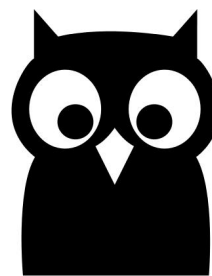


Der Personalrat informiert



PR-Info Nr. 53/2013



**Warnstreik
Februar /
März
2013**

Inhalt	Seite
Tarif- und Besoldungsrunde 2013.....	S. 2
Erster Streik beim Online-Händler Amazon.....	S. 2
Teilpersonalversammlung in Ruthe am 1. März 2013.....	S. 3
Teilpersonalversammlung Reinigungskräfte am 8. April 2013.....	S. 3
Auf Abruf zur Verfügung stehen: Allzeit bereit!.....	S. 4
Sturz beim Gassi gehen während der Rufbereitschaft – Arbeitsunfall oder nicht.....	S. 4
Gesetzliche Unfallversicherung: Sturz in der Mensa ohne Schutz.....	S. 5
Gefährlicher Feinstaub aus Laserdruckern.....	S. 5
Befristungspraxis eindämmen.....	S. 6
(Werdende) Eltern erhalten Unterstützung vom Gleichstellungsbüro.....	S. 6
Hochschulausflug 2013 – Halberstadt „Das Tor zum Harz“.....	S. 7
Essensangebote Hochschulausflug.....	S. 8
„Job-Ticket“ (Firmenabo) kommt!.....	S. 8
Verkundungsblätter.....	S. 8

HÄNDE WEG VOM URLAUB

WIR
SIND ES
WERT.

DER
ÖFFENTLICHE
DIENST



Tarif- und Besoldungsrunde 2013

Am 9. März 2013 konnte in der dritten Verhandlungsrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) eine Tarifeinigung in der Tarifrunde 2013 erzielt werden. Sie umfasst insbesondere Entgelterhöhungen rückwirkend ab **1.1.2013** um **2,65** Prozent und ab **1.1.2014** um weitere **2,95** Prozent, die Festlegung eines einheitlichen altersunabhängigen Urlaubsanspruchs von 30 Tagen und eine verbindliche Übernahmeregelung für Auszubildende bei bedarfsgerechter Ausbildung. Ca. 8.000 Beschäftigte gingen dafür am 5. März 2013 in Hannover auf die Straße, auch Kolleginnen und Kollegen der TiHo waren dabei. Bundesweit nahmen 150.000 Menschen an den Warnstreiks teil. Insbesondere die Forderung „Hände weg vom Urlaub“ war für viele eine Motivation sich zu beteiligen.

Für alle Auszubildenden gibt es rückwirkend zum 1. Januar 2013 50,00 EUR mehr Ausbildungsvergütung, ab 1. Januar 2014 2,95 Prozent mehr und für alle einheitlich 27 Tage Urlaub.

Mit den Arbeitgebern wurde auch über eine tarifliche Einschränkung der ausufernden Befristung von Arbeitsverträgen verhandelt, insbesondere über die Streichung der sachgrundlosen Befristung, die das Teilzeit- und

Befristungsgesetz den Arbeitgebern ermöglicht. Die TdL sah hier zwar auch Handlungsbedarf, wollte sich aber nicht festlegen. Und dies obwohl inzwischen im Bundestag sowohl von der LINKEN, den Grünen und der SPD Anträge in dieser Richtung vorliegen. Auch die Arbeitnehmerorganisation der CDU steht für eine Einschränkung der Befristungspraxis. Wir werden sehen, was sich da in der Politik tut – auch dort melden die Gewerkschaften ihre Interessen an.

Für die Beamtinnen und Beamten hat die niedersächsische Landesregierung die Übernahme des Tarifiergebnisses für 2013 zugesagt, ebenso die tarifliche Urlaubsregelung. Über die Besoldung 2014 besteht noch keine Einigkeit.

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel!! Nur gut aufgestellte Verhandlungspartner der Arbeitnehmerseite (Gewerkschaften) und eine starke Bewegung der Beschäftigten können etwas durchsetzen. Das Ergebnis ist super!

Erster Streik beim Online-Händler Amazon

Im hessischen Bad Hersfeld haben 600 Amazon-Beschäftigte für höhere Löhne gestreikt.

Auch die Beschäftigten des Versandhändlers Amazon in Leipzig sind bereit, für mehr Lohn zu streiken. Zum Streik hatte ver.di aufgerufen, nachdem auch im dritten Sondierungsgespräch Ende Februar die Amazon-Geschäftsführung die Aufnahme von Tarifverhandlungen abgelehnt hatte. ver.di fordert für die Beschäftigten eine tarifliche Bezahlung analog zum Einzel- und Versandhandel in Sachsen.

In Leipzig arbeiten rund 1.200 Festangestellte, zusätzlich zirka 800 befristet eingestellte Beschäftigte. Verstärkt kommt es aktuell wieder zur Ein-

stellung von Leiharbeitnehmern. Der Einstiegslohn beträgt 9,30 Euro, nach zwei Jahren werden 10,57 Euro gezahlt. Weihnachts- und Urlaubsgeld gibt es nicht. Nachtarbeitszuschläge gewährt Amazon erst ab Mitternacht. Zu den geforderten tariflichen Arbeitsbedingungen gebe es keine Alternative. ver.di fordert ein tarifliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Nachtzuschläge ab 20 Uhr und eine Lohnuntergrenze von 10,66 Euro für alle. Nach einem Jahr sollen es dann 11,39 Euro werden. Die Beschäftigten sollen an den ständig steigenden Umsätzen und Gewinnen von Amazon beteiligt werden.

Teilpersonalversammlung in Ruthe am 1. März 2013

Um auch in Ruthe die immer wieder auftretenden Fragen zum Thema „Sonderformen der Arbeit“ (§7 bis §10 TV-L) zu besprechen, hatte der Personalrat zu einer Versammlung eingeladen.



Rufbereitschaft als Arbeitszeit, wie wird sie vergütet und zu welcher Art von Arbeit dürfen die Beschäftigten überhaupt „gerufen“ werden?

Zur Einhaltung der Arbeitszeiten wird sich Herr Dr. Sürle ein Konzept überlegen, das dem Personalrat und der Dienststelle vorgelegt werden soll. Könnte die Überstundenzahl der Kollegen und Kolleginnen eine Stellenaufstockung bedeuten? Der Personalrat wird nach einiger Zeit überprüfen, ob die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Wie schon am 28.11.2012 für das wissenschaftsunterstützende Personal, hat die Kollegin Brigitte Rode von ver.di ihre Präsentation zu gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen der Arbeitszeit den Beschäftigten im LFG Ruthe für alle verständlich nahe gebracht. Der Vortrag wurde sehr gut aufgenommen und diverse Zwischenfragen gestellt. Auffällig war, dass die Kollegen und Kolleginnen nicht über ihre Rechte aus dem TV-L informiert waren. Insbesondere die Rufbereitschaft warf viele Fragen auf. Welche Zeit zählt bei

Für die Beschäftigten des Forschungsguts ist es oft schwierig, zu den Personalversammlungen nach Hannover zu kommen. Diesmal konnten wirklich **alle** direkt in Ruthe an der Veranstaltung teilnehmen.

Teilpersonalversammlung Reinigungskräfte am 8. April 2013

Eine weitere Teilpersonalversammlung gab es am 8. April 2013 für alle Reinigungskräfte der Hochschule. Ausschlaggebend hierfür waren die im letzten Jahr durchgeführten Workshops in 12 Gruppen. Hier konnten alle Reinigungskräfte berichten, was ihnen an ihrer Arbeit Spaß macht und was nicht, wo es Verbesserungsbedarf gibt und welche Probleme ihnen sonst noch am Herzen liegen. In allen 12

wurde allen Reinigungskräften von Birgitt Mendig präsentiert.

Gleichzeitig hatte Herr Melzig Gelegenheit, die Fragen seiner Mitarbeiterinnen zu beantworten. Die Reinigungskräfte waren dabei nicht schüchtern und machten davon rege Gebrauch. Einige in den Workshops sich herausstellende Missstände wurden inzwischen schon behoben, weitere Verbesserungen werden folgen.

Anschließend sprach der Präsident. Herr Dr. Greif lobte die gute Qualität der Arbeit der Reinigungskräfte und betonte, dass eine Vergabe der Reinigung an eine Fremdfirma nicht geplant sei. So konnte ein bereits kreisendes Gerücht aus der Welt geschafft werden. Um dem manchmal zu hohen Krankenstand zu begegnen, sollten geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Hohe Krankenstände führen zum Teil zu Konfliktsituationen in den Teams und eine reibungslose Vertretungsregelung ist schwer machbar. Wenn alle Kolleginnen gern zur Arbeit kommen und sie eine Wertschätzung ihrer Arbeit erhalten, würde die Motivation auch in schwierigen Situationen den Arbeitsanfall zu meistern, nicht darunter leiden. Ein Anfang ist gemacht!!!



Workshops wurde nach dem gleichen Schema verfahren, so dass der Personalrat eine gute Vergleichsmöglichkeit hatte. Die daraus entstandene Auswertung



schwierigen Situationen den Arbeitsanfall zu meistern, nicht darunter leiden. Ein Anfang ist gemacht!!!

Auf Abruf zur Verfügung stehen: Allzeit bereit!

Ein Traum jedes Arbeitgebers: Seine MitarbeiterInnen stehen jederzeit auf Abruf zur Verfügung – ein Anruf genügt! Aber Träume werden nicht immer Wirklichkeit.

So beschreibt der Tarifvertrag (TV-L) nicht nur Regelungen zur festen Arbeitszeit, zu Schicht- oder Bereitschaftsdiensten, sondern auch zur Rufbereitschaft (§ 8, Abs 4).

Die Rufbereitschaft unterscheidet sich von allen anderen Diensten dadurch, dass die Beschäftigten in der Verwendung ihrer Zeit und ihres Aufenthaltsortes frei sind. Ihren Aufenthaltsort müssen sie Ihrem Arbeitgeber nur dann mitteilen, wenn sie nicht per Handy erreichbar sind.

Bei Ruf muss die Arbeit in angemessener Zeit aufgenommen werden können. Der Abruf kann dann per

Telefon erfolgen, aber auch per Diensthandy. Im Umkehrschluss ist jeder Abruf eine Rufbereitschaft und muss dementsprechend vergütet werden – inklusive der Wegezeit vom Aufenthaltsort zur Dienststelle. Von Montag bis Freitag erhalten Rufbereitschaftsleistende, die mindestens 12 Std. abrufbar wären, eine Pauschale in Höhe von zwei Entgeltstunden, am Wochenende sogar von vier Stunden. Die tatsächliche Inanspruchnahme wird dann noch extra vergütet. Allerdings müssen die Rufbereitschaften angeordnet sein.

Wer freiwillig sein Diensthandy in seiner Freizeit bei sich trägt und in den Ruf gelangt, allzeit bereit zu sein, dem ist der Dank jedes Vorgesetzten sicher!
(nach PR - Aktuell 07/2012 MHH)



Sturz beim Gassi gehen während der Rufbereitschaft – Arbeitsunfall oder nicht?

Wenn ein Arbeitnehmer/ eine Arbeitnehmerin dienstlich telefoniert und gleichzeitig eine private Tätigkeit ausübt, bei der er/sie verunfallt, stellt sich die Frage, ob es sich um einen Arbeitsunfall handelt oder nicht. Das Landessozialgericht NRW hat wie folgt dazu entschieden.

Das Landessozialgericht hat zu folgendem Fall eine Entscheidung getroffen:

Eine [Altenpflegerin](#) ging mit dem Einverständnis ihres Chefs während ihrer Rufbereitschaft spazieren. Ein Anruf auf ihrem Diensthandy forderte ihre Aufmerksamkeit und sie übersah beim Überqueren einer Straße eine mit Schnee bedeckte Bordsteinkante. Sie kam zu Fall und brach sich den Knöchel.

Arbeitsunfall oder nicht?

Die Altenpflegerin war der Meinung, es handle sich um einen Arbeitsunfall, und forderte von der Unfallversicherung eine Entschädigung. Diese lehnte ab mit der Begründung, die Altenpflegerin habe zum Unfallzeitpunkt eine gemischte Tätigkeit ausgeübt. Das heißt halb privat und halb dienstlich. Wäre sie nicht privat mit dem Hund gegangen, hätte sie auch keinen Unfall gehabt. Sie hätte während des dienstlichen Telefonats nämlich nicht die Straße überquert und die Bordsteinkante wäre so auch nicht ihrer Aufmerksamkeit entgangen. Der Vorfall sei daher vom [Unfallschutz](#) ausgeschlossen.

Die Altenpflegerin erhob Klage - mit Erfolg

Das Landessozialgericht NRW gab der Klägerin im geschilderten Fall Recht und entschied, dass es sich um einen [Arbeitsunfall](#) gehandelt habe, der nicht vom Unfallschutz ausgenommen ist.

Begründung in Kurzform: Das Telefonieren habe im sachlichen Zusammenhang mit ihrer versicherten Tätigkeit gestanden. Die Beschäftigte sei verpflichtet gewesen, die auf ihrem Diensthandy eingehenden Anrufe entgegenzunehmen. Dieser Verpflichtung sei sie auch nachgekommen.

Fakt ist: Im Wesen der Rufbereitschaft liege es, dass ein dienstlicher Anruf während einer privaten Tätigkeit erfolgen kann. Dies bedeute aber auch, dass die Altenpflegerin während ihrer Rufbereitschaft dienstliche An-

rufe bei jeder Tätigkeit und an jedem Ort annehmen müsse. Hier geht es also nicht darum, ob sie diesen Unfall auch gehabt hätte, wäre sie während des Telefonats nicht spazieren gegangen, sondern, ob sie auch telefoniert hätte, wäre das Gehen entfallen. Da Rufbereitschaft bedeutet, dass sie in jedem Fall telefoniert hätte, stehe die gemischte Tätigkeit insgesamt, also Gehen und Telefonieren, unter Versicherungsschutz.

[Eine ausführliche Schilderung des Falls erhalten Sie bei kostenlosen-urteilen.de](http://kostenlose-urteile.de)

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 18.12.2012 - L 15 U 270/12 –

Quelle/Text: Landessozialgericht NRW, ra-online (vt/rb), Redaktion arbeitssicherheit.de

Gesetzliche Unfallversicherung: Sturz in der Mensa ohne Schutz

Rutscht ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin in der Mensa auf Salatsoße aus und verletzt sich, 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)



Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Gefährlicher Feinstaub aus Laserdruckern

Im PR Info 43/2009 berichteten wir bereits von der Gefährdung durch Tonerstaub aus den Laserdruckern. Da zurzeit **neue** Geräte, die kopieren, drucken und scannen können, in allen Hochschuleinrichtungen aufgestellt werden, hier ein Bericht aus der Marktforschung zur möglichen Gesundheitsgefährdung von Laserdruckern.

Viele dieser Geräte stoßen im Betrieb Milliarden kleinster Teilchen aus, sogenannte Nanopartikel. Und die können krank machen, sagen Umweltexperten und Toxikologen. Dazu hat das Bundesamt für Materialprüfung (BAM) eine Studie erstellt. Demnach weisen viele der getesteten Geräte hohe Emissionen auf. Schon seit Jahren streiten sich Wissenschaftler und Industrie darüber, wie gefährlich die freigesetzten Nanopartikel sind.

Die Partikel gelangen auf zwei Wegen in die Raumluft:

- als Nebenprodukt beim Drucken
- direkt aus der Kartusche, die den Toner enthält.



Das Ergebnis der Studie: Viele der getesteten Drucker haben hohe Emissionen. Oft sind es gasförmige flüchtige Stoffe, die nicht

weiter untersucht wurden. Vier der Geräte stießen aber mit teils giftigen Substanzen beladene Nanopartikel aus. Chrom, Eisen, Nickel, Silizium, Zink, Titan und Brom ermittelten die Laborinstrumente.

Wie gefährlich sind die freigesetzten Nanopartikel?

Studien belegen, dass Nanopartikel aus Laserdruckern menschliche Lungenzellen schädigen können. Betroffene berichten von starken Beschwerden und allergischen Reaktionen, wie Husten, tränende Augen, Abgeschlagenheit, Nasenbluten und Asthma. Die ersten Gerichtsurteile bestätigen die Reaktion auf Druckerstäube als Berufskrankheit. Trotzdem gibt es keine gesetzlich geregelten Grenzwerte für Nanopartikel in Innenräumen. Wer glaubt, durch Drucker im Büro krank geworden zu sein, der kann sich zum Beispiel an die Stiftung Nanocontrol (<https://nanocontrol.de/>) wenden.

"Laserdrucker gehören nicht auf den Schreibtisch"

Es gibt lediglich Empfehlungen wo Laserdrucker stehen sollten - möglichst nicht auf dem Schreibtisch, sondern mindestens fünf Meter vom Arbeitsplatz entfernt. Dies gilt auch für Kopiergeräte. Bei den zehn untersuchten Druckern wurden teils erhebliche Emissionen gemessen. Allerdings handelte es sich oft nicht um feste Nanopartikel, die mit giftigen Stoffen und Metallen beladen sein können, sondern um flüchtige Stoffe, die nicht weiter untersucht wurden. Dabei spielen Bauart, Alter und Zusammensetzung der verwendeten Toner eine wichtige Rolle.

(aus NDR-Ratgeber Technik, Sendedatum 25.2.2013 / 20.15 Uhr)

Befristungspraxis eindämmen

Bundesratsinitiative für gute Arbeit an Hochschulen und Forschungsinstituten

Bislang hat die Bundesregierung keine Konsequenzen aus der von ihr in Auftrag gegebenen und in Teilen kritischen Evaluation der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für Forscherinnen und Forscher an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gezogen. Deshalb wird jetzt Nordrhein-Westfalen einen eigenen Gesetzesantrag im Bundesrat einbringen. Ziel ist es, den Anteil der befristeten Arbeitsverträge in der Wissenschaft einzudämmen und bessere Arbeitsbedingungen an Hochschulen und Forschungsinstituten durchzusetzen. Dies hat die nordrhein-westfälische Landesregierung auf Vorschlag von Wissenschaftsministerin Svenja Schulze beschlossen. "Wir wollen mit der Bundesratsinitiative den Druck auf die Bundesregierung erhöhen, die Defizite des geltenden Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu beheben", sagte Schulze. "Die verschiedenen Interessen innerhalb des Wissenschaftssystems müssen sachgerecht, fair und flexibel ausbalanciert werden. Beschäftigte in Wissenschaft und Forschung verdienen gute Arbeitsbedingungen."



Der Gesetzesantrag soll in der nächsten Sitzung des Bundesrates am 3. Mai eingebracht werden. Seine zentralen Aspekte sind:

- Einführung von gesetzlich gesicherten Mindestlaufzeiten für befristete Beschäftigungsverhältnisse;
- Koppelung der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen an die Laufzeit der zugrunde liegenden Drittmittelfinanzierung;
- Keine Anrechnung von Elternzeit, Betreuungs- und Pflegezeiten auf die zulässigen Höchstbefristungsgrenzen;
- Wegfall der Tarifsperre, so dass zukünftig die Tarifvertragsparteien von den Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes abweichende Regelungen treffen können, um etwa eine einheitliche Handhabung an allen Dienststellen zu gewährleisten oder auch missbräuchliche Befristungen weitgehend auszuschließen.

Die von der Hochschul-Informationssystem GmbH im Auftrag der Bundesregierung vorgelegte Auswertung zum bestehenden Wissenschaftszeitvertragsgesetz des Bundes hat vor allem Mängel der Befristungspraxis im geltenden Recht offen gelegt (http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf). Diese betreffen insbesondere die Laufzeiten der Arbeitsverträge. Rund die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. "Eine solche Beschäftigungspraxis führt zu einer mangelhaften Planbarkeit in der Qualifizierungsphase, zu Familienfeindlichkeit der Arbeitsbedingungen und damit zur Unattraktivität einer wissenschaftlichen Karriere. Und damit letztlich zu einem erheblichen Schaden für den Wissenschafts- und Forschungsstandort Deutschland", sagte Ministerin Schulze.

(Werdende) Eltern an der TiHo ... erhalten Unterstützung vom Gleichstellungsbüro!

Viele Beschäftigte und auch Leitungen der Einrichtungen wissen nicht von den vielfältigen Möglichkeiten, die über das Gleichstellungsbüro angeboten werden:

- z.B. **neu:** Eltern können in Notfallsituationen ihre Kinder mitbringen und einen Computerarbeitsplatz nutzen;
- Vertretungsmittel für schwangere Mitarbeiterinnen können beantragt werden;
- Angebot kostenloser Beratung über und Vermittlung von Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren über den ElternService der AWO GmbH;
- Beschäftigte der TiHo haben die Möglichkeit, ihre Kinder in den Schulferien betreuen zu lassen. Die Betreuung wird zu vergünstigten Betreuungssätzen angeboten.

Informationen dazu und noch mehr unter:

<http://www.tiho-hannover.de/universitaet/verwaltung/gleichstellungsbuero/>

Hochschulausflug 2013

Halberstadt "Das Tor zum Harz"



Datum: 05. September 2013
Abfahrt: 8.30 Uhr TiHo Tower Bünteweg 2

Programm:

10.30 Uhr Betriebsbesichtigung der Halberstädter Würstchen- und Konservenfabrik .

Die Fabrik von Firmengründer Friedrich Heine gibt es seit 1893. Der Unternehmer Friedrich Heine schaffte es 1896 mit der bis dahin eher regional bekannten Spezialität namens „Halberstädter Würstchen“, den weltweiten Markt zu erschließen. Er verpackte erstmalig Würste in eine Konserve und sorgte damit für den unaufhaltsamen Aufstieg eines Klassikers. Die Wurstkonserve war erfunden!

Die Führung wird in 3 Gruppen durchgeführt. Nach den vielen Erläuterungen in der Fabrik geht es zur Besichtigung der Gründervilla, die heute als Hotel und Brauhaus / Restaurant umgebaut ist. Dort wird dann ca. **12.15 Uhr** unser gemeinsames Mittagessen stattfinden.

6 Gerichte stehen zur Wahl: **siehe nächste Seite**

Nach dem Mittagessen besteht die Möglichkeit durch Halberstadt zu bummeln. Halberstadt ist eine 1200jährige ehemalige Bischofsstadt und wird auch als „Tor zum Harz bezeichnet“.

Für Fachwerkhause Liebhaber empfiehlt sich ein Bummel durch die historische Altstadt mit ihren idyllischen Ecken und Winkeln. Das neue Stadtzentrum mit Rathaus und Roland, mit Holz- und Fischmarkt, lädt zum Verweilen ein. Gutgelaunt geht es um **17.00 Uhr** zurück nach Hannover (Ankunft ca. 18.30 Uhr).

Kosten: 29,50 Euro (bei einer Teilnahme von 100 Personen)
Betriebsbesichtigung Halberstädter Würstchen Fabrik,
Mittagessen (ohne Getränke), Busfahrt

Anmeldung, Bezahlung und Auswahl des Mittagsgesichtes bis zum 01.07.2013 in den Personalratsbüros im TiHo -Tower (Raum 707), am Bischofsholer Damm zu den Sprechzeiten oder in der Kasse im TiHo -Tower (Mo –Do 8.00 -16.00 Uhr, Raum 615)

Da die Anzahl auf 100 Personen begrenzt ist, wird nach der Reihenfolge der Anmeldungen verfahren!

***Essenangebote für den Hochschulausflug
05.09.2013 /Halberstadt „Brauhaus – Villa Heine!“***

1. *Schweineschnitzel an Rahmchampignons, Kroketten
oder*
2. *Ofenfrischer Kaminbraten an Sauerkraut , Schwarzbiersoße und Petersilienkartoffeln
oder*
3. *Filet vom Rotbarsch auf Asiagemüse, Currysauce und Reis
oder*
4. *Filet vom Lachs auf rahmigem Blattspinat, Butterkartoffeln
oder*
5. *Penne mit Pesto Genovese und frisch geriebenem Parmesan
oder*
6. *Vegetarische mediterrane Kartoffelpfanne*

„Job-Ticket“ (Firmenabo) kommt!

**Seit heute (24.04.) ist klar – wir haben eine Zusage des Präsidenten,
das Firmenabo-Angebot des GVH anzunehmen! Weitere Infos folgen.**

**Folgende Verkündungsblätter
sind von Februar 2013 bis April 2013 erschienen:**

Nr. 196/2013 vom 20. März 2013
Änderung der Studienordnung für
den Studiengang Tiermedizin an
der Tierärztlichen
Hochschule Hannover
vom 10.08.2006 zuletzt
geändert am
12.12.2012



Nr. 197/2013 vom 20. März 2013
Änderung der Prüfungsordnung
für den Studiengang Tiermedizin
an der Tierärztlichen Hochschule Hannover
vom 06.09.2010 zuletzt geändert am
26.07.2012

[http://www.tiho-hannover.de/universitaet/
veroeffentlichungen/verkuendungsblatt](http://www.tiho-hannover.de/universitaet/veroeffentlichungen/verkuendungsblatt)