

# Der Personalrat informiert



PR-Info Nr. 55/2013

Der Personalrat

## PERSONALVERSAMMLUNG

**Tagesordnung**  
1. **Bericht** des Personalrats und der Dienststelle

**Tagesordnung**  
2. **„Gläserne Beschäftigte? Datenschutz auch am Arbeitsplatz“**  
Kai-Uwe Kriewald – IT-Administrator und Personalratsvorsitzender der Hochschule Hannover(HsH) und Prof. Dr. Bernd Schröder  
Datenschutzbeauftragter der TiHo

**Tagesordnung**  
3. **Frau Dr. Lesemann**  
wissenschaftspolitische Sprecherin der SPD-Landtagsfraktion stellt sich vor

**Tagesordnung**  
4. **Neuregelung: Übernahme der Auszubildenden**  
Brigitte Rode ver.di

**Wann:** Mittwoch, 04.12.2013  
**Wo:** Hörsaal des Museums (Apotheke) am Bischofsholer Damm  
**Wann:** 10:00 Uhr

Jeder/jedem Beschäftigten ist die Teilnahme an der Personalversammlung zu ermöglichen. Dafür ist entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Ausnahmen gelten nur für so genannte Notarbeiten, die unbedingt erforderlich sind. Ggf. muss die Arbeit so organisiert werden, dass möglichst viele Beschäftigte an der Versammlung teilnehmen können.  
Der Weg zur Versammlung und zurück ist Arbeitszeit. Beschäftigten, die außerhalb der Arbeitszeit an der Personalversammlung teilnehmen, ist Dienstbefreiung zu gewähren.  
Sollten Sie wegen der Freistellung Probleme haben, melden Sie sich bitte sofort beim Personalrat.  
Personalrat  
Tel.: 8045/8046/8047/8048

## Inhalt Seite

Hochschulausflug 2013 .....	S. 2
Tätigkeitsbericht des Personalrates .....	S. 3
Neues aus der Rechtsprechung .....	S.10
Einladung JAV / Buchtipp für wissenschaftliche Mitarbeiter .....	S.12
Einladung zur Personalversammlung .....	S.13
Fragebogen zur Personalversammlung .....	S.15

## Hochschulausflug 2013 – ein voller Erfolg!

### Halberstadt „Das Tor zum Harz“

(Der Personalrat bedankt sich bei den Kolleginnen Petra von Rekowski (Kasse) und Marion Kutschke (PR/FiBu)

Bei absolutem Sommerwetter mit Temperaturen um die 25°C ging es diesmal am 5. September nach Halberstadt. Unsere erste Station war eine Betriebsbesichtigung der „Halberstädter Würstchen- und Konservenfabrik“. Diese Fabrik gibt es bereits seit 1896 und in 3 Gruppen wurden wir von fachkundigem Personal in die hohe Kunst der Wurstbereitung eingeweiht. Vor allem gab es viel Spaß beim Anlegen der notwendigen Hygienekleidung.

Nachdem uns dort schon das Wasser im Munde zusammenlief, gab es im Anschluss für alle ein schmackhaftes und reichhaltiges Mittagessen.

Der Nachmittag konnte dann für eine Stadtbesichtigung genutzt werden. Etwas erstaunt waren alle, dass trotz des herrlichen Sommerwetters die Innenstadt relativ leer war. Vielleicht ist ja ein Grund die hohe Arbeitslosigkeit in Halberstadt. Sie liegt bei ca. 8,3% (lt. Bundesagentur für Arbeit Halberstadt, Meldung vom Juli 2013)

Vor der Abfahrt Richtung Hannover nutzten viele die Gelegenheit im hauseigenen Laden der Würstchenfabrik für den Eigenbedarf einzukaufen. (siehe Foto)



# Tätigkeitsbericht des Personalrats über den Berichtszeitraum November 2012 bis November 2013

## Die 13 Mitglieder des Personalrates

Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			
Name	Beruf	Abteilung	Tel.
Marion Pufal, Vorsitzende	Verwaltungsangestellte	Personalrat	8046
Birgitt Mendig stellv. Vorsitzende	Biologielaborantin	Personalrat	8045
Marion Kutschke 2. stellv. Vorsitzende	Verwaltungsangestellte	Personalrat / FiBu	8048
Jan Scheler	Tierpfleger	Klinik für Rinder	7249
Andreas Hujer	LTA	Institut für Lebensmittel- qualität und -sicherheit	7618
Björn Schwanitz	EDV??	TiHo-IDS	7878
Kerstin Rohn	Biologielaborantin	Institut für Pathologie	8652
Wolfgang Grube	Tierpfleger	Klinik für Kleintiere	6294
Nicole Völger	Tierpflegerin	Klinik für Kleintiere	6213
Adam Rosalski	Tierpfleger	Institut für Parasitologie	8714
Achim Wolf	Elektriker	Verwaltung, Dez. 4	8915
Gruppe der Beamtinnen und Beamten			
Dr. Willa Bohnet	Akad. Rätin, Biologin	Tierschutz	8142
Prof. Dr. Bernd Schröder	Akad. Oberrat	Physiologisches Institut	7281

## Die Mitglieder der JAV

Name	Einrichtung	Telefon
Mareike Mehring	Klinik für Kleintiere	6211 / 6213
Dennis Sperath	Klinik für Rinder	7249
Stephanie Salge	Institut für Zoologie	

## Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten

Name	Einrichtung	Telefon
Karsten Instenberg	Institut für Zoologie	8429/8744
Adam Rosalski	Institut für Parasitologie	8714
Wieland Thurk	Dez. 4, Klimawerkstatt	8919



## Mitglieder des Personalrates sind in folgenden Gremien der Hochschule vertreten:

Stiftungsrat	Marion Pufal
Senat	Marion Pufal, Birgitt Mendig
Hochschulentwicklungskommission	Andreas Hujer
Bibliothekskommission	Marion Pufal
Arbeitsschutzausschuss	Birgitt Mendig, Andreas Hujer
Fachkommission Ätiologie	Andreas Hujer, Kerstin Rohn,
Prüfungsausschuss Biologie	Bernd Schröder
Steuerungskreis für Suchtbedingte Auffälligkeiten am Arbeitsplatz	Birgitt Mendig, Andreas Hujer
Integrationsteam für das Betriebliche Eingliederungsmanagement	Wolfgang Grube
div. Berufungskommissionen	Birgitt Mendig

---

## Tarif- und Besoldungsrunde 2013 (TV-L)

---

Der Tarifvertrag der Länder wurde zum 31.12.2012 gekündigt, so dass die ersten Monate des Jahres 2013 von Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfen geprägt waren. Insbesondere die Forderung „Hände weg vom Urlaub“ war für viele eine Motivation sich zu beteiligen.



Endlich, am 9. März 2013, konnte in der dritten Verhandlungsrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) eine Tarif- Einigung in der Tarifrunde 2013 erzielt werden. Sie umfasste 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 Übernahmeregulierung für Auszubildende bei bedarfsgerechter Ausbildung. Für alle Auszubildenden gab 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.

Der Tarifabschluss wurde auch für die Beamten und Beamtinnen übertragen. Die erste Erhöhungsstufe von 2,65% ist bereits rückwirkend zum 1. Januar 2013 zeit- und inhaltsgleich realisiert worden. Die zweite Stufe von weiteren 2,95% soll zum 1.Juni 2014 umgesetzt werden. Auch die altersabhängige Urlaubsstaffelung wurde für die Beamten und Beamtinnen umgesetzt. Auch hier beträgt der Urlaub 30 Arbeitstage pro Urlaubsjahr.

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel!! Nur gut aufgestellte Verhandlungspartner der Arbeitnehmerseite (Gewerkschaften) und eine starke Bewegung der Beschäftigten konnten dies durchsetzen.

---

## Lehr- und Forschungsgut Ruthe

---



Für die Beschäftigten des Lehr- und Forschungsguts Ruthe gestaltet es sich durch die räumliche Distanz manchmal etwas schwierig, mit dem Personalrat ins direkte persönliche Gespräch zu kommen. Darum bereitete der Personalrat zwei Teilpersonalversammlungen (1.März und 23.Mai) vor und führte diese direkt vor Ort durch. Auch hier ging es wie schon am 28.11.2012 für das wissenschaftlich unterstützende Personal, um Fragen der tariflichen Bestimmungen zum Thema Arbeitszeit und das korrekte Ausfüllen der Stundenzettel. Der Personalrat ist gesetzlich dazu verpflichtet, auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen der Arbeitszeit zu achten. Wir bedanken uns auf diesem Wege bei Frau Noffz, die uns am 23. Mai 2013 bei der Teilpersonalversammlung beratend zur Seite stand.

Um sich noch genauer über die derzeit bestehenden örtlichen Begebenheiten zu informieren, nahm der Personalrat an einer Begehung gemeinsam mit Herrn Lauenstein, Fachkraft für Arbeitssicherheit, und Dr. Glüer, Betriebsarzt der TiHo, am 12.Juni 2013 in Ruthe teil.

---

## Projekt: Gesundheit - Reinigungsdienst

---

Am 8. April 2013 lud der Personalrat alle Reinigungskräfte der Hochschule zu einer Teilpersonalversammlung ein. Vorangegangene Workshops in Teilgruppen, in denen unsere Reinigungskräfte ihre Sorgen und Nöte bzw. Verbesserungsvorschläge kundtun konnten, kamen hier zur Auswertung.

Der Präsident, Herr Dr. Dr. h. c. mult. Greif, und Herr Melzig, Vorgesetzter der Reinigungskräfte, lobten die gute Qualität der Arbeit im Reinigungsdienst.

Weiter ist es dem Personalrat gelungen, die Dienststelle von Schulungen zum Thema „Körpergerechtes Arbeiten im Reinigungsdienst“ zu überzeugen. Eine Kontaktaufnahme mit Herrn Peter Strauch, Fachberater in der Gebäudereinigung, führte zu einer ersten gemeinsamen Begehung zusammen mit Herrn Melzig und Marion Pufal am 16. September 2013.

Herr Strauch hat die Räumlichkeiten, die Maschinen und Geräte sowie die Tätigkeiten unseres Reinigungspersonals in Augenschein genommen. Anhand seiner Auswertung werden vom 18. bis 21. November 2013 Schulungen in kleineren Gruppen stattfinden. Für diese Möglichkeit bedankt sich der Personalrat bei der Dienststelle!

Denn gute Kenntnisse über die verschiedenen Hygienestandards und die anzuwendenden Reinigungsmittel sind ebenso wichtig, wie der täglichen schweren körperlichen Arbeit gerecht zu werden.

---

## Mitarbeit in Gremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen, sowie Begehungen

---

Der Personalrat arbeitet in verschiedenen Arbeitsgruppen mit, um gemeinsam mit anderen Lösung verschiedener Projekte zu arbeiten. Die unterschiedliches Wissen und Qualifikationen entstehen Synergieeffekte, die eine optimale



Gremien, Ausschüssen und Mitgliedern an einer optimalen einzelnen Mitglieder verfügen über Werden diese miteinander ergänzt, Aufgabenlösung ermöglichen.

Hier ein kleiner Auszug aus der Gremienarbeit:

Der Personalrat arbeitet in der **Arbeitsgruppe „Gesundheitsförderung im Reinigungsdienst“** mit. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, die Arbeitsbedingungen der Reinigungskräfte so zu gestalten, dass diese schwere körperliche Arbeit von den Beschäftigten bis zur Rente ausgeführt werden kann.

Ein fester Bestandteil der Personalratsarbeit ist nach wie vor der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Als ständiges Mitglied ist der Personalrat im **Arbeitsschutzausschuss** vertreten und arbeitet mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Herrn Dirk Lauenstein, eng zusammen.

Die Unfallanzeigen, die dem Personalrat fast jede Woche vorliegen, werden regelmäßig bearbeitet. Eine Möglichkeit der Bearbeitung sind die regelmäßigen Begehungen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, um Unfallgefahren aufzuzeigen und zu beseitigen.

Hinweise von Beschäftigten zum Arbeitsschutz werden ernst genommen und auf Erledigung überprüft.

Weitere Themen im Arbeitsschutzausschuss sind unter anderem:

- der richtige Umgang mit Druckgasflaschen und Transportbestimmungen für Gase,
- Kennzeichnung der Sammelstellen (im Evakuierungsfall eines Gebäudes sollen sich alle Beschäftigten der betroffenen Einrichtungen gezielt an dieser Stelle einfinden),
- Umsetzung der Gefährdungsbeurteilungen.

Die hier angesprochenen Themen sind nur ein kleiner Auszug aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Der Personalrat ist auch in dem **Steuerungskreis „Suchtprävention“** vertreten. Im Steuerungskreis geht es nicht um Beratung von einzelnen Beschäftigten, sondern insgesamt um die betriebliche Suchtprävention. Eine der vielen Aufgaben des Steuerungskreises ist die Abstimmung der Ziele, Inhalte und Maßnahmen des betrieblichen Suchtpräventionsprogramms, die Veranlassung von Informations- und Schulungsveranstaltungen für Beschäftigte und Führungskräfte und die interne Öffentlichkeitsarbeit.

Darüber hinaus hat der Personalrat in diesem Berichtszeitraum mit anderen Personalräten im Bereich des MWK eine Arbeitsgruppe gebildet, um gemeinsam ein **Konzept zur Einrichtung einer professionellen, psychosozialen Beratungsstelle** für Beschäftigte der Hochschulen und Landesbehörden zu erarbeiten. Der Grund für die Erarbeitung dieses Konzepts war die Feststellung, dass es in den vielen Beratungsgesprächen, die die Personalräte führten, einen immer mehr zunehmenden Bedarf an professioneller psychosozialer Beratung gibt.

Einige Problemfelder, die in unserer Personalratsarbeit auftauchen:

gesundheitliche Beeinträchtigungen, Demotivation, familiäre Belastungen, Konflikte am Arbeitsplatz, zunehmende Arbeitsverdichtung, Selbstwertproblematik, depressive Verstimmung, Schlafstörungen, Suizidalität, Mobbing

Da die Zunahme dieser Problematiken gesamtgesellschaftlich nicht nur an der TiHo zu beobachten ist, schlossen sich einige Personalräte kleinerer Hochschulen und Landesbehörden zu einer Arbeitsgruppe zusammen.

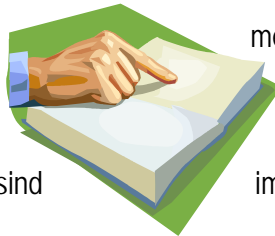
---

## Dienstvereinbarungen

---

Eine Dienstvereinbarung ist ein Vertrag, der im öffentlichen Dienst zwischen der Hochschulleitung und dem Personalrat, abgeschlossen werden kann.

Auf Seiten des Personalrats ist dabei insgesamt des Gremiums erforderlich. Die Zuzustimmung genügt nicht. Um wirksam zu sein, schriftlich niedergelegt und von der Hochschulleitung und dem/der Personalratsvorsitzenden unterzeichnet werden. Sie sind zumachen.



mer ein wirksamer Beschluss des gestimmung etwa nur des Vorsitzen- müssen Dienstvereinbarungen Hochschulleitung und dem/der Personalrat im Verkündungsblatt der TiHo bekannt-

Der Personalrat hat an verschiedenen Dienstvereinbarungen gearbeitet, mit dem Ziel nicht nur die Rechte und Pflichten der Beschäftigten und der Hochschulleitung zu sichern, sondern auch zugunsten der Beschäftigten verbindliche Regelungen zu erarbeiten. Dazu gehört zum Beispiel: der Schutz der Beschäftigten vor unzulässiger Überwachung (Leistungskontrolle, Bildung von Bewegungsprofilen, Schutz der Personenbezogenen Daten und Persönlichkeitsrechten, Video Überwachung ...) und Regelungen zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit.

Im Berichtszeitraum wurde eine Dienstvereinbarung über die Bibliothekssoftware (LBS 4) für die Bibliothek abgeschlossen.

Durch eine Vielzahl von Änderungen im EDV Bereich, müssen mehrere Dienstvereinbarungen überarbeitet bzw. erneuert werden:

- Fernwartung und Fernsteuerung
- TiHo-Card (Chip Karten)
- Videoüberwachungsanlagen

Die Dienstvereinbarung „Fernwartung und Fernsteuerung“ steht kurz vor dem Abschluss.

Da die „TiHo Karte“ auch für die Beschäftigten (für die Studenten gibt es die bereits) eingeführt werden soll, müssen im Vorfeld eine Fülle von Dienstvereinbarungen abgeschlossen oder erweitert werden.

Für die Videoüberwachungsanlagen will die Dienststelle eine Aufstellung über sämtliche vorhandenen Kameras an der Hochschule erarbeiten. Danach wird dem Personalrat der Entwurf einer Dienstvereinbarung über den Einsatz und Betrieb von Videoaufzeichnungen vorgelegt werden.

Bereits vorhandene Anlagen dienen allein dem Schutz von Patienten, Personal oder Einrichtungen und nicht der Verhaltens- und Leistungskontrolle. Das versicherte uns die Dienststelle!

---

## Vorbereitung und Durchführung von Teilpersonalversammlung

---

Der Personalrat führte im Berichtszeitraum folgende Teilpersonalversammlungen durch:

- Am 28. November 2012 für das wissenschaftlich unterstützende Personal  
Thema dieser Personalversammlung waren die „Sonderformen der Arbeit“, wie Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften, Überstunden und Wochenenddienste.
- Am 1. März 2013 für die Beschäftigten des Lehr- und Forschungsgutes Ruthe  
Das Thema waren hier ebenfalls die „Sonderformen der Arbeit“.
- Am 23. Mai 2013 fand eine weitere Personalversammlung für die Beschäftigten in Ruthe statt. Ziel dieser Versammlung war es, über die korrekte Handhabung der Stundenzettel zu informieren.
- Am 8. April 2013 für das Reinigungspersonal der Hochschule  
Hier wurden die Ergebnisse der in 12 Gruppen vorab gelaufenen Workshops in einer Präsentation vom Personalrat gemeinsam mit dem Vorgesetzten der Reinigungskräfte vorgestellt
- Am 19. Juni 2013 war der Personalrat zu einem Informationsgespräch in Bakum.  
Da es für die Beschäftigten in der Außenstelle oft schwierig ist, zu unseren Personalversammlungen zu kommen, war der Anlass unseres Besuchs, Fragen der Beschäftigten rund um den Tarifvertrag und die Entgeltordnung zu beantworten.



---

## Dienstgespräch

---

Lt. Niedersächsischem Personalvertretungsgesetz (NPersVG) § 30 kann die Dienststelle an den Personalratssitzungen teilnehmen, zu denen sie eingeladen wird. Unser diesjähriges Dienstgespräch mit Herrn Dr. Dr. h. c. mult. Gerhard Greif und Frau Dortmund da Silva (Dezernatsleiterin Personal) fand am 12. September 2013 statt. Hauptschwerpunkt dieses gemeinsamen Gesprächs waren Anregungen und Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten vom Lehr- und Forschungsgut in Ruthe.

---

## Weiterbildung

---

Auch in diesem Berichtszeitraum wurde der TA-Stammtisch wieder gut angenommen. Es hat sich ein fester Teilnehmerkreis gebildet, der fast jede Veranstaltung besucht.

Sehr positiv ist zu vermerken, dass sich aus dem Stammtisch auch ein kleines Weiterbildungsprogramm während der Dienstzeit für die Labormitarbeiterinnen entwickelt hat. Die Kurse finden in der Zeit von 11.00 - 13.00 Uhr statt.

So stand ein Englischkurs speziell für Laborenglisch auf dem Programm. Dieser Kurs soll auch noch weitergeführt werden. Leider scheitert es im Moment an der Referentin. Weiterhin konnten Kurse für den richtigen Umgang mit Pipetten und pH-Metrie angeboten werden. In Zusammenarbeit mit Dr. Höltershinken wird es auch noch einen weiteren Kurs über Massenspektrometer geben.

Auch diese Kurse fanden eine rege Beteiligung. Die einhellige Meinung der Teilnehmer lautet: „Es könnte noch mehr gemacht werden, aber schön ist, dass überhaupt so etwas ins Leben gerufen worden ist.“

Ein besonderer Dank gilt Frau Dr. Pöttmann, die unsere Vorschläge sofort aufnimmt und die Organisation der Kurse übernimmt.



Am 13. August 2013 fand der gutbesuchte Workshop für alle Beschäftigten aus den Geschäftszimmern der einzelnen Hochschuleinrichtungen statt. Die Personalabteilung lud zu den Themen Urlaubsregelungen, Befristung von Arbeitsverträgen, Vorbereitung von Personaleinstellungen und Zuständigkeiten im Personaldezernat ein. Vor diesem Termin hat der Personalrat Fragen und Anregungen aus den Sekretariaten gesammelt. Dadurch war eine gezielte Vorbereitung durch die Personalabteilung möglich. Frau da Silva, Leiterin des Personaldezernats, „drohte“ mit jährlichen Zusammenkünften. Wir sagen DANKE!

---

## Job-Ticket / Sammelbesteller-Abo

---

Für das Sammelbesteller Abo gibt es derzeit 55 ernsthaft interessierte Anmeldungen. (50 müssen es sein!) Wir hoffen auf einen baldigen Vertragsabschluss der Dienststelle mit der GVH.

---

## Seminare / Veranstaltungen

---

Mitglieder des Personalrats nahmen an unterschiedlichen Seminaren und Schulungen teil. Arbeitszeitrecht, Entwicklung und Einführung ins Niedersächsische Personalvertretungsrecht (NPersVG) Teil 1 und 2, waren einige davon. Ziel dieser Fortbildungen ist es, dass Personalratsmitglieder die Beschäftigten kompetent und konstruktiv beraten können.

---

## Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

---

Der Personalrat stellt seit Jahren fest, dass die Zahl der Beratungsgespräche für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stetig ansteigt. Auch in diesem Berichtszeitraum ist der Bedarf an Gesprächen wieder deutlich nach oben gegangen. Dabei wurde ein zunehmender Bedarf an professioneller psychosozialer Beratung spürbar, da der Personalrat seit langem die Anlaufstelle bei Konflikten und gesundheitlichen Einschränkungen ist. Sowohl als Vermittler bei der **Klärung von Problemen** die das Betriebsklima o.ä. betreffen, als auch bei der Findung von Lösungswegen, die eine Beeinträchtigung der Gesundheit durch ungünstige Arbeitsbedingungen sein könnten.

Gestiegene **Arbeitsbelastung**, verursacht durch eine verspätete Neu- oder Nichtbesetzung des Arbeitsplatzes, führt oft dazu, dass die Grenze der Belastbarkeit erreicht wird. Zumal die Beschäftigten oftmals keine Wertschätzung und Anerkennung ihrer Arbeit erfahren. Das führt zu Unmut und sinkender Motivation der Beschäftigten. Sie wenden sich mit einem Hilferuf an den Personalrat.

Vermeehrt tauchte die Frage auf, ob die **Eingruppierung** für die geleisteten Tätigkeiten nicht zu niedrig sei und wie die Vorgehensweise ist, damit eine Höhergruppierung erreicht werden kann. Der Personalrat betrachtet sich jeden Fall separat und berät individuell.

Bei der schriftlichen Stellungnahme einer **Ermahnung oder Abmahnung** ist der Personalrat behilflich. Beschäftigte, die eine Ermahnung oder Abmahnung erhalten haben, sollten sich an den Personalrat wenden, da er nicht automatisch informiert wird. Gespräche, die zur Klärung beitragen, werden mit Einverständnis des Beschäftigten mit den zuständigen Stellen (z.B. Vorgesetzte/r, Personalabteilung) geführt.

Beschäftigte, die **Fragen zum Tarifvertrag** (TV-L) wegen Ein- und Höhergruppierung, Entgelt im Krankheitsfall, Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Kündigungsfristen oder anderen Themen an den Personalrat stellen, werden fachlich beraten und bei allen weiteren Schritten auf Wunsch begleitet.



---

## Teilnahme an Bewerbungsgesprächen

---

Mitglieder des Personalrates haben das Recht an Bewerbungsgesprächen teilzunehmen. Dabei besteht ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers die fachliche Eignung der/des Bewerbers zu erfahren. Gleichzeitig hat der künftige Arbeitnehmer ein grundgesetzlich geschütztes Recht auf einen Schutz seiner Privatsphäre. Diese beiden Interessen sind stets gegeneinander abzuwägen. Dabei sind Fragen, die nicht direkt mit der fachlichen Eignung in Verbindung stehen nicht zulässig.



Dazu gehören:

- Eheschließungen,
- Schwangerschaft,
- Höhe des bisherigen Gehalts, soweit der Bewerber diese nicht von sich aus als Mindestvergütung gefordert hat,
- Gewerkschaftszugehörigkeit (Ausnahmen hier bilden Tendenzbetriebe),
- Religions- oder Parteizugehörigkeit (Ausnahmen hier bilden Tendenzbetriebe).

In Berufen mit sehr speziellen Qualifikationen oder besonderer Verantwortung für die Sicherheit können folgende Fragen beantwortet werden. Hierbei muss der künftige Arbeitgeber sein besonderes Interesse an der Beantwortung dieser Fragen bekunden.

Dazu gehören Fragen nach:

- Stasi Tätigkeit,
- Vorstrafen,
- Ermittlungsverfahren,
- Gesundheitszustand,
- Pfändungen.



Die Frage nach der **Körperbehinderung** dagegen wird nur zugelassen, wenn die Körperbehinderung erfahrungsgemäß geeignet ist, die Arbeitsfähigkeit für die zuge dachte Arbeit zu beeinträchtigen.

Die direkte Frage nach der **Schwerbehinderung** ist zulässig, wenn ihr Ziel die Eingliederung von Behinder ten oder die Steigerung des Ist-Satzes der Beschäftigungspflicht nach § 71 Abs. 1 SGB IX ist. Ausgenom men davon ist die Frage nach der **Art** der Behinderung.

---

## War sonst noch was?

---

- Am 19. September 2013 gab es ein gemeinsames Gespräch im Personalrat mit Frau Dr. Silke Lesemann. Frau Dr. Lesemann ist seit Januar 2013 Wissenschaftspolitische Sprecherin für Hochschulen und Universitäten bei der SPD Landtagsfraktion.
- Last but not least organisierte der Personalrat auch dieses Jahr wieder mit großem Erfolg den **Hochschulausflug**, der am 5. September stattfand und nach Halberstadt ging. (Siehe Seite 2)

---

## Anlage zum Tätigkeitsbericht des Personalrates

---

### Personenbezogene Maßnahmen:

In der nachfolgenden Übersicht wollen wir den Umfang der personellen Mitbestimmung nach dem Personalvertre tungsgesetz darlegen:

Diese Darstellung ist jedoch aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht abschließend, da es mitbestimmungspflichti ge personenbezogene Maßnahmen gibt, die nur einen bestimmten Personenkreis betreffen.

Im Berichtszeitraum wurde der Personalrat zu 46 Sitzungen einberufen und war an 267 Personalmaßnahmen mitbestimmend oder mitwirkend beteiligt.

Der Personalrat hat

in	81	Fällen der Einstellung und Eingruppierung
in	25	Fällen der Einstellung von Auszubildenden
in	118	Fällen der Verlängerung von Arbeitsverträgen
in	5	Fällen der Höhergruppierung
in	2	Fällen der Änderung der Arbeitszeit
in	1	Fällen des Antrags auf Anordnung von Überstunden
in	23	Fällen der Heraufsetzung der Arbeitszeit
in	1	Fällen der Übertragung höherwertiger Tätigkeit
in	9	Fällen der Beauftragten-Bestellung
in	1	Fällen der Eingruppierung
in	1	Fällen der Ernennung eines Beamten
		zugestimmt.

Bitte nehmen Sie bereits bei allen arbeitsrechtlichen Fragen wie z.B. Umsetzung, drohender Abmahnung, Kündigung - egal aus welchen Gründen -, wenn Ihnen ein Auflösungsvertrag angeboten wird, sofort Verbindung mit dem Personalrat auf, denn oftmals führt ein klärendes Gespräch zur Abwendung einer solchen Maßnahme. Der Personalrat bekommt nicht automatisch Ermahnungen oder Abmahnungen von der Dienststelle vorgelegt. Die betroffenen Beschäftigten müssen eine Beteiligung des Personalrates einfordern. Wir raten allen Kolleg/innen, dies auch zu tun, damit wir unterstützend tätig werden können!

Die gesetzliche Frist zur Behandlung einer Maßnahme im Personalrat ist auf 14 Tage festgelegt. Gut vorbereitete, inhaltlich und sachlich nachvollziehbare und begründete Anträge haben bei uns eine kurze Verweildauer.

Leider kommt es jedoch wiederholt vor, dass vom Personalrat nachgefragt werden muss, weil Unterlagen und Informationen fehlen oder (umfangreiche) Anträge erst sehr spät eingehen. In solchen Fällen muss eine Maßnahme vorläufig zurückgestellt werden. Selbstverständlich achten wir darauf, dass Kolleginnen und Kollegen dadurch kein Nachteil oder gar Schaden entstehen.



## Neues aus der Rechtsprechung



### Kleinkinderbetreuung Kein Anspruch auf Kita-Platz

Eltern müssen sich beim Rechtsanspruch auf Betreuung ihrer unter 3-jährigen Kinder unter Umständen mit einer Tagesmutter abfinden. Die Stadtverwaltung ist nicht in jedem Fall verpflichtet, einen Platz in einer Kindertagesstätte (Kita) zur Verfügung zu stellen.

Der Fall: Die Eltern eines unter 3-jährigen Kindes verlangten, ihrem Kind einen Platz in einer Kita in der Nähe der elterlichen Wohnung zuzuweisen. Die Stadt Köln war jedoch bereit, dem Kind einen Platz in einer 5,8 km entfernt gelegenen Kita zuzuweisen; als Alternative wurde ein Platz bei einer wohnortnahen Tagesmutter angeboten.

Das Gericht entschied zugunsten der Stadt Köln. Das Oberverwaltungsgericht: Die Eltern können zwar grundsätzlich zwischen den gleich geeigneten und gleichwertigen Arten der frühkindlichen Förderung in einer Kindertagesstätte und bei einer Tagesmutter wählen. Dem Wunsch der Eltern muss allerdings nicht entsprochen werden, wenn in der gewünschten Betreuungsform kein Platz vorhanden ist. Steht ein freier Platz nur bei einer Tagesmutter und nicht in der gewünschten Kita zur Verfügung, erfüllt der Träger der Jugendhilfe den Rechtsanspruch auf U3-Betreuung mit dem Angebot des freien Platzes. Ein Anspruch auf Kapazitätserweiterung besteht nicht.

***Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 14. August 2013 - 12 B 793/13***

### Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L - Befristete Arbeitsverträge mit Unterbrechungen

Für die Höhe des Anspruchs auf eine Jahressonderzahlung im öffentlichen Dienst sind alle Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen, die im Kalenderjahr mit demselben Arbeitgeber bestanden haben.

Nach § 20 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) haben Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis ste-

hen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Monat, in dem der Beschäftigte keinen Entgeltanspruch hat.

Die Klägerin war aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags als Lehrerin zunächst vom 31. Oktober 2008 bis 16. August 2009 und sodann aufgrund eines weiteren befristeten Vertrags vom 31. August 2009 bis 27. August 2010 beschäftigt. Das beklagte Land leistete für das Jahr 2009 nur eine anteilige Sonderzahlung, ohne den ersten

befristeten Arbeitsvertrag zu berücksichtigen. Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin die Differenz zum vollen Anspruch.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die Revision der Klägerin vor dem Zehnten Senat hatte Erfolg.

Nach § 20 TV-L haben Beschäftigte, die sich - wie die Klägerin - am 1. Dezember des Jahres in einem Arbeitsverhältnis befinden, einen Anspruch auf eine Sonderzahlung. Dabei ist unerheblich, ob das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr unterbrochen war, beispielsweise weil eine weitere

Befristung sich nicht nahtlos anschloss. Die tarifliche Regelung stellt hinsichtlich der Höhe der Sonderzahlung maßgeblich darauf ab, in welchen Monaten ein Entgeltanspruch gegen denselben Arbeitgeber bestand. Eine Kürzung des Anspruchs um jeweils ein Zwölftel hat für die Monate zu erfolgen, in denen keinerlei Entgelt gezahlt wurde. Die Klägerin hatte hingegen in jedem Monat des Jahres 2009 einen Entgeltanspruch, sodass eine Kürzung nicht in Betracht kommt.

**BAG Urteil vom 12. Dezember 2012 - 10 AZR 922/11 -**

*Hinweis: Die Revisionen der Arbeitnehmer in drei vergleichbaren Fällen aus verschiedenen Bundesländern waren ebenfalls erfolgreich*

### Gut versichert auf der Weihnachtsfeier

Immer wieder im Dezember lädt der Chef zu Glühwein, Punsch und Gebäck. Wie schaut es dabei mit dem Versicherungsschutz aus??



Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts muss die Feier im Interesse des Unternehmens liegen und betrieblichen Zwecken dienen. Die Zusammenkunft sollte darauf gerichtet sein, die Verbundenheit der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie den Beschäftigten untereinander zu fördern.

Die Veranstaltung muss außerdem allen Mitarbeiter/innen offen stehen und von der Unternehmensleitung selbst getragen oder zumindest gebilligt werden, zum Beispiel durch die Übernahme der Kosten für Speisen und Getränke oder durch Freistellung während der Arbeitszeit.

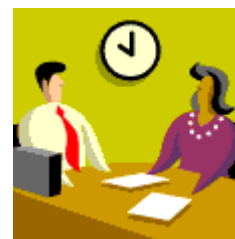
Wo und wann die offizielle Weihnachtsfeier stattfindet, ist für den Versicherungsschutz unerheblich, wenn die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien erfüllt sind. Der Unfallschutz besteht

auch auf dem Hin- und Rückweg. Problematisch wird es jedoch, wenn sich eine Feier langsam auflöst und eine Gruppe weiterzieht. Denn der Versicherungsschutz besteht nur bis zum Ende der offiziellen Veranstaltung.

Auf der Heimfahrt gilt der im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung übliche Grundsatz, dass nur die direkte Strecke versichert ist. Auch die Aufräumarbeiten nach der eigentlichen Feier sind versichert. **Quelle: „Der Personalrat“ 11/2012**

### Arbeitsunfähigkeit

Nimmt ein Arbeitnehmer trotz Krankschreibung an einem Bewerbungsgespräch teil, rechtfertigt das nicht die Kündigung. Zwar hat ein erkrankter Arbeitnehmer während der Krankschreibung dafür zu sorgen, dass er die Ausfallzeit kurz hält. Dies bedeutet aber nicht, dass er stets im Bett liegen muss oder die Wohnung nicht verlassen darf. Vielmehr kommt es immer auf die Art der Erkrankung an, urteilte das Landessozialgericht Sachsen - Anhalt (L3R 521/06)



**Quelle: „einblick“ 12/2013, Bund -Verlag**

Die JAV lädt ein:



Es ist wieder soweit!!

Wir wollen eine JA-

Versammlung starten!!

Um die neuen Auszubildenden zu begrüßen und die alten Hasen zu informieren!!

Aufgrund zeitlicher Mängel konnten wir wie geplant die Sitzung nicht im Oktober durchführen, sondern mussten sie verschieben.

Wir bitten dies zu entschuldigen.

Die Einladungen folgen zeitnah.

Folgende Themen möchten wir euch näher bringen:

- Was ist die JAV
- Was ist ver.di Jugend
- Rechte & Pflichten in der Ausbildung
- Ausbildung an der Tiho
- Urlaubstage an der Tiho
- JarbSchG
- Arbeitszeiten
- Fragebogen zur Qualität der Ausbildung

Für das leibliche Wohl wird gesorgt ☺

Auf zahlreiches Erscheinen freut sich

Eure JAV



### Buchtipps für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen



„Zwischen W3 und Hartz IV“ - Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen.

2013. 213 Seiten, Kart.  
28,00€ (D), 28,80 € (A)  
ISBN 978-3-8474-067-7

Die Arbeitssituation der wissenschaftlichen Beschäftigten ist also geprägt durch Abhängigkeiten (vom/n Lehrstuhlinhaber/in), Kettenverträge, unsichere Berufsperspektive und prekären materiellen Bedingungen. Alles Voraussetzungen, die in der Regel zur gewerkschaftlichen Organisation führen. Tatsächlich sind aber nur ca. 5 % organisiert, obwohl lt. einer 2009 erstellten ver.di-Studie rund 75 % der befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenüber Gewerkschaften offen sind.

*Eine Studie im Auftrag des ver.di Landesfachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung Niedersachsen-Bremen.*

In Niedersachsen und Bremen arbeiten an Hochschulen weit über 30.000 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand: 2010). Davon haben ca. 80 % immer wieder neue befristete Arbeitsverträge, die z. T. kürzer als ein Jahr sind. Und wiederum ca. 40 % der wissenschaftlichen Beschäftigten haben halbe Stellen - arbeiten aber fast Vollzeit.

Um herauszufinden, warum diese Diskrepanz besteht und was ver.di machen muss, um die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zu erreichen, war Ziel unseres Forschungsprojektes: „Zwischen W 3 und Hartz IV: Arbeitssituation und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Die Ergebnisse sind im beschriebenen Buch veröffentlicht.



# Der Personalrat

## PERSONALVERSAMMLUNG

### Tagesordnung

1. **Bericht** des Personalrats und der Dienststelle

### Tagesordnung

2. „**Gläserne Beschäftigte?**

#### **Datenschutz auch am Arbeitsplatz“**

Kai-Uwe Kriewald – IT-Administrator und Personalratsvorsitzender der Hochschule Hannover(HsH) und Prof. Dr. Bernd Schröder Datenschutzbeauftragter der TiHo

### Tagesordnung

3. **Frau Dr. Lesemann** wissenschaftspolitische Sprecherin der SPD-Landtagsfraktion stellt sich vor

### Tagesordnung

4. **Neuregelung: Übernahme der Auszubildenden**  
Brigitte Rode ver.di

**Wann: Mittwoch, 04.12.2013**  
**Wo: Hörsaal des Museums (Apotheke) am Bischofsholer Damm**  
**Wann: 10:00 Uhr**

Jeder/jedem Beschäftigten ist die Teilnahme an der Personalversammlung zu ermöglichen. Dafür ist entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Ausnahmen gelten nur für so genannte Notarbeiten, die unbedingt erforderlich sind. Ggf. muss die Arbeit so organisiert werden, dass möglichst viele Beschäftigte an der Versammlung teilnehmen können.

Der Weg zur Versammlung und zurück ist Arbeitszeit. Beschäftigten, die außerhalb der Arbeitszeit an der Personalversammlung teilnehmen, ist Dienstbefreiung zu gewähren.

Sollten Sie wegen der Freistellung Probleme haben, melden Sie sich bitte sofort beim Personalrat.

Personalrat

Tel.: 8045/8046/8047/8048



Der Personalrat

wünscht allen Kolleginnen und  
Kollegen

ein frohes und erholsames Weihnachtsfest

sowie ein erfolgreiches und vor allem gesundes  
Jahr 2014



## Fragebogen des Personalrats zur Durchführung einer Personalversammlung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Tierärztliche Hochschule, was gut ist, kann immer noch besser werden! Das gilt auch für die Arbeit des Personalrats. Wir möchten bei allem, was wir tun, die Wünsche und Bedürfnisse möglichst vieler Beschäftigter berücksichtigen. Dazu sind wir auf Ihre/Eure Hilfe angewiesen. Dieser anonyme Fragebogen soll uns darüber Aufschluss geben, warum Sie/Du zu einer Personalversammlung gehen/gehst und was Sie/Dich dort erwarten/erwartet bzw. was Sie/Dich davon abhält, teilzunehmen. Das Ergebnis der Umfrage wird auf der nächsten Personalversammlung bekannt gegeben und auf unsere Webseite gestellt. Vielen Dank für Ihre/Eure Unterstützung!  
Der Personalrat

### 1. Sie / Du sind/bist beschäftigt

- |                                     |                                       |   |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---|
| - im wissenschaftlichen Dienst      | a) <input type="checkbox"/> befristet | b) <input type="checkbox"/> unbefristet |
| - im nichtwissenschaftlichen Dienst | c) <input type="checkbox"/> befristet | d) <input type="checkbox"/> unbefristet |

### 2. Wonach entscheiden/entscheidest Sie/Du über die Teilnahme?

*Sie/Du haben/hast bereits an einer Personalversammlung teilgenommen, dann beantworte/n Sie/Du bitte die folgenden Fragen (2a-e):*

- a) ☐ Ich nehme immer teil
- b) ☐ Ich nehme teil, wenn es die Zeit zulässt.
- c) ☐ Ich nehme teil, wenn mich die Themen interessieren.
- d) ☐ Ich frage meine/n Vorgesetzte/n, ob ich gehen kann.
- e) ☐ andere Gründe:

### 3. Gründe warum Sie/Du bisher keine Personalversammlung besucht haben/hast

*Sie/Du haben/hast (noch) keine Personalversammlung besucht, dann beantworte/n Sie/Du bitte die folgenden Fragen (3a-e).*

- a) ☐ Mein Beschäftigungsverhältnis hat gerade erst begonnen.
- b) ☐ Ich habe keine Zeit dafür.
- c) ☐ Die Themen interessieren mich nicht.
- d) ☐ Ich erfahre nicht rechtzeitig, wann die Personalversammlung stattfindet.
- e) ☐ andere Gründe:

4. Wie hat Ihnen/Dir die letzte Personalversammlung gefallen?

a) ☐ gut

b) ☐ nur zum Teil gut

c) ☐ schlecht

5. Wie finden/findest Sie/Du die Themen der Personalversammlung?

a) ☐ insgesamt interessant / wichtig

b) ☐ für mich nicht interessant

6. Wie gefällt Ihnen/Dir die Gestaltung der Personalversammlung?

Die Dauer ist

a) ☐ genau richtig

b) ☐ zu kurz

c) ☐ zu lang.

Die Präsentation der Berichte und Themen finde ich

d) ☐ gut

e) ☐ nur zum Teil gut

f) ☐ schlecht

Die Diskussion zu aktuellen Themen ist

g) ☐ angemessen

h) ☐ zu kurz

i) ☐ zu lang

7. Zur Personalversammlung möchte ich Folgendes sagen  
(Kritik, Wünsche, Anregungen):

→ .....

*hier für Fensterumschlag knicken*

Bitte per Hauspost (nach dem 4.12.13) an oder abgeben bei:

**DER PERSONALRAT**  
Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover  
Bünteweg 2  
30559 Hannover

Quelle: mit Genehmigung des Personalrats der Georg-August-Universität Göttingen