigen Workshop. Ein ver.di-Seminar für neue Personalräte über Rechte und Pflichten unserer Arbeit tat ein Übriges, damit mir so langsam einige Lichter aufgingen.

Inzwischen habe ich schon an Einstellungsgesprächen teilgenommen, habe die ersten Sitzungen der Personalrats-AG „Öffentlichkeitsarbeit“ mitgemacht und bin auch schon bei Dienststellengesprächen mit dem Präsidium gewesen. Die Mitarbeit in einer oder mehrerer der diversen selbstverwalteten AG's der Personalräte sollte für alle Mitglieder selbstverständlich sein. Nur so können wir als Mitarbeitervertretung eigene Ideen und Konzepte in die Entwicklung unserer LUH einbringen. Auch hier heißt



es erst einmal: Ruhe bewahren und einfummeln und immer wieder fragen, wenn was unklar ist.

Die Zeit für die Arbeit als Personalrätin muss und darf ich mir dem Gesetz nach während meiner Arbeitszeit nehmen, daher bleibt meine Bürotür während wahrzunehmender Termine dann eben auch mal zu, die Arbeit liegen. Nette Kolleginnen übernehmen dann mein Telefon, so dass kein Anruf einfach ins Leere geht und Frust bei der „Kundschaft“ entsteht.

Das Verständnis meiner Vorgesetzten ist auch vorhanden, eigentlich unabdingbar, sonst wird der Stress groß – aber wie ich hörte, ist das anderenorts leider nicht immer so.

Als kurzes Fazit meiner bisher noch kurzen Tätigkeit als Personalrätin kann ich sagen, dass die Vielfalt der Arbeit schon eine Herausforderung, aber auch ein Anreiz ist. Die jahrelange berufliche Routine ist aufgebrochen, man lernt dazu und kann vielleicht auch noch etwas bewegen. Schauen wir mal.

FUNDSTÜCK



Gesehen an der Baustelle der TIB/UB

NEUE ENTGELTORDNUNG – TEIL 3

Aus gegebenem Anlass kommen wir an dieser Stelle noch einmal auf die Entgeltgruppensetzungen der neuen Entgeltordnung zurück, die wir im letzten PR-Info Nr. 8 versucht haben zu erläutern. Durch entsprechende Rückmeldungen von Beschäftigten wurden wir darauf hingewiesen, dass die in der Tabelle verwendeten Fallgruppenangaben nur schwer geprüft werden konnten, da die betroffenen Kollegen (Einstellung oder Höhergruppierung zwischen 01.11.2006 und 31.12.2011) nach alter BAT-Vergütungsordnung bewertet und dann in den TV-L übergeleitet wurden. Daher war natürlich die Auflistung der Fallgruppen der neuen Entgeltordnung leider keine wirkliche Hilfe.

Wir haben uns also noch einmal die Arbeit gemacht und mit den wenigen uns zur Verfügung stehenden Unterlagen versucht, die identifizierbaren betroffenen Beschäftigten zu kontaktieren und auf unsere Artikel hinzuweisen. Es war erschreckend und erfreulich zugleich, wie viele Kolleginnen und Kollegen von ihren dann gemeinsam festgestellten Ansprüchen nichts ahnten. Bitte prüfen Sie anhand der Tabelle auf Seite 11, ob die Tätigkeitsbezeichnung oder BAT-Eingruppierung in Ihren Anlagen zum Arbeitsvertrag zu finden ist. Wir sind gern behilflich bei der Prüfung und ggf. Antragstellung aber **werden Sie aktiv!**

Entgegen dem allgemeinen Glauben gibt es weder eine automatische Bearbeitung durch die Personalverwaltung, noch wird ohne schriftlichen Antrag gehandelt. Alle Anträge, die erst im nächsten Jahr eingehen, dürfen laut Erlass des Finanzministeriums **nicht mehr berücksichtigt** werden und sollen dauerhaft von den zustehenden Besserstellungen (Höhergruppierungen oder Entgeltgruppensetzungen gem. TV-L-EGO) ausgeschlossen bleiben.



Deshalb sollten alle, die ihre Verträge noch nicht geprüft haben, dies **jetzt** tun.

Nächstes Jahr ist es zu spät!

Im nächsten PR-Info werden wir das Thema Funktionszulagen aufgreifen, da im Rahmen unserer Beratungen auch hier viele Fehler aufgefallen sind. Bleiben Sie wachsam, Sie sind laut Rechtsprechung verpflichtet, Ihre Eingruppierung, Ihre Abrechnung und die Umsetzung der tariflichen Änderungen für Ihre Person **selbst** zu prüfen!

Berufsbezeichnung	Herleitung aus BAT-VGO	Einordnung in TV-L-EGO	Zulage lt. TV-L-EGO	Betrag Stand Jan. 2012
Techn. Beschäftigte	BAT IVb Fg.1 / II / Q	TV-L-EGO E9 Fg.1 / II / 15.1	TV-L-Anl.F / I / Nr.1	134,06 €
Handwerksmeister, Industriemeister, Meister	BAT Vb Fg.1 / II / Q	TV-L-EGO E9 Fg.1 / II / 15.2	TV-L-Anl.F / I / Nr.2	126,45 €
Handwerksmeister, Industriemeister, Meister	BAT Vb Fg.2 / II / Q	TV-L-EGO E9 Fg.2 / II / 15.2	TV-L-Anl.F / I / Nr.2	126,45 €
Gärtnermeister	BAT Vb Fg.10 / II / Q	TV-L-EGO E9 Fg.1 / II / 15.4	TV-L-Anl.F / I / Nr.2	126,45 €
Gärtnermeister	BAT Vb Fg.11 / II / Q	TV-L-EGO E9 Fg.2 / II / 15.4	TV-L-Anl.F / I / Nr.2	126,45 €
Gärtnermeister	BAT Vb Fg.12 / II / Q	TV-L-EGO E9 Fg.3 / II / 15.4	TV-L-Anl.F / I / Nr.2	126,45 €
Maschinenmeister	BAT Vb Fg.7 / II / Q	TV-L-EGO E9 Fg.1 / II / 15.3	TV-L-Anl.F / I / Nr.4	110,63 €
Maschinenmeister	BAT Vb Fg.8 / II / Q	TV-L-EGO E9 Fg.2 / II / 15.3	TV-L-Anl.F / I / Nr.4	110,63 €
Techniker	BAT Vb Fg.1 / III / L / I	TV-L-EGO E9 Fg.1 / II / 22.2	TV-L-Anl.F / I / Nr.9	82,98 €

STRUKTURAUSGLEICH

Im Zuge der Überleitung zum TV-L ab 01.11.2006 gab es für einige Vergütungsgruppen unter bestimmten Voraussetzungen Strukturausgleiche. Lange war es strittig, wie die Angabe „ohne Aufstieg“ in der Anlage 3 zum TVÜ-Länder (Strukturausgleichstabelle) auszulegen ist. Das Bundesarbeitsgericht hat nun abschließend entschieden, dass es für den Anspruch auf Strukturausgleich unerheblich ist, ob die in der Anlage 3 zum TVÜ-Länder genannten Vergütungsgruppen **vor** Inkrafttreten des TVÜ-Länder im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiegs erreicht wurden oder zu einem späteren Zeitpunkt (BAG Urteil vom 18.10.2012 – 6 AZR 261/11).

Soweit noch nicht geschehen, sollten daher alle bis zum Zeitpunkt der Überleitung in den TV-L am 01. November 2006 an der LUH beschäftigten Angestellten noch einmal prüfen, ob ein Anspruch besteht. Dazu ist eine Gehaltsabrechnung vom August, September oder Oktober 2006, also möglichst zeitnah vor dem Stichtag, notwendig. Aus dieser Abrechnung sind die Vergütungsgruppe (Tarif Grup), der Ortszuschlag (OZ TKL) und die Lebensaltersstufe (TarStf) zu ersehen:

TT/Std./Tage	Tarifwerk	TarifGrup	Tarifbez	TarStf	OZ TKL
	00706	BBAT	Bd/Ld	122	

Mit diesen Informationen kann man in der Strukturausgleichstabelle nach-

schauen, ob die eigene Eingruppierung hier wiederzufinden ist:



<http://www.personalrat.uni-hannover.de/tarifvertrag.html>

Hierbei ist die Tarifstufe 1 gleichzusetzen mit der Lebensaltersstufe 21 Jahre, die Tarifstufe 2 mit der Lebensaltersstufe 23, die Tarifstufe 3 mit der Lebensaltersstufe 25 usw. (in unserem Beispiel: Tarifstufe 12 = Lebensaltersstufe 43):

TarSt	1	2	3	4	5
Lebensalter	21	23	25	27	29

TarSt	6	7	8	9	10
Lebensalter	31	33	35	37	39

TarSt	11	12	13	14	15
Lebensalter	41	43	45	47	49

Wenn Sie Ihre Eingruppierung in der Tabelle finden und Ihnen die Zahlung eines Strukturausgleichs zusteht, stellen Sie so schnell wie möglich einen Antrag auf Zahlung des Strukturausgleichs bei der Personalverwaltung, da dieser im Rahmen der tariflichen Ausschlussfrist nur für ein halbes Jahr rückwirkend gezahlt wird.

In einem anderen Urteil hat das Bundesarbeitsgericht zugunsten der Beschäftigten entschieden, dass im Falle der nur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit der Unterschiedsbetrag nicht auf den Strukturausgleich nach § 12 TVÜ-Bund anzurechnen ist. Die Entscheidung ist auch auf den Strukturaus-

gleich nach dem TVÜ-Länder und dem TVÜ-VKA (Kommune) zu übertragen. Deshalb sollten alle Beschäftigten, denen nach der Anlage 3 zum TVÜ-Länder ein Strukturausgleich zusteht, die ungekürzte Zahlung des Strukturausgleichs schriftlich bei der Personalverwaltung geltend machen, wenn der Strukturausgleich wegen der Verrechnung mit der Zahlung ei-

ner vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit faktisch gestrichen wurde. Auch hier gilt, dass nur rückwirkend für ein halbes Jahr gezahlt wird.

Haben Sie noch Fragen zum Strukturausgleich? Die Personalräte helfen gern weiter.

INTERNETAUFTRITT IM NEUEN GEWAND



Wer kennt das nicht? Man besucht immer mal wieder eine Internetseite, im Laufe der Zeit kommen neue Informationen hinzu, der Webauftritt wird erweitert und gefüllt und irgendwann findet man nicht mehr, was man sucht. Spätestens, wenn man den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr sieht und damit auch die Qualität der Inhalte gewissen Alterserscheinungen unterliegt, ist es an der Zeit, einmal ordentlich aufzuräumen.

Wir waren fleißig und haben den Webauftritt einer Runderneuerung unterzogen, alte Zöpfe abgeschnitten und uns neu sortiert.

Mit unserer neuen Internetadresse www.personalrat.uni-hannover.de haben wir nun den Grundstein gelegt, um alle Informationen rund um die Arbeit der Personalräte transparent und strukturiert darzustellen. Nur gemeinsam mit den Beschäftigten sind wir stark, nur zusammen können wir etwas bewegen und so steht das neue Kopfbild symbolisch für eine erfolgreiche Personalratsarbeit.

Anregungen und Kritik helfen uns dabei, noch besser zu werden.



MUTTERSCHUTZ VOR 2012? – VBL-ANTRAG STELLEN!

Mutterschutzzeiten in der Pflichtversicherung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sind bisher nicht berücksichtigt worden. Die Nichtberücksichtigung stellt nach der Rechtsprechung einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Grundgesetzes und gegen europäisches Recht dar. Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben deshalb eine verbesserte Bewertung der Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes vereinbart.

In die Zusatzversorgung werden jetzt sämtliche Mutterschutzzeiten einbezogen, die eine Versicherte während der Zeit in dieser Pflichtversicherung (VBL) zurückgelegt hat.

Das bedeutet, dass die Zeit des Mutterschutzes als Umlage-/ Beitragsmonate mit Zusatzversorgungspflichtigem Entgelt bewertet werden **und** die Zeit als erfüllte Wartezeit mitgezählt wird.

Dabei ist unerheblich, ob diese Zeiten vor dem Jahr 2002 (Gesamtversorgungssystem) oder in die Zeit ab 2002 (Startgutschrift) fallen. Die Berechnung erfolgt gesondert für jeden Bewertungszeitraum.

Mutterschutzzeiten ab dem Jahr 2012 werden vom Arbeitgeber mit Beginn und Ende automatisch mitgeteilt, **für Zeiten vor 2012 werden Zeiten nur auf eigenen Antrag berücksichtigt.** Der Antrag sollte spätestens mit der

Beantragung der Betriebsrente gestellt werden.

Wer bereits eine Rente erhält, sollte den Antrag bis 31.12.2012 an die VBL richten. Bei Vorliegen aller Voraussetzungen kann die VBL die Betriebsrente bis 01.05.2009 nachzahlen! Ansonsten gilt die Verjährungsfrist (nach § 52 VBL-Satzung). Nach dieser Regelung werden Rentenleistungen und Nachzahlungen längstens für zwei Jahre vor dem Ersten des Monats erbracht, in dem der Antrag bei der VBL eingegangen ist.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.vbl.de unter dem Stichwort „Mutterschutzzeiten“ „Antrag auf Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten vor 2012“ Formular L603. Der Antrag kann auch bei der VBL telefonisch angefordert werden (Tel.: 0721 939893-1).

Liebe Kolleginnen, bitte scheuen Sie sich nicht, den Antrag zu stellen. Es werden keine großen Summen zu erwarten sein, aber der eine oder andere Euro ist schon drin.

Bitte denken Sie auch an die Kolleginnen, die ausgeschieden oder schon Rentnerinnen sind und die in der Zeit der VBL-Pflichtversicherung Kinder bekommen haben (Kundenservice der VBL: 0721 039893-9).



www.vbl.de/de/aktuelles/antrag-auf-beruecksichtigung-von-mutterschutzzeiten_gyziawd.html

BIN DANN MAL WEG ...

Raus aus dem Berufsalltag, mal erleben wie ausländische Kollegen in der Buchhaltung, im Sekretariat, in den Werkstätten, den Laboren arbeiten, mit einem Satz: Den Horizont erweitern. Das ERASMUS-Personalmobilitätsprogramm (STT) macht es möglich. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der LUH können bis zu einer Woche an Hochschulen der EU-Staaten, sowie Island, Norwegen, Liechtenstein, Schweiz, Türkei und Kroatien den Arbeitsalltag der Kolleginnen und Kollegen kennen lernen. Oft gibt es ja bereits solche Kontakte, da wäre es doch schön, nicht nur zu mailen, zu telefonieren, sondern von Angesicht zu Angesicht über Arbeitsweisen, Erfahrungen und neue Ideen zu sprechen.

Im Jahr 2011/2012 haben fünf Kolleginnen und Kollegen an dieser Maßnahme teilgenommen (aus der Fachbibliothek Rechtswissenschaften, einem Institut der Fakultät für Mathematik und Physik, dem Zentrum für Lehrerbildung, von Unitransfer, aus dem Dezernat 4 und der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention). Insgesamt waren 10 Bewerbungen eingegangen.

Einer von ihnen, Herr Winkler, Leiter der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention, war im August 2012 Gast an der ETH Zürich. Er zieht ein positives Fazit seines einwöchigen Besuchs. Das Programm der dortigen Kollegen sei „*absolut informativ und kurzweilig*“ gewesen und er

habe für den Arbeitsalltag „*zahlreiche interessante Eindrücke*“ gewinnen können.

Nun kann man sich dennoch fragen, ob ein „nur“ einwöchiger Aufenthalt überhaupt Sinn macht. Francesco Ducatelli vom Hochschulbüro für Internationales, der zusammen mit Susanne Obst aus dem Dezernat 1 dieses Programm betreut, betont jedoch, dass es gerade diese zeitliche Begrenzung sei, die manchem den Entschluss zu reisen leichter mache: Eine Woche verursache kein allzu großes organisatorisches Problem hinsichtlich Vertretung u. ä.

Dieses Programm wird von der EU gefördert, d.h. dass die Reise- und Aufenthaltskosten nach dem Reisekostengesetz zu 100 % vom DAAD (Deutscher Akademischen Austauschdienst) erstattet werden.

Einzigste Bedingung vor der Bewerbung ist der Besuch einer Informationsveranstaltung zur ERASMUS-Personalmobilität. Diese findet zweimal jährlich über das Weiterbildungsprogramm für das Universitätspersonal statt, und dort erhält man alle notwendigen Informationen zum Bewerbungsverfahren und dem Ablauf des Programms sowie Erfahrungsberichte über bereits erfolgte Aufenthalte.



Nähere Informationen unter www.international.uni-hannover.de/558.html

SEKRETÄRINNEN-VERNETZUNGSTREFFEN

Auf Einladung der ver.di Baden-Württemberg fand am 08.09.2012 in Stuttgart ein Treffen für Hochschulsekretärinnen aus ganz Deutschland statt. Da Stuttgart nicht gleich um die Ecke ist, sind zwei Vertreterinnen aus der Projektgruppe der LUH an ihrem freien Wochenende nach Stuttgart gereist.

Im DGB-Haus Stuttgart waren über 30 Teilnehmerinnen zusammengekommen. Neben besonders vielen Initiativen aus Baden-Württemberg (verständlich durch die räumliche Nähe) waren auch Initiativen aus Marburg, Münster und München vertreten. Mittlerweile gibt es bundesweit insgesamt 25 Hochschulinitiativen.

Hier einige Beispiele:

- Die HOSEN – Hochschulsekretärinnen im Netz sind eine Initiative der Uni Münster, die ein Online-Portal mit Informationen für Hochschulsekretärinnen eingerichtet hat.
- Die Uni Marburg hat eine Mailliste erstellt, in der sich alle Interessierten eintragen lassen können, um wichtige Informationen zu erhalten.
- Die Uni Ulm bietet im Rahmen der Weiterbildung Workshops für ihre Sekretärinnen an.
- Die Uni Trier bietet die Fortbildungsreihe "Professionelles Management im Hochschulsekretariat" mit Abschlusszertifikaten an.
- Eine Hochschule hat zudem eine Bewertungskommission eingerichtet,

um die Arbeitsplätze der Sekretärinnen neu zu bewerten.

Es gab immer wieder die Gelegenheit, über Probleme zu sprechen, die alle haben:

- Sekretärinnen und Professoren haben unterschiedliche Vorstellungen hinsichtlich der Rolle der Führungsperson.
- Es wird ständige Bereitschaft und Verfügbarkeit der Hochschulsekretärinnen verlangt.
- Immer mehr doppelte Belastung durch zwei Arbeitsplätze (zwei halbe Stellen)
- Unstimmigkeiten zwischen neuen Professorinnen und Professoren und vorhandenen Sekretärinnen.

Die Erfahrungen zeigten, dass viel erreicht werden kann, wenn an den Hochschulen der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststellenleitung zusammenarbeiten.

Bei der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) vom 24. bis 26.09.2012 in Tutzing war die Projektgruppe der LUH ebenfalls vertreten. Mit der Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro“ konnten weitere Hochschulen auf das Projekt aufmerksam gemacht und neue Kontakte geknüpft werden.

AG Sekretärinnen der LUH

LUH – „FACHCHINESISCH“

Bei Strukturausgleich könnte man an die Ausbesserung der winterlichen Schlaglöcher denken, wenn der Frost wieder einmal die Straßen in Buckelpisten verwandelt hat. Dann werden die Unebenheiten ausgeglichen, damit wir wieder erschütterungsfrei und sicher nach Hause kommen.

Im Sinne des TVÜ-L handelt es sich beim Strukturausgleich um den krampfhaften Versuch, einige Perspektiven aus dem alten BAT hin-

überzuretten, um den Tarifvertragswechsel weniger schmerzhaft zu machen. Es sind sozusagen die größten Buckel abgehobelt, aber lange nicht alle Schlaglöcher gestopft.

Der Strukturausgleich ist Bestandteil des monatlichen Entgeltes, wird mit diesem ausgezahlt und unterliegt daher der Steuer und den Sozialabgaben sowie der Zusatzversorgung (VBL).

UNSER GUTES RECHT

Beamtenlaufbahn: Mindestaltersgrenze ist verfassungswidrig

Eine Vorschrift in einer Laufbahnverordnung, die eine Mindestaltersgrenze – hier 40 Jahre – für einen Aufstieg in eine höhere Laufbahn vorschreibt, ist verfassungswidrig. Nach dem Grundgesetz hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Ein Bewerber kann bei einer Auswahlentscheidung nur wegen seines zu geringen Alters abgelehnt werden, wenn deswegen eine Beurteilung nicht möglich ist. Vom Lebensalter sind grundsätzlich keine Rückschlüsse auf die Eignung für das angestrebte Amt möglich. Ebenfalls unzulässig sind längere Mindestwar-



tezeiten, die der Bewerber in seinem bisherigen Amt verbracht haben muss. Die Nichteinbeziehung Jüngerer in die Auswahl aus Altersgründen verstößt zudem gegen die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

(Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26.09.2012 – 2 C 74.10 und 2 C 75.10)

Gesetzliche Unfallversicherung: Sturz in Kantine ohne Schutz



Rutscht ein Arbeitnehmer in der Kantine auf Salatsoße aus und verletzt sich dabei, so ist das nicht als Arbeitsunfall zu werten. Die Nahrungsaufnahme ist grundsätzlich dem privaten (nicht versicherten) Lebensbereich zuzurechnen.

(Sozialgericht Heilbronn, Urteil vom 26.03.2012 – S 5 U 144 4/11)



Wünsche an uns? Ausschneiden, ausfüllen und an den Personalrat senden.

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
Elli Grube	PR-LUH		19904
Vinzent Hafner	GPR / PR-LUH		17550
Ulrike Hepperle	GPR		2795
Elke Hildebrandt	GPR		17602
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



Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen

frohe Feiertage und ein erfolgreiches Jahr 2013!

Impressum:

V.i.S.d.P.:

K. Bohne, J. Schollbach

Redaktion:

Personalräte GPR / PR-LUH

Personalratsbüro:

H. Buchholz, D. Feig

☎ 3074, ☎✉ 3075

📧 buero@personalrat.uni-hannover.de

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

Welfengarten 3, Gebäude 1111

Sprechzeiten:

Mo, Di, Do: 9 – 15 Uhr, Fr: 9 – 12 Uhr

und Termine nach Vereinbarung

Mittwochs finden Personalratssitzungen statt!