

Der Personalrat informiert



PR-Info Nr. 57/2014

Personalversammlung

Am **18. November** um **9.30 Uhr**

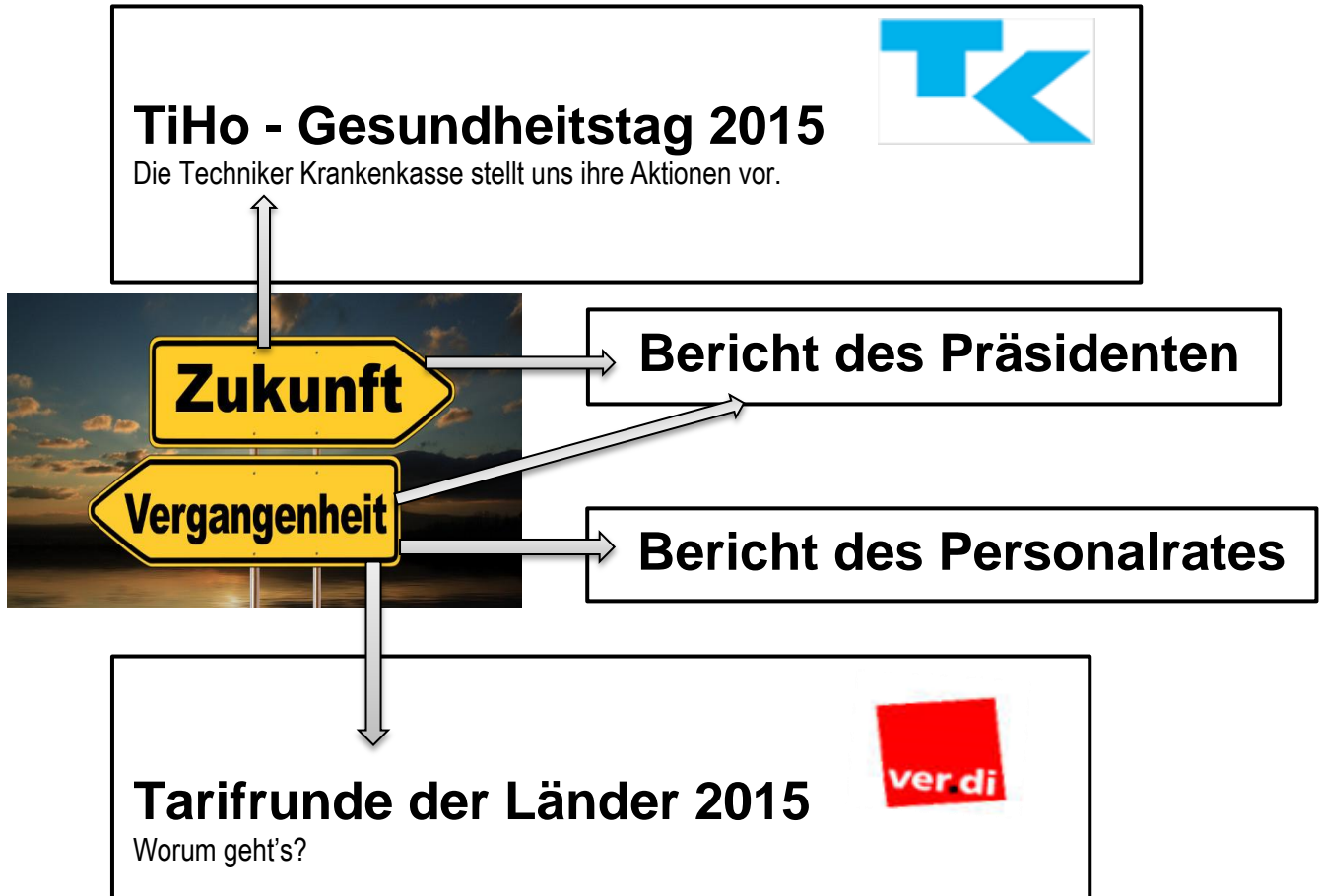
im Hörsaal der Pathologie



Inhalt	Seite
Einladung zur Personalversammlung	2
Gesundheitstag 2015	3
Tätigkeitsbericht des Personalrates	4
Neues aus der Rechtsprechung	16
Vermischtes	17
Hochschulausflug	18
Tarifrunde 2015	18
7 Fragen und Antworten zur Rente	19
Beruf oder Berufung zur Tierpflege	21
TA – Stammtisch 2014/2015	22
Verkündungsblätter	22
Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2014	23

Wohin führt der Weg?

Es geht um mehr als einen Rückblick auf das Jahr 2014.



Personalversammlung
18. November 2014 / 9.30 Uhr
Hörsaal der Pathologie / Bünteweg 17

Jeder/jedem Beschäftigten ist die Teilnahme an der Personalversammlung zu ermöglichen. Dafür ist entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Ausnahmen gelten nur für sogenannte 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.

1. Gesundheitstag



Personalrat



TiHo 2015

Am 15. März 2015 ist der „Tag der Rückengesundheit“. Aus diesem Anlass findet unter dem Motto „Rückengesundheit beginnt im Kopf“ der 1. Gesundheitstag der Stiftung Tierärztliche Hochschule statt.

Der Personalrat und die Dienststelle haben mit Unterstützung der Techniker Krankenkasse diesen Gesundheitstag für alle Beschäftigten der TiHo geplant. Der Gesundheitstag wird am Dienstag, den 17.03.2015 in der Zeit von 9:00 – 17:30 Uhr am Bischofsholer Damm im Bayer Hörsaal des Richard Götze Haus und am Mittwoch, den 18.03.2015 in der Zeit von 9:00 – 17:30 Uhr am Bünteweg im Foyer des Instituts für Pathologie stattfinden.

Es werden zu verschiedenen Zeiten Vorträge mit dem Thema: „Rückengesundheit beginnt im Kopf“ angeboten.

Zusätzlich können sich alle Beschäftigten über weitere Gesundheitsmöglichkeiten der Hochschule informieren. Dazu wird es einen „TiHo – Stand“ geben, der Informationen des Betriebsarztes, der Arbeitssicherheit, der Sicherheitsbeauftragten der Einrichtungen und des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bereithält.

Am Stand der Techniker Krankenkasse können Fragen und Wünsche rund um Ihre Krankenversicherung gestellt werden. Weitere Aktionen der Techniker Krankenkasse werden ein „Rücken-Coaching“ und ein „Rücken-Test“ sein.

Ein Flyer mit ausführlichen Informationen zu diesem Tag wird rechtzeitig an alle Beschäftigten verteilt!

Tätigkeitsbericht des Personalrates

über den Berichtszeitraum
November 2013 bis November 2014

Die 13 Mitglieder des Personalrates

Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			
Name	Beruf	Abteilung	Tel.
Birgitt Mendig Vorsitzende	Biologielaborantin	Personalrat	8045
Marion Kutschke stellv. Vorsitzende	Verwaltungsangestellte	Personalrat	8048
Jan Scheler 1. Stellvertreter	Tierpfleger	Personalrat / Klinik für Rinder	8046
Andreas Hujer	LTA	Institut für Lebensmittel- qualität und -sicherheit	7618
Björn Schwanitz	Systemadministrator	Stabstelle TiHo-IDS	7878
Kerstin Rohn	Biologielaborantin	Institut für Pathologie	8652
Wolfgang Grube	Tierpfleger	Klinik für Kleintiere	6294
Nicole Völger	Tierpflegerin	Klinik für Kleintiere	6213
Heike Basse	Verwaltungsangestellte	Dezernat 1 / Drittmittel	8037
Dr. Astrid Bienert-Zeit	wissenschaftliche Mitarbeiterin	Klinik für Pferde	6606
Achim Wolf	Elektriker	Verwaltung, Dez. 4	8915
Gruppe der Beamtinnen und Beamten			
Dr. Willa Bohnet	Akad. Rätin, Dipl. Biologin	Institut für Tierschutz u. Verhalten	8142
Prof. Dr. Bernd Schröder	Akad. Oberrat, Dipl. Biologe	Physiologisches Institut	7281

Die Mitglieder der JAV

Name	Einrichtung	Telefon
Mareike Mehring	Klinik für Kleintiere	6210
Dennis Sperath	Klinik für Rinder	7249
Ronja Luksch	Klinik für Rinder	7249
Jana Baum	Klinik für Kleintiere	6225
Johanna Samtlebe	Institut für Zoologie	8757 / 8758

Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten

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

Mitglieder des Personalrates sind in folgenden Gremien der Hochschule vertreten:

Stiftungsrat	Birgitt Mendig
Senat	Birgitt Mendig
Hochschulentwicklungskommission	Andreas Hujer
Arbeitsschutzausschuss	Birgitt Mendig, Andreas Hujer
Fachkommission Ätiologie	Andreas Hujer, Kerstin Rohn,
Prüfungsausschuss Biologie	Bernd Schröder
Steuerungskreis für suchtbedingte Auffälligkeiten	Birgitt Mendig, Andreas Hujer
am Arbeitsplatz	Wolfgang Grube
Integrationsteam für das betriebliche Eingliederungsmanagement	Birgitt Mendig

AG Gesundheit und Öffentlichkeitsarbeit

Die AG Gesundheit und Öffentlichkeitsarbeit besteht aus **5** Mitgliedern des Personalrates: Birgitt Mendig, Marion Kutschke, Heike Basse, Kerstin Rohn und Jan Scheler.

Der Personalrat hat sich vielfältig mit dem Thema „Gesundheit“ beschäftigt. Unser Anliegen war, die Gesundheit, die Arbeitsfähigkeit, die Motivation und Freude an der Arbeit bei allen Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern. Ideen und Konzepte gibt es viele!

Die AG Gesundheit und Öffentlichkeitsarbeit hat sich im September getroffen und Themen für einen möglichen „Gesundheitstag“ an der TiHo ausgearbeitet. Ein „Gesundheitstag“ wäre der ideale Auftakt für ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Im Gegensatz zu vielen anderen Universitäten und Hochschulen in Deutschland gab es bei uns noch keinen „Gesundheitstag“.

Das möchten wir gerne ändern!

Wie auf einem „Marktplatz“ können Beschäftigte sich über Gesundheitsthemen informieren und werden dazu motiviert, selbst etwas für ihre Gesundheit zu tun. Hier nur einige Möglichkeiten:

- „Rücken-Coaching“
- „Rücken-Test“
- Vorträge wie „Rückengesundheit beginnt im Kopf“
- Was ist eigentlich das „BEM“?

Der „Gesundheitstag“ wird am Bünteweg und am Braunschweiger Platz an unterschiedlichen Tagen stattfinden, damit alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, die verschiedensten Veranstaltungen zu besuchen. Am 17. März 2015 werden die Veranstaltungen im Richard-Götze-Haus am Bischofsholer Damm und am 18. März 2015 im Foyer des Institutes für Pathologie stattfinden. Nach der Eröffnung durch den Präsidenten wird es Vorträge zu verschiedenen Themen geben. Alle Vorträge und Programme werden mehrfach zu unterschiedlichen Zeiten angeboten. Die Informationsstände stehen ganztägig zur Verfügung. Eine attraktive Regelung zum Besuch während der Arbeitszeit ist angedacht.

Ein Flyer mit ausführlichen Informationen zu diesem Tag wird rechtzeitig an alle Beschäftigten verteilt!

Arbeitsschutz / Gesundheitsschutz

Ein fester Bestandteil der Personalratsarbeit ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Als ständiges Mitglied ist der Personalrat im **Arbeitsschutzausschuss** vertreten. Der Ausschuss ist für die Planung und Beratung von Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zuständig. Für die Umsetzung hat die Dienststelle zu sorgen. Der Personalrat arbeitete mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Herrn Dirk Lauenstein, und seit dem 10.06.2014 mit Herrn Jens Ohrt eng zusammen. Herr Ohrt ist der Nachfolger von Herrn Lauenstein, da Herr Lauenstein seit dem 01.04.2014 die Leitung des Dezernats 4 übernommen hat. Der Personalrat wünscht beiden Kollegen viel Erfolg und Freude in ihrem neuen Wirkungskreis.



Unfallanzeigen, die regelmäßig beim Personalrat eingehen, werden durch Verbesserungsvorschläge und Begehungen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit bearbeitet.

Hinweisen von Beschäftigten zum Arbeitsschutz wird nachgegangen und auf Erledigung überprüft. Im §§ 15,16 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (GUV-VA1) ist geregelt, wie die Beschäftigten mit Mängeln an den Schutzvorrichtungen und Schutzsystemen und der Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit umgehen müssen.

§ 15 GUV-VA1 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten

(1) Die Versicherten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Unternehmers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für Sicherheit und Gesundheitsschutz derjenigen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind. Die Versicherten haben die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen. Versicherte haben die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen. Die Versicherten dürfen erkennbar gegen Sicherheit und Gesundheit gerichtete Weisungen nicht befolgen.

(2) Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

(3) Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

§ 16 GUV-VA1 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Versicherten haben dem Unternehmer oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzvorrichtungen und Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden. Unbeschadet dieser Pflicht sollen die Versicherten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzvorrichtungen und Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten mitteilen.

(2) Stellt ein Versicherter fest, dass im Hinblick auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ein Arbeitsmittel oder eine sonstige Einrichtung einen Mangel aufweist, Arbeitsstoffe nicht einwandfrei verpackt, gekennzeichnet oder beschaffen sind oder ein Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe Mängel aufweisen, hat er, soweit dies zu seiner Arbeitsaufgabe gehört und er über die notwendige Befähigung verfügt, den festgestellten Mangel unverzüglich zu beseitigen. Andernfalls hat er den Mangel dem Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

Das **Arbeitsschutzkonzept** wurde vom Gewerbeaufsichtsamt überprüft. An der Überprüfung haben unter anderem der Personalrat, der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit teilgenommen. In diesem Konzept sind die Organisation und die Durchführung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geregelt. Zum Beispiel Fragen wie: Gibt es eine Fachkraft für Arbeitssicherheit? Gibt es eine/n Betriebsarzt / Betriebsärztin? Sind alle Arbeitsplätze nach §§ 3, 4, 5 und 6 ArbSchG auf mögliche Gefährdungen untersucht worden (*Gefährdungsbeurteilung*) und wurden die notwendigen Maßnahmen umgesetzt? Werden *psychische Belastungen* und *Fehlbelastungen* erfasst? Ist die *DGUV 2* umgesetzt? In der *DGUV 2* werden die Einsatzzeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes geregelt. Diese Zeiten hat der Personalrat mit der Dienststelle in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt geregelt.

Vom Gewerbeaufsichtsamt wurde das Augenmerk verstärkt auf die Durchführung der **Gefährdungsbeurteilungen** und speziell auf die Erfassung der **psychischen Belastungen** gelegt.

Die Gefährdungsbeurteilungen müssen vom Arbeitgeber oder von einer vom Arbeitgeber beauftragten Person durchgeführt werden. Es kann auch ein erfahrenes Team zur Durchführung gebildet werden. Es wird von den GUVs empfohlen, bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen die betroffenen Beschäftigten als „Fachleute“ in die Analyse miteinzubeziehen.

Bei der Erfassung der psychischen Belastung (Definition ISO 1075-1 (1a) sind diese „Fachleute“ wichtig, weil in diesem Zusammenhang auch die psychische Beanspruchung (ISO 1075-1) und die psychische Fehlbelastung (Definition LASI 2002) ermittelt werden kann.



Abkürzungen:	ArbSchG	=	Arbeitsschutzgesetz
	DGUV	=	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
	DGUV2	=	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherungsvorschrift
	GUV	=	Gemeindeunfallversicherungsverband
	GUV-V	=	Vorschriften des GUV

Definition nach der DIN EN ISO 1075-1 (1a):

Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

Definition nach der DIN EN ISO 1075-1:

Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

Definition nach LASI 2002 (Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik)

Psychische Fehl- Belastungen sind Belastungskomponenten die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu negativen Konsequenzen führen.

Psychosoziale Beratungsstelle

Der Personalrat berichtete im PR-Info 54/2013 über die Gründung einer Arbeitsgruppe bestehend aus den Personalräten der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover, der Hochschule Hannover, der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover und einer Vertreterin des Hauptpersonalrates des MWK (Ministerium für Wissenschaft und Kultur). Die Diplom-Sozialpädagogin Anne Schwarz von der Leibniz Universität Hannover stand als externe Beraterin für die Konzeptentwicklung zur Verfügung.

Die Gründung dieser Arbeitsgruppe war notwendig, weil der Personalrat bei seinen Beratungen von Beschäftigten einen zunehmenden Bedarf an professioneller psychosozialer Hilfe feststellte. Ziel dieser Arbeitsgruppe war es, ein Konzept für eine gemeinsame psychosoziale Beratungsstelle zu entwickeln.

Der Dienststelle der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover wurde ein erster Entwurf dieses Konzepts bereits 2013 zugestellt.

Da das erste Konzept aus 2013 nur eine Grobplanung darstelle, musste 2014 „verfeinert“ werden. Dazu kam die Arbeitsgruppe 2014 erneut zusammen. Wichtige Zahlen und Fakten wurden angefordert und beantragt, sowie die weitere Vorgehensweise beraten.

Ziel ist es, dieses Konzept 2015 gemeinsam zum Abschluss zu bringen.



Beratung von Beschäftigten



Die Beschäftigten haben das Recht während der Arbeitszeit den Personalrat aufzusuchen (§36 Abs.2 Satz 2 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz - NPersVG). Sie können sich Rat zu den verschiedensten Themen holen, sich über bestehende und neue Gesetze informieren oder sich beschweren, wenn sie unzufrieden mit ihrer Arbeit oder ihrem Arbeitsumfeld sind. Die Aufgaben des Personalrates (§ 59 NPersVG) sind unter anderem, diese Beschwerden entgegenzunehmen, sie zu prüfen und unter Einhaltung der Gesetze auf ihre Erledigung hinzuwirken. Die Vorgehensweise wird gemeinsam mit der oder dem Beschäftigte/n besprochen. Der Personalrat handelt dabei stets im Einvernehmen mit den Beschäftigten. Eine weitere Aufgabe des Personalrates ist es, darauf zu achten, dass zugunsten der Beschäftigten geltende Gesetze und Verordnungen angewandt und eingehalten werden. Die Beschäftigten können Informationsmaterial erhalten oder bekommen Ansprechpersonen genannt, an die



Sie sich in ihrem speziellen Fall wenden können.

Auch in diesem Berichtszeitraum hat die Zahl der Beratungsgespräche wieder einen hohen Zeitanteil in Anspruch genommen. Wir freuen uns über die Inanspruchnahme des Angebots und möchten uns an dieser Stelle für das entgegengebrachte Vertrauen bedanken.

Hier einige Themen zu denen die Beschäftigten nähere Informationen erhalten haben:

- Pflege von Angehörigen,
- Ein- / und Höhergruppierung,
- Arbeitszeit und Urlaub,
- Befristete Verträge,
- Probleme mit Vorgesetzten,
- Probleme mit Kollegen/Innen,
- Beihilfe,
- Mutterschutz und Elternzeit,
- Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit,
- Diskriminierung und Gleichbehandlung,
- Gesundheitliche Beeinträchtigungen,
- Arbeitsüberlastungen.

Dienstvereinbarungen (DV)

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.

1. Fernwartung

Anfang Juli 2013 erhielt der Personalrat aus der IDS den Entwurf einer Dienstvereinbarung über eine neue Software für den Einsatz von Fernwartung und Fernsteuerung der Dienst-PCs.

Unterstützende Tätigkeiten für Benutzerinnen und Benutzer von IT-Systemen werden immer häufiger zentralisiert. Um dies möglichst effektiv umzusetzen, wird fast nur noch auf dem Wege der Fernwartung und Fernsteuerung auf die Arbeitsplatzrechner zugegriffen.

Ziel dieser DV war es, einen verlässlichen Rahmen zu schaffen, wie z.B. die Verhinderung einer Verhaltens- und Leistungskontrolle sowie das informationelle Selbstbestimmungsrecht aller Beschäftigten zu wahren. Eine Gewährung des Datenschutzes nach dem Niedersächsischen Datenschutzgesetz (NDSG) ist für den Personalrat und den Datenschutzbeauftragten der Hochschule verpflichtend. Im August 2014 konnte diese DV zum Abschluss gebracht werden und wurde vom Personalrat und von dem Präsidenten unterzeichnet.

Link: <http://www.tiho-hannover.de/interner-tiho-bereich/personalrat/informationsmaterial/>

2. Identity Management Systems (IDMS)

Das Identitätsmanagement befasst sich mit der Verwaltung von Benutzerdaten, die einzelnen Personen zugeordnet sind. Eine Identität ist gewöhnlich nur einer Person zuzuordnen. Dabei ist die Identität eine Sammlung von personenbezogenen Attributen, die die Person, die sich dieser Identität bedient, individualisiert. Einer der Gründe, warum man sich in Unternehmen mit Identitätsmanagement beschäftigt, ist die Anforderung, personenbezogene Daten konsistent, ständig verfügbar und verlässlich bereitzuhalten. Diese Dienstvereinbarung ist noch nicht zum Abschluss gebracht worden.

3. SAP R/3-Systems Modul HR

Im Juli 2005 wurde erstmals eine Dienstvereinbarung zur Einführung des SAP-Moduls HR („Human Resources“) abgeschlossen. Für die Einführung der neuen TiHo-Karte ist es erforderlich, diese DV entsprechend zu überarbeiten und zu erneuern. Die Dienstvereinbarung regelt die Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung des SAP R/3 Systems Modul HR in der jeweiligen Version für die Beschäftigten der TiHo. Das Modul HR dient ausschließlich den Zwecken der Personaladministration und des Organisationsmanagements. Es dient nicht dem Zweck der Überwachung und Kontrolle der Beschäftigten. Dem Personalrat war hierbei vor allem wichtig, dass Daten nur in dem Umfang „gesammelt“ werden, wie sie unbedingt für das Arbeitsverhältnis und für die Ausstellung der neuen „TiHo – Karte“ erforderlich sind. Die Zugriffsberechtigung muss beschränkt sein und ergibt sich aus einem gut durchdachten Berechtigungskonzept. Diese Dienstvereinbarung befindet sich kurz vor dem Abschluss.

4. Schließanlagen

Ziel dieser Vereinbarung ist es, beim Einsatz elektronischer Schließanlagen und elektronischer Zugangskontrollsysteme den Schutz personenbezogener Daten vor unzulässigem Gebrauch und unberechtigtem Zugriff zu gewährleisten. Der Einsatz der Schließanlagen dient ausschließlich der Erhöhung der Sicherheit für Personen, Anlagen und Gegenständen in den Gebäuden und beim Zugang zu den Gebäuden. Eine allgemeine Kontrolle oder Überwachung des Verhaltens der Beschäftigten findet, auch wenn dies technisch möglich wäre, nicht statt. Der Personalrat wird entsprechende Vereinbarungen treffen.

5. Einführung der TiHo – Karte

Mit der TiHo-Karte werden die bislang auf einer Mehrzahl von Karten und Ausweisen untergebrachten Funktionen auf einer Karte vereint. Ziel ist es, den Beschäftigten ein zeitgemäßes und komfortables Medium für alle Ausweis- und Bezahlvorgänge bei verschiedenen Stellen der TiHo zur Verfügung zu stellen. Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle darf nicht stattfinden. Dies wird der Personalrat in dieser Dienstvereinbarung genauestens regeln.



Neue Leitung – Neue Sprechzeiten

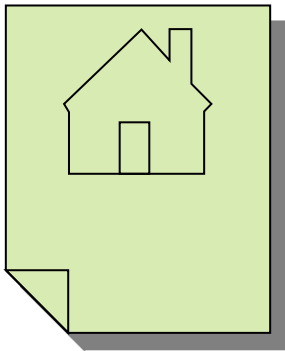
Am 3. April 2014 musste es durch das tragische Ausscheiden unserer Vorsitzenden Marion Pufal eine Neuwahl im Gremium geben. Birgitt Mendig wurde zur Vorsitzenden und Marion Kutschke zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Beide sind zu hundert Prozent von ihrer beruflichen Tätigkeit in der TiHo für die Personalratsarbeit freigestellt. Zum ersten Stellvertreter wurde Jan Scheler gewählt. Er wurde zu 75% von seiner Tätigkeit als Tierpfleger in der Rinderklinik für die Personalratsarbeit freigestellt.

Um weiterhin sowohl für die Beschäftigten am Bischofsholer Damm als auch für die Beschäftigten am Bünteweg „greifbar“ zu sein, haben wir unsere Sprechzeiten entsprechend angepasst. Weitere Infos dazu unter <http://www.tiho-hannover.de/universitaet/personalrat/>

Im Personalratsbüro gab es im Dezember 2013 ebenfalls einen Wechsel.

Herr Christian Czarnecki kehrte wieder zu seinem alten Arbeitsgebiet in der Registratur zurück. Der Personalrat bedankt sich bei Herrn Czarnecki für die geleistete Arbeit. Vor allem sein gut durchdachtes Ablagesystem der Akten, wird nun Herr Christoph Brucker weiterführen. Herr Brucker steht dem Personalrat seit 1.12.2013 für alle anfallenden Büroarbeiten zur Verfügung. Wir wünschen ihm viel Erfolg und Freude bei seiner Arbeit in unserem Gremium.

Neues von unserer Homepage



In der Vergangenheit aktualisierte Herr Czarnecki die Homepage des Personalrats und stellte die neuesten Informationen ins Netz. Da Herr Czarnecki seit Dezember wieder in der Registratur arbeitet und es eine neue Software (typo3) zur Bearbeitung der Homepage gibt, waren Schulungen für die freigestellten Personalratsmitglieder und den neuen Sekretär Herrn Brucker notwendig. Zu dieser Schulung lud im April die IDS ein. Unser Dank geht auf diesem Wege an Herrn Dr. Carl und an Herrn Dettmer. Sie verstanden es gut, auch Ungeübte in dieser Thematik zu schulen und ihnen das nötige Handwerkszeug beizubringen.

Damit die Arbeit des Personalrats transparenter wird („Was machen die eigentlich?“) wurde beschlossen, einen öffentlichen Teil unseres wöchentlichen Sitzungsprotokolls zu erstellen. Neben anderen interessanten Informationsmaterialien können nun auch die öffentlichen Protokolle auf der Intranet Seite des Personalrats gelesen werden. Es lohnt sich also ab und zu auf die Homepage sowohl im externen als auch internen Bereich zu schauen: <http://www.tiho-hannover.de/universitaet/personalrat/>

Wer keinen PC Zugang an der Hochschule hat, kann die neuesten Infos an unseren Aushängen finden. Diese gibt es im Schaukasten am Personalratsbüro am Bischofsholer Damm, im Foyer des TiHo Towers im Bünteweg 2 und seit neuestem im Schaukasten im Foyer des „Pylorus“ Lehrgebäude I / Bünteweg. Sicherlich ist auch jedes Geschäftszimmer der Einrichtungen bereit, davon einen Ausdruck zu machen und ans „Schwarze Brett“ zu hängen.

Mit diesen verschiedenen Möglichkeiten ist eine schnelle und umfangreiche Information aller Beschäftigten machbar.

Gern führen wir natürlich das persönliche Gespräch mit unseren Kollegen und Kolleginnen.

Dafür gibt es immer noch das altbewährte Telefon ☎ oder unsere persönlichen Sprechzeiten (s.u.).

Sprechzeiten:	Bünteweg 2 TiHo Tower 7.OG: Montag u. Mittwoch 9:00 bis 15:30, Donnerstag bis Freitag 9:00 bis 12:00 Uhr Bischofsholer Damm 15: Montag und Mittwoch, 13:00 bis 15:30 Uhr, Dienstag und Donnerstag 9:00 bis 12:00 Uhr, (und nach Vereinbarung – Tel. 0511 – 953 8045 bis 8048)
----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Mitarbeit in Gremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen, sowie Begehungen

Der Personalrat arbeitet nach wie vor in verschiedenen Gremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen mit:

- Arbeitsschutzausschuss (ASA)
- Steuerungskreis „Suchtprävention“
- AG „Konzept zur Einrichtung einer professionellen, psychosozialen Beratungsstelle“
- Senat
- Stiftungsrat
- **Hochschulentwicklungskommission (HEK)**
- **Fachkommission Ätiologie**
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- div. Berufungskommissionen



Arbeit der Hochschulentwicklungskommission (HEK)

Derzeit besteht diese wichtige Kommission aus folgenden Mitgliedern:

Prof. Gerhard Breves, Prof.in Martina Hoedemaker, Prof. Peter Valentin-Weigand, Prof.in Elke Zimmermann, Prof. Ludwig Haas (Vertreter der wiss. Mitarbeiter/-innen), Andreas Hujer (Vertreter der MTV-Gruppe), Frau Ahlfänger (Studentenvertreterin), Frau Susanne Lindhoff (Gleichstellungsbüro), Prof.in Christiane Pfarrer (Vizepräsidentin für Forschung), Prof.in Andrea Tipold (Vizepräsidentin für Lehre), Dr. Suzanne Müller Berger und der Präsident der Hochschule Dr. Gerhard Greif.

Um bestimmte Sachverhalte mit den direkt Betroffenen zu erörtern oder die Meinung externer Fachleute einzubeziehen, werden je nach Thematik Gäste eingeladen. Die Mitglieder der Gruppe der Professoren- und Professorinnen, der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, der MTV-Gruppe und der Studenten und Studentinnen werden auf Vorschlag aus ihrer eigenen Gruppe vom Senat gewählt. Alle anderen sind automatisch „Kraft ihres Amtes“ Mitglied.

Diese Arbeitsgruppe ist mit der Zukunftsplanung an der Hochschule befasst. Das bedeutet, dass sich hier um die Ausrichtung und organisatorische Zuordnung neu zu besetzender Professuren gekümmert wird. Es geht vor allem um die Stärkung der Forschung und Lehre, wobei Zukunftstrends (wie z.B. Zoonosen) besondere Berücksichtigung finden. Alle Ergebnisse aus dieser Kommission sind später Vorlagen und Vorschläge im Senat.

Aufgaben der Fachkommission Ätiologie (Ätiologie = medizinische Ursachen)

Diese Arbeitsgruppe setzt sich aus den Leitern aller Institute und Fachgebiete zusammen, die nicht der Kommission „Vorklinik“ oder „Klinik“ angehören. Weiter arbeiten in dieser Kommission zwei Vertreter oder Vertreterinnen der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, zwei Vertreter oder Vertreterinnen der Studierenden und zwei Vertreter oder Vertreterinnen der MTV-Gruppe mit.

(Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung = Kerstin Rohn und Andreas Hujer)

Zu den ätiologischen Einrichtungen der Stiftung Tierärztliche Hochschule gehören die Institute für Mikrobiologie, Pathologie, Parasitologie, Virologie, Epidemiologie, Immunologie, Lebensmittelqualität- und -sicherheit, Lebensmitteltoxikologie, Tierernährung, Tierschutz, Tierhygiene, Fischkrankheiten und Wildtierforschung.

Die Kommission ist eine wichtige Informationsquelle für alle teilnehmenden Einrichtungen.

Die Sitzungen finden meist vor den Senatssitzungen statt und tragen so zur Transparenz hochschulpolitischen Handelns bei. Mehr Hintergrundwissen ergibt letztlich ausgereifte Entscheidungen. Natürlich fördert die Kommissionsarbeit auch die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch der ätiologischen Institute und Fachbereiche untereinander.

Teilnahme an Bewerbungsgesprächen

Jeder neu zu besetzende Arbeitsplatz ist grundsätzlich mindestens hochschulöffentlich (intern) auszu-schreiben. Von dieser generellen Regelung gibt es im Einvernehmen mit den beteiligten Gremien nur Aus-nahmen bei Umsetzung innerhalb der Hochschule ohne Änderung der Eingruppierung, bei Krankheitsver-tretungen, bei Personal, das schon mindestens drei Monate in der Hochschuleinrichtung beschäftigt ist und auf eine unbefristete Stelle übernommen werden soll, bei studentischen Hilfskräften und bei Personalein-stellungen, die aus Drittmitteln finanziert werden.

Der Personalrat erhält aus der Personalabteilung eine Kopie der Stellenausschreibung zugeschickt, hängt diese an den Informationstafeln aus und versendet sie an alle Hochschuleinrichtungen. Mitglieder des Per-sonalrats haben das Recht an Bewerbungsgesprächen teilzunehmen. Diese Teilnahme muss entsprechend angemeldet werden. Da wir im Personalrat Mitglieder aus den verschiedensten Berufsgruppen haben, ver-suchen wir es organisatorisch so einzurichten, dass jeweils das Mitglied mit der passenden Fachkompetenz an den Vorstellungsgesprächen teilnimmt. Zeitlich ist es allerdings nicht möglich an allen Stellenbesetzun-gen der Hochschule teilzunehmen. Im Berichtszeitraum haben Mitglieder des Personalrats an ca. 14 Be-werbungsverfahren teilgenommen.



(Quelle: Marcel Renz „Bewerbung und Karriere“)

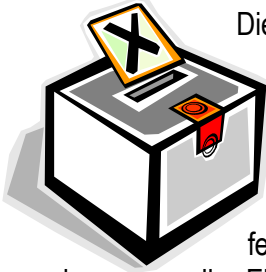
Seminare / Veranstaltungen

Mitglieder des Personalrates nahmen an unterschiedlichen Seminaren und Schulungen teil. „Eingruppierungsrecht“, „Rentenreform“ und „Personelle Mitbestimmung“ waren einige davon. Ziel dieser Fortbildungen ist es, dass Personalratsmitglieder die Beschäftigten kompetent und konstruktiv beraten kön-nen.

Die Dienststelle hatte dem Personalrat eine Klausurtagung am 23.06.2014 genehmigt. Dafür möchten wir uns auf diesem Wege nochmals bedanken. Die Klausurtagung lief unter dem Thema „Alles im Griff?! Arbeitsor-ganisation und Zusammenarbeit“. Wegen der personellen Veränderungen im Personalrat war ein gemein-samer Tag für die Neuorientierung im Gremium sehr von Vorteil. So konnten wir neue Ziele und Prioritäten setzen sowie gesetzliche Vorschriften auffrischen.

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

In Dienststellen, in denen Personalräte gebildet werden und in denen mindestens fünf Beschäftigte das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sich in einer Ausbildung befinden, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) gewählt.



Die regelmäßige Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung findet alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Februar bis 30. April statt. Der Personalrat stellt den Wahlvorstand und führt die Wahl in einem vom Ministerium vorgeschriebenen Zeitraum durch.

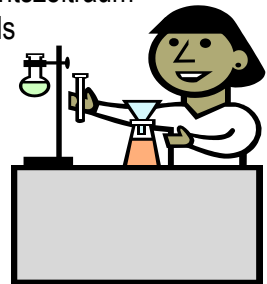
An der TiHo wird die Wahl als Briefwahl durchgeführt. Der Personalrat muss den Wahlvorstand bekanntgeben, den Wahltermin festlegen, die Wahlvorschläge veröffentlichen, die Wähler anschreiben, das Wahlergebnis bekanntgeben, die Gewählten und die Einrichtungen schriftlich benachrichtigen, die konstituierende Sitzung für die Wahl des/der Vorsitzenden einberufen und das Ergebnis dem Präsidium mitteilen.

Die neu gewählte JAV wird vom Personalrat zu seinen Sitzungen eingeladen.

Mindestens eine Vertreterin oder ein Vertreter der JAV nimmt an den wöchentlichen Personalratssitzungen teil. Wir freuen uns über die gute Zusammenarbeit mit der JAV!

Weiterbildung

Seit 4 Jahren ist der „TA Stammtisch“ fester Bestandteil in der Fort- und Weiterbildung für die Beschäftigten im Labor geworden. Viele interessante Themen und Vorträge hat es in diesem Berichtszeitraum gegeben. Institute wie z.B. die Pathologie, Virologie, Lebensmitteltoxikologie, das Skills Lab und die Tierernährung haben sich vorgestellt oder standen mit interessanten Fachvorträgen zur Verfügung. Aber auch die „Gefährdungsbeurteilung“ und „Stressbewältigung am Arbeitsplatz“ gehörten zum Programm 2013/2014. Bei allen Mitwirkenden die zum guten Gelingen des „TA Stammtisches“ beigetragen haben möchten wir uns bedanken. Vor allem dem großen Engagement der Kollegin Kerstin Rohn ist dieser Erfolg zuzuschreiben. Kerstin, wir danken Dir!



Wäre so ein „Stammtisch“ nicht auch für die Beschäftigten im Tierhaltungsbereich denkbar?

Es wurde ein Fragebogen ausgearbeitet, der klären sollte, ob bei den Beschäftigten im Tierhaltungsbereich überhaupt Interesse besteht nach Feierabend an einer Weiterbildung teilzunehmen. Nach Verteilung und Rundgang von Herrn Scheler ist folgendes Ergebnis dabei herausgekommen:

- 17 Kolleginnen und Kollegen halten diesen „Stammtisch“ für sinnvoll und sind interessiert.
- Die Häufigkeit wurde auf halbjährig festgelegt und der favorisierte Tag war der Dienstag ab ca. 15.30 oder 16.00 Uhr
- In der Rangfolge der Themen nahmen „Tierhaltung“, „Tiertransport“, „Tierschutzgesetz“ und das „Kennenlernen anderer Einrichtungen und Kliniken der Hochschule“ vordere Plätze ein.

Nach diesem Ergebnis wird ein Flyer mit dem Programm für 2015 erarbeitet. Den Anfang wird das Institut für Tierschutz und Verhalten machen.

Am Dienstag den 13. Januar 2015 um 16:00 Uhr im TiHo - Tower Raum 204

haben alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, ihre Fragen an Prof. Hackbarth zu stellen und das Institut näher kennenzulernen. Der Personalrat bedankt sich dafür schon im Voraus.



Anlage zum Tätigkeitsbericht des Personalrates

Personenbezogene Maßnahmen:

In der nachfolgenden Übersicht wollen wir den Umfang der personellen Mitbestimmung nach dem Personalvertretungsgesetz (NPersVG) darlegen.

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

Im Zeitraum vom 28.11.2013 bis 30.10.2014 wurde der Personalrat zu 46 Sitzungen einberufen und war an 277 Personalmaßnahmen mitbestimmend oder mitwirkend beteiligt.

Der Personalrat war

an	60	Fällen der Einstellung und Eingruppierung
an	25	Fällen der Einstellung von Auszubildenden
an	137	Fällen der Verlängerung von Arbeitsverträgen
an	5	Fällen der Höhergruppierung
an	1	Fall der Änderung der Arbeitszeit
an	3	Fällen dem Antrag auf Anordnung von Überstunden
an	28	Fällen der Heraufsetzung der Arbeitszeit
an	5	Fällen der Übertragung höherwertiger Tätigkeit
an	0	Fällen der Beauftragten-Bestellung
an	3	Fällen der Eingruppierung
an	1	Fall der Ernennung eines Beamten
an	3	Fällen der Umsetzung
an	1	Fall einer Kündigung in der Probezeit
an	1	Fall einer Außerordentlichen Kündigung

beteiligt.

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!

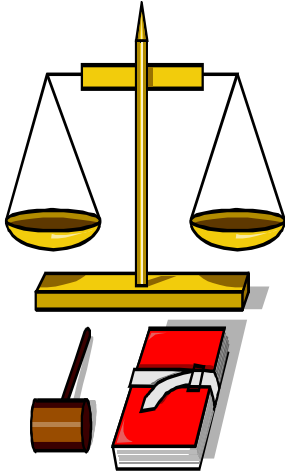
Die gesetzliche Frist zur Behandlung einer Maßnahme im Personalrat ist auf 14 Tage festgelegt. Gut vorbereitete, inhaltlich und sachlich nachvollziehbare und begründete Anträge haben bei uns eine kurze Verweildauer.

Ein Leitfaden zum Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren ist im Intranet zu finden unter:

<http://www.tiho-hannover.de/interner-tiho-bereich/tiho-a-z/stichworte/s/stellenausschreibungen/>

Wenn dem Personalrat und der Personalabteilung notwendige Unterlagen und Informationen bei Personaleinstellungen fehlen, kann es zu Verzögerungen kommen. Rechtzeitiges Einreichen aller notwendigen Dokumente würde das verhindern.

Neues aus der Rechtsprechung



Wissenschaftliche Tätigkeit im Sinne des WissZeitVG

1. Voraussetzung für die Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist, dass der Arbeitnehmer dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit Ausnahme der Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens zuzuordnen ist, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind. Dieser Begriff ist eigenständig und abschließend. Es kommt nicht auf Begriffsbezeichnungen oder Zuordnungsdefinitionen nach den landeshochschulrechtlichen Regelungen an.

2. Der Begriff bestimmt sich inhaltlich-aufgabenbezogen. Es kommt also nicht auf die formelle Bezeichnung des Arbeitnehmers an, sondern auf den wissenschaftlichen Zuschnitt der von ihm auszuführenden Tätigkeit. Bei Misch Tätigkeiten

ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen zeitlich überwiegen oder zumindest das Arbeitsverhältnis prägen. Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als ernsthafter planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist.

3. Eine Lehrtätigkeit ist nur dann wissenschaftliche Betätigung, wenn dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion verbleibt; die wissenschaftliche Lehrtätigkeit ist insofern von einer unterrichtenden Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug abzugrenzen.

(LAG Niedersachsen, Urteil vom 4. März 2013 – 10 Sa 856/12 –)

Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden.

Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus der sog. Vollversorgung mit etwa 2.000 Mitarbeitern. Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1983 als Krankenschwester im Schichtdienst tätig. Arbeitsvertraglich ist sie im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit verpflichtet. Nach einer Betriebsvereinbarung ist eine gleichmäßige Planung u. a. in Bezug auf die Schichtfolgen der Beschäftigten anzustreben. Das Pflegepersonal bei der Beklagten arbeitet im Schichtdienst mit Nachtschichten von 21:45 Uhr bis 6:15 Uhr. Die Klägerin ist aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, Nachtdienste zu leisten, weil sie medikamentös behandelt wird.



Nach einer betriebsärztlichen Untersuchung schickte der Pflegedirektor die Klägerin am 12. Juni 2012 nach Hause, weil sie wegen ihrer Nachtdienstuntauglichkeit arbeitsunfähig krank sei. Die Klägerin bot demgegenüber ihre Arbeitsleistung – mit Ausnahme von Nachtdiensten – ausdrücklich an. Bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts im November 2012 wurde sie nicht beschäftigt. Sie erhielt zunächst Entgeltfortzahlung und bezog dann Arbeitslosengeld.

Die auf Beschäftigung und Vergütungszahlung für die Zeit der Nichtbeschäftigung gerichtete Klage war beim Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts, ebenso wie in den Vorinstanzen, erfolgreich. Die Klägerin ist weder arbeitsunfähig krank noch ist ihr die Arbeitsleistung unmöglich geworden. Sie kann alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen. Die Beklagte muss bei der Schichteinteilung auf das gesundheitliche Defizit der Klägerin Rücksicht nehmen. Die Vergütung steht der Klägerin unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu, weil sie die Arbeit ordnungsgemäß angeboten hat und die Beklagte erklärt hatte, sie werde die Leistung nicht annehmen.

(BAG, Urteil vom 9. April 2014 – 10 AZR 637/13 – BAG Pressemitteilung Nr. 16/14)

Vermischtes

Fristlose Kündigung

Stinkefinger kann Job kosten

Wer seinen Vorgesetzten den „Stinkefinger“ zeigt, riskiert möglicherweise sogar eine außerordentliche Kündigung. Das gilt auch für Personalräte mit langer Betriebszugehörigkeit. Denn das Zeigen des „Stinkefingers“ gegenüber Vorgesetzten ist eine besonders grobe Beleidigung und außerdem auch ein erheblicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Vorgesetzte müssen grobe Provokationen und Beleidigungen nicht hinnehmen.

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 22. April 2013 - 17 P 12.1862

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Gilt für wissenschaftliche Arbeit

Ein akademischer Mitarbeiter nach dem Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg, der Lehrveranstaltungen für Studierende abhält, an Forschungsprojekten mitwirkt und im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung tätig ist, unterfällt dem persönlichen Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Der Arbeitgeber muss nicht belegen, dass jede Tätigkeit wissenschaftliches Gepräge hatte. Es genügt, dass die Tätigkeit als solche geeignet war, zu Forschung und Lehre beizutragen.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Februar 2014 - 1 Sa 8/13

Steuerrecht

Spende an den Papst nicht absetzbar

Eine Spende an den Papst kann in Deutschland nicht steuermindernd berücksichtigt werden. Nach deutschem Recht ist eine Spende nur dann steuerlich abziehbar, wenn der Spendenempfänger eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder eine öffentliche Dienststelle ist, die in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union oder in einem Staat des Europäischen Wirtschaftsraumes gelegen ist. Diese Voraussetzungen erfüllt der Vatikan aber nicht.

Finanzgericht Köln, Urteil vom 15. Januar 2014 - 13 K 3735/10

Krankenversicherung

Anträge sind zügig zu erledigen

Eine gesetzliche Krankenkasse muss über einen Antrag auf Leistungen innerhalb von drei Wochen entscheiden. Wenn sie die Frist nicht einhalten

kann, hat sie dies dem Versicherten mitzuteilen. Erfolgt keine Mitteilung eines hinreichenden Grundes, gilt die beantragte Leistung als genehmigt. Diese angenommene Genehmigung darf auch nicht rückgängig gemacht werden.

Sozialgericht Dessau-Roßlau, Urteil vom 18. Dezember 2013 - S 21 KR 282/13

Gesetzliche Unfallversicherung

Verfolgung eines Diebes ist geschützt

Wer sich bei der Verfolgung eines Taschendiebs verletzt, steht grundsätzlich unter dem Schutz der Gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt auch, wenn sich das Geschehen im Ausland abspielt, z.B. im Spanienurlaub. Kein versicherter „Arbeitsunfall“ im Sinne des Gesetzes liegt allerdings vor, wenn es dem Verfolger nicht in erster Linie um die Festnahme des Straftäters, sondern um die Wiedererlangung des Diebesguts geht.

Sozialgericht Berlin, Urteil vom 12. März 2013 S 163 U 279/10

Gesetzlicher Urlaub

Arbeitgeber ist in der Pflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den gesetzlichen Urlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen. Beschäftigte haben einen Anspruch auf Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubsanspruchs, wenn der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch nicht rechtzeitig erfüllt. Kann der Urlaubersatzanspruch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisiert werden, ist er abzugelten.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12. Juni 2014 - 21 Sa 221/14

Überlange Gerichtsverfahren

Eine Entschädigung ist fällig

Nach dem Gesetz wird entschädigt, wer infolge unangemessener Dauer eines Gerichtsverfahrens als Verfahrensbeteiligter einen Nachteil erleidet. Hat ein Gerichtsverfahren vor einem Sozialgericht und gegebenenfalls dem Landessozialgericht aus Sicht des Rechtsschutzsuchenden zu lange gedauert, muss das für den Entschädigungsanspruch zuständige Landessozialgericht in jedem Einzelfall ermitteln, welche Gründe zu dieser Laufzeit geführt haben. Die Dauer allein reicht als Maßstab nicht.

Bundessozialgericht, Urteil vom 3. September 2014 - B 10 ÜG 12/13 R, B 10 ÜG 9/13 R u.a..

Hochschulausflug 2014 – Es ging an die Küste

Bremerhaven – Zoo am Meer und „Seute Deern“



Nach einigen Touren in den Harz, ging es diesmal bei traumhaftem Wetter an die Nordseeküste. Die Abfahrt am 18.09.2014 war um 8.00 Uhr am TiHo Tower, da Bremerhaven nicht gleich um die Ecke liegt. Die längere Busfahrt mit lieben Kolleginnen und Kollegen war sehr amüsant. Endlich war mal Zeit zum Klönen und Spaß zu haben und nicht nur an die Arbeit zu denken. Unser erster Anlaufpunkt war der „Zoo am Meer“. Um das Gefühl von freier Wildbahn zu erzeugen, werden die Tiere vor dem Hintergrund der offenen See präsentiert. So entstand der Eindruck, sie könnten jederzeit davon schwimmen. Da wir alle ja „vom Fach sind“, gab es natürlich auch einen Blick hinter die Kulissen.

Beim Ansturm von 100 teilnehmenden „TiHolern“, mussten die Führungen durch den Zoo auf eine Vormittagsgruppe und eine Nachmittagsgruppe verteilt werden.

Ein Höhepunkt unseres Ausflugs war das gemeinsame Mittagessen auf einem Schiff. Die „Seute Deern“ ist ein zum Restaurant umgebauter, hölzerner Frachtsegler, der im Original erhalten geblieben ist. In dem für uns sehr nett dekorierten Laderaum und tollem Ambiente konnten alle die Kochkünste der Kombüse testen. Hungrig musste niemand das Schiff verlassen! In der verbleibenden Freizeit am Vor- oder Nachmittag hatte jeder Gelegenheit weitere Sehenswürdigkeiten in Bremerhaven zu inspizieren, wie zum Beispiel das „Auswandererhaus“, das „Columbus Center“ oder die Altstadt von Bremerhaven.

Mit vielen neuen Eindrücken und toller Stimmung auf der Rückfahrt, kamen alle wohlbehalten am frühen Abend gutgelaunt wieder in Hannover an.

(Der Personalrat bedankt sich bei der Kollegin Petra von Rekowski (Kasse) für die „Bewachung“ unserer Teilnehmergebühren)



Tarifrunde 2015

Der Tarifvertrag der Länder (TV-L) kann lt. § 39 mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss des Kalenderjahres 2014 gekündigt werden. Das würde bedeuten, dass die Vertragsparteien, die Gewerkschaft „ver.di“ und die Arbeitgebervereinigung „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“ (TdL), 2015 neu verhandeln müssen.

In der Regel startet die Gewerkschaft mit der Klausurtagung der Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst (BTK) im letzten Quartal dieses Jahres. Dort werden die Beschlüsse zur



Kündigung der Entgelttabellen gefasst und über wirtschaftliche Rahmenbedingungen für realistische Tarifforderungen diskutiert.

Anschließend werden die Mitglieder der Gewerkschaft zu einer Mitgliederversammlung eingeladen, um über die Aufstellung von Forderungen zu diskutieren und ihr Ergebnis an die Gewerkschaft weiterzugeben.

Die Kolleginnen und Kollegen in der BTK beschließen nach den Mitgliederversammlungen die Forderungen.

Die Verhandlungen mit der TdL werden kurze

Zeit nach der Kündigung des Tarifvertrages aufgenommen und können bis April 2015 andauern. Sie werden durch viele lokale, regionale und bundesweite Aktionen begleitet, deren Intensität vom Verhandlungsverlauf und von der Aktionsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen abhängt. Das Ergebnis hängt vor allem stark von der Aktionsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen ab. Nur gut aufgestellte Verhandlungspartner der Arbeitnehmerseite (Gewerkschaften) und eine starke Bewegung der Beschäftigten können etwas durchsetzen!

7 Fragen und Antworten zur Rente ab 63

(aus ver.di sopoaktuell Nr.173)



Was ist die „Rente ab 63“?

Zukünftig sollen Versicherte nach 45 Jahren bereits früher eine abschlagsfreie Rente erhalten können. Wer 63 Jahre oder älter ist und bislang noch keine Altersrente bekommt, soll nach dem Gesetzentwurf ab 1. Juli 2014 die Altersrente für besonders langjährig Versicherte abschlagsfrei erhalten können, soweit die sonstigen Voraussetzungen für diese Altersrente erfüllt sind. Für ab 1953 geborene Versicherte wird die Altersgrenze von 63 Jahren schrittweise auf 65 Jahre angehoben.

Wie verläuft die schrittweise Anhebung auf 65 Jahre? Für Versicherte, die ab 1953 geboren sind, wird die Altersgrenze von 63 Jahren wie folgt angehoben:

Versicherte Geburtsjahrgang	Anhebung um ... Monate	auf Alter - Jahr -	auf Alter - Monat -
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	6
1962	20	64	8
1963	22	64	10

ver.di Tabelle: Anhebung der Altersgrenzen

Für die Jahrgänge ab 1964 beträgt die Altersgrenze dann 65 Jahre.

Kann ein bereits gestellter Rentenantrag zurückgenommen werden, um die abschlagsfreie Rente mit 63 zu bekommen?

Ein Rentenantrag kann zurückgenommen werden, solange über die beantragte Rente noch kein bindender Rentenbescheid erteilt worden ist. Bindend ist ein Rentenbescheid dann, wenn er – zum Beispiel wegen Ablauf der Widerspruchsfrist – nicht mehr angefochten werden kann.

Müssen Versicherte mit 63 in Rente gehen, wenn sie die Voraussetzungen für die abschlagsfreie Rente erfüllen oder können sie weiterarbeiten?

Arbeitnehmer, die bereits die Voraussetzungen für eine Altersrente erfüllen, sind nicht verpflichtet, diese auch in Anspruch zu nehmen. Sie können vorbehaltlich tarifvertraglicher oder anderer arbeitsrechtlicher Einschränkungen weiterarbeiten.

Welche Zeiten zählen zu den 45 Jahren?

Insbesondere folgende Zeiten sollen bei den 45 Jahren mitzählen:

- Zeiten mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung,
- Zeiten der geringfügigen, nicht versicherungspflichtigen Beschäftigung (anteilige Berücksichtigung),
- Zeiten mit Pflichtbeiträgen aus selbstständiger Tätigkeit,
- Zeiten der Wehr- oder Zivildienstplicht,
- Zeiten, in denen Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld, Leistungen bei Krankheit (zum Beispiel Krankengeld, Verletztengeld) oder Übergangsgeld bezogen wurden,
- Zeiten des Bezugs von Leistungen bei beruflicher Weiterbildung,
- Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld, Schlechtwettergeld und Winterausfallgeld,
- Zeiten des Bezugs von Insolvenzgeld und Konkursausfallgeld (Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers),
- Ersatzzeiten

Es werden aber auch berücksichtigt:

- Zeiten mit freiwilligen Beiträgen, wenn mindestens 18 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus einer Beschäftigung bzw. selbstständigen Tätigkeit vorhanden sind. Das kann z. B. wichtig sein für Friseurinnen, die zeitweise angestellt und zeitweise selbstständig tätig waren und als Selbständige weiter freiwillig in die Rentenversicherung eingezahlt haben,
- Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege von Angehörigen und
- Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes.

Nicht berücksichtigt werden bestimmte Anrechnungszeiten (z. B. wegen eines Schul-, Fachschul- oder Hochschulbesuchs), Zeiten des Bezugs von Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II, Zurechnungszeiten und zusätzliche Wartezeitmonate aufgrund eines Versorgungsausgleichs oder Rentensplittings. Freiwillige Beiträge in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn werden nicht mitgezählt, wenn gleichzeitig eine Anrechnungszeit wegen Arbeitslosigkeit vorliegt. Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn zählen nur mit, wenn diese Folge einer Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers sind.

Zählen Zeiten der Arbeitslosigkeit unbegrenzt mit?

Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld sollen zeitlich unbegrenzt berücksichtigt werden - in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn allerdings nur, wenn sie Folge einer Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers sind. Zeiten des Bezugs von Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II werden nicht berücksichtigt.

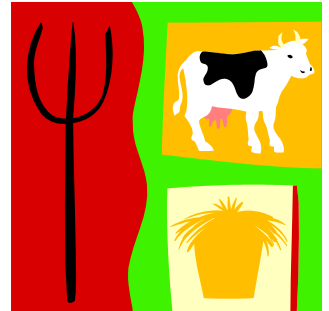
Wird auf die Rente ab 63 ein Nebenverdienst angerechnet oder kann unbegrenzt hinzuverdient werden?

Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze kann neben einer Altersrente nur begrenzt hinzuverdient werden. Die Regelaltersgrenze steigt derzeit schrittweise von 65 auf 67 Jahre. Abhängig von der Höhe des Hinzuverdienstes wird die Altersrente in voller Höhe oder als Teilrente gezahlt. Wird die höchste Hinzuverdienstgrenze überschritten, erlischt der Anspruch auf die Rente. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze können Rentner ohne Auswirkungen auf die Altersrente unbegrenzt hinzuverdienen.

Beruf oder Berufung zur Tierpflege?

Der Beruf des/der Tierpflegers/in ist seit 1949 ein anerkannter Ausbildungsberuf mit 3 Jahren Lehrzeit und anschließender Prüfung vor der IHK. Es besteht auch die Möglichkeit eine Meisterprüfung zu absolvieren. Es gibt drei Fachrichtungen:

- Forschung und Klinik
- Zoo
- Tierheim und Tierpension



An der TiHo wird die Fachrichtung „Forschung und Klinik“ ausgebildet. In den Kliniken und Instituten mit Tierhaltung werden Pflegerinnen und Pfleger eingesetzt. Die Arbeit ist dieselbe wie im Zoo oder im Tierheim, nur die Anforderungen sind unterschiedlich.

„Der Stadtmensch“ verbindet in seiner Vorstellung diesen Beruf häufig mit der Vergabe von Streicheleinheiten an verschiedene Tierarten. Die Arbeit als Tierpfleger oder Tierpflegerin ist ein „Knochenjob“ mit allen Höhen und Tiefen, die man sich so vorstellen kann. Dazu kommen regelmäßige Wochenenddienste. Auch an Feiertagen wollen die Tiere gemolken, gemistet, gefüttert und umsorgt werden.

Da ich, **Jan Scheler**, aus der Rinderklinik komme und es mit „Damen und Herren“ jenseits der 500 kg zu tun habe, ist die tägliche Arbeit und der Umgang mit den Tieren immer etwas Besonderes. Wenn 500 kg stehen - **stehen** sie, wenn 500 kg gehen - **gehen** sie. Dazu kommt in den Sommermonaten das Verfrachten von etlichen Tonnen Heu und Stroh. Wir haben zwar zum Ausmisten der Ausläufe einen Hoftrecker (Bob-Cat) mit dem wir auch die Großballen stapeln können, aber die kleinen Ballen müssen von Hand unter das Dach gestapelt und abgeladen werden.

Der Arbeitsablauf von 6.30 Uhr bis 16.30 Uhr mit 1,5 Std. Mittagspause lässt sich in unserer Klinik am Morgen nicht immer exakt vorhersagen. Unangemeldete Geburten oder Knochenbrüche können schon mal zu einer Erhöhung der Arbeit und des Adrenalinpiegels führen. Wenn die Pfleger und Pflegerinnen die „normale“ Arbeit geschafft haben, kommen OP Vorbereitungen, Ablegen einer Kuh zur Klauenbehandlung, Verbandwechsel, OP Vorbereitung eines Kalbes zur Nabelbruch OP, Behandlung von Rinder-Patienten, Scheuern von Ställen und Gängen und Spinnweben fegen hinzu. Wenn dann noch eine Besuchergruppe angekündigt wird, müssen alle verfügbaren Leute fegen was das Zeug hält.

Auch wenn die Arbeit mit den Tieren anstrengend ist und die Vorgesetzten manchmal andere Prioritäten setzen, arbeiten die meisten Pfleger und Pflegerinnen seit mehr als 15 Jahren in der Rinderklinik. Der Beruf des Tierpflegers und der Tierpflegerin in der Fachrichtung „Klinik und Forschung“ ist ein Job mit jeder Menge Abwechslung. Diese Abwechslung ist die tägliche Motivation, die mich als Pfleger antreibt und den Beruf so interessant macht.

Weiterbildung / TA Stammtisch 2014/2015

Der TA-Stammtisch 2014/2015 geht wieder in „Serie“! Hier schon mal ein erster Einblick in das geplante Programm. Nähere Angaben zum Weiterbildungsprogramm gibt es regelmäßig unter:

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

Kontakt für Anfragen oder Anmeldungen: Kerstin Rohn. E-Mail: kerstin.rohn@tiho-hannover.de

Vorläufiger Terminplan für den TA-Stammtisch 2014/2015

Immer mittwochs ab 16:30 Uhr

08. Oktober 2014	Führung durch das neueröffnete „Zoonose Zentrum“ der TiHo Treffen im Seminarraum 1. OG / Institut für Pathologie Bünteweg
12. November 2014	Die neue Fachkraft für Sicherheit an der TiHo, Herr Ohrt, stellt sich vor. TiHo-Tower, Raum 206, 2. Etage
10. Dezember 2014	Gemütliches Beisammensein und Gedankenaustausch TiHo-Tower, Raum 206, 2. Etage
14. Januar 2015	Vorstellung des Physiologischen Instituts und Vortrag über die Ussing- Kammern Treffen: Physiologisches Institut, Haupteingang Bischofsholer Damm
11. Februar 2015	3D-Zellkultur, was ist das?? Teil 1 Referent: Jan Häger (Anatomisches Institut) Anatomisches Institut, Haupteingang Bischofsholer Damm
11. März 2015	Thema wird rechtzeitig bekanntgegeben
15. April 2015	Outlook das neue Mailprogramm Wie funktioniert es? Was kann es? TiHo-Tower Computerraum
06. Mai 2015	real-Time PCR - Was ist das? Wie funktioniert das? Institut für Virologie, Seminarraum, 6. OG
10. Juni 2015	Thema wird rechtzeitig bekanntgegeben

Folgende Verkündungsblätter sind von Februar bis Oktober 2014 erschienen:

Nr. 204/2014 vom 14 Mai 2014

Prüfungsordnung für den internationalen Masterstudiengang Animal Biology and Biomedical Sciences an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover.



Nr. 205/2014 vom 04. August 2014

Änderung der Beitragsordnung der **Studierendenschaft** der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover.

Wahl der Schwerbehindertenvertretung am 11. November 2014 Warum brauchen wir die Vertrauenspersonen?



Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten (Schwerbehindertenvertretung) kümmern sich um die Belange der schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen. Sie stehen aber selbstverständlich auch allen anderen mit Rat und Hilfe (z. B. Antragstellung) zur Verfügung, die gesundheitliche Probleme haben oder noch nicht als "schwerbehindert" gelten. In diesem Bereich muss noch einiges an Überzeugungsarbeit geleistet werden, da viele gesundheitlich eingeschränkte Kolleginnen und Kollegen nicht den Mut haben sich zu "outen", weil sie fälschlicherweise Nachteile befürchten. Das Gegenteil ist der Fall, gerade sie sind durch das Sozialgesetzbuch (SGB) IX geschützt.

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) hat die Eingliederung schwer behinderter Menschen zu fördern, ihre Interessen im Betrieb zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Dies bezieht sich auf alle Angelegenheiten, die den einzelnen Schwerbehinderten wie auch die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen.

Die SBV ist nicht ein Teil des Betriebs- oder Personalrates, wie dies oft angenommen wird. Vielmehr ist sie eine eigene Institution, die ihre Grundlage im Schwerbehindertengesetz hat, arbeitet jedoch mit dem Personalrat eng zusammen und hat das Recht, an jeder Sitzung teilzunehmen.

Die SBV hat darüber zu wachen, dass die für die Schwerbehinderten geltenden Gesetze und Verordnungen eingehalten werden. Sie hat Maßnahmen, die den Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen. Es handelt sich hierbei vor allem um Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung und Maßnahmen im Zusammenhang mit der Beschäftigung.

Sie kann hierbei auf die berufsbegleitenden und psychosozialen Dienste der Integrationsämter zurückgreifen. Diese Hilfe ist für die Betroffenen kostenlos, wird aus der Ausgleichsabgabe finanziert und soll helfen, behinderungsbedingte Probleme am Arbeitsplatz zu verhindern oder auszuräumen.

Der Arbeitgeber ist zur Unterrichtung der SBV verpflichtet, wenn sich Schwerbehinderte auf eine Stelle bewerben. Dies muss unmittelbar nach dem Eingang von Bewerbungen von Schwerbehinderten geschehen.

Neben der von den Schwerbehinderten gewählten Vertretung gibt es noch den Beauftragten des Arbeitgebers, der den Arbeitgeber in den Angelegenheiten der Schwerbehinderten vertritt. Dies ist Herr Dirk Lauenstein. Der Beauftragte ist Partner der SBV, des Personalrates und der Hauptfürsorgestellten. Gemeinsam mit ihnen kümmert er sich um die Einstellung und behindertengerechte Beschäftigung der Schwerbehinderten und Einhaltung des Schwerbehindertengesetzes. Der Beauftragte des Arbeitgebers wird von diesem ernannt und kann auch wieder abberufen werden.

Schwerbehinderte im Sinne des Gesetzes sind Personen

- mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50.
- mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, **aber wenigstens 30**, wenn Sie aufgrund einer Feststellung Schwerbehinderten gleichgestellt werden und sie infolge ihrer Behinderung ohne Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Am 11. November 2014 finden turnusgemäß die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Wer von Ihnen Interesse an der Arbeit der SBV hat, kann sich an die SBV wenden.

Auch sonst freue sie sich über Anregungen und stehen für Fragen jederzeit zur Verfügung.

Schwerbehindertenvertretung@tiho-hannover.de, Tel. 8429, 8714 oder 8919



**Der Personalrat
wünscht allen Beschäftigten
eine schöne Weihnachtszeit
und einen guten Rutsch
ins Jahr 2015**

