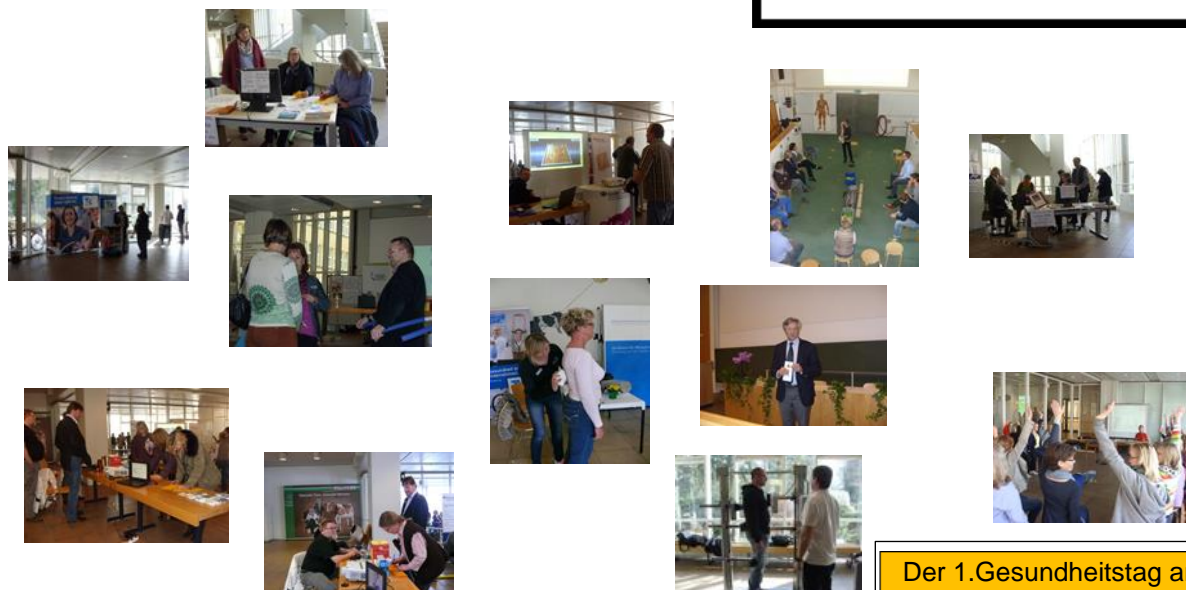


Der Personalrat informiert



PR-Info Nr. 58/2015



Der 1. Gesundheitstag an der TiHo

Inhalt

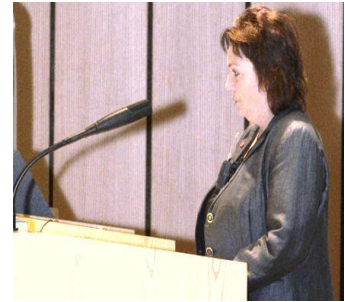
Seite

Personalversammlung 2014	2
1. Gesundheitstag an der TiHo.....	3
Tarifeinigung 2015.....	4
Die Gefährdungsanzeige.....	5
Die TiHo-Karte.....	5
1. Stammtisch im Tierhaltungsbereich	6
Bildungsurlaub	7
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	8
Elterngeld Plus.....	9
Die Elternzeit wird flexibler	10
Deutscher Personalrätepreis 2014	11
Die Hochschulesekretärin	12
Übernahme von Auszubildenden im Tarifbereich der Länder (TVA-L) nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)	12
Neues aus der Rechtsprechung.....	13
Verkündungsblätter.....	14
Einladung zum nächsten Stammtisch im Tierhaltungsbereich.....	15
Hochschulausflug 2015	16

Personalversammlung 2014

.....alle Jahre wieder.....

„Der Personalrat hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung über seine Tätigkeit zu berichten.“ (§43 Abs.1 NPersVG)



Am 18.11.2014 um 9.30 Uhr im Hörsaal der Pathologie war es wieder so weit. Der Personalrat gab einen realistischen Einblick über die Personalratsarbeit in Form seines Tätigkeitsberichtes, aus dem Auszüge in der Versammlung vorgestellt wurden und den jeder Beschäftigte in gedruckter oder digitaler Form erhalten konnte. Es besteht keine Pflicht, aber alle Beschäftigten haben das **Recht zur Teilnahme**. Mit den Beschäftigten direkt in Kontakt zu treten ist eine der wichtigsten Aufgabenfelder des Personalrats. Die Personalversammlung bietet dafür den passenden Rahmen. Wir würden uns sehr freuen, wenn noch mehr Beschäftigte der Hochschule von diesem Recht Gebrauch machten. Wie jedes Jahr, wird es auch in diesem Jahr eine Personalversammlung geben. Sie ist ein wichtiger Baustein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Beschäftigten.

Da in der Fragebogenaktion 2013 die Länge der Versammlung und die Anzahl an Referenten kritisiert wurden, hatte der PR die Wünsche der Beschäftigten in diesem Sinne berücksichtigt.

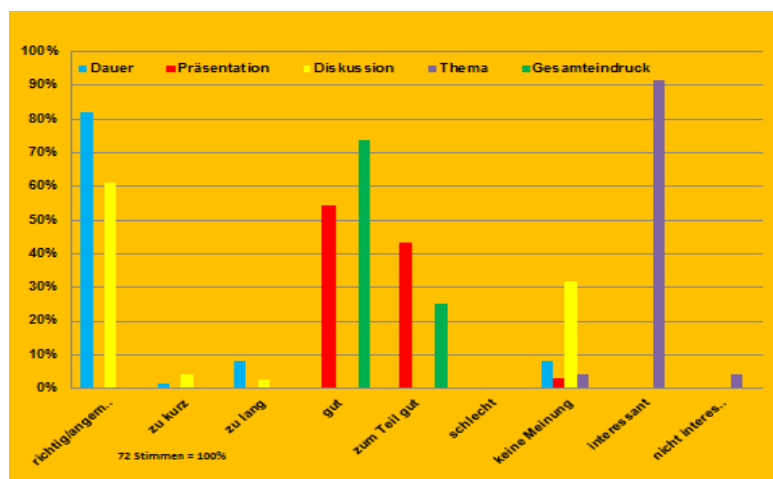
Den 1. Vortrag hielt unser Präsident zum Thema „Familienfreundliche Hochschule“. Dieser Einblick war kurz und präzise und er hat sich an die Themenvorgabe des Personalrats gehalten.

Neben der Vorstellung von Auszügen aus unserem Tätigkeitsbericht 2014 stand diese Personalversammlung ganz unter dem Motto „**Gesundheit**“, mit einem Ausblick auf die bevorstehenden Gesundheitstage im März 2015. Dafür war als Referent Herr Kuhnt von der „Rückenschule Hannover“ eingeladen worden. Unter der Überschrift „Der Rücken beginnt im Kopf“ konnte er mit seinem Vortrag alle Anwesenden in seinem Bann ziehen. Die Vorfreude auf die kommenden Gesundheitstage am 17. und 18. März 2015 als gemeinsame Veranstaltung mit der Techniker Krankenkasse war auf jeden Fall geweckt.



Den Abschluss machte Brigitte Rode von ver.di, die einen Ausblick auf die bevorstehende Tarifrunde 2015 gab.

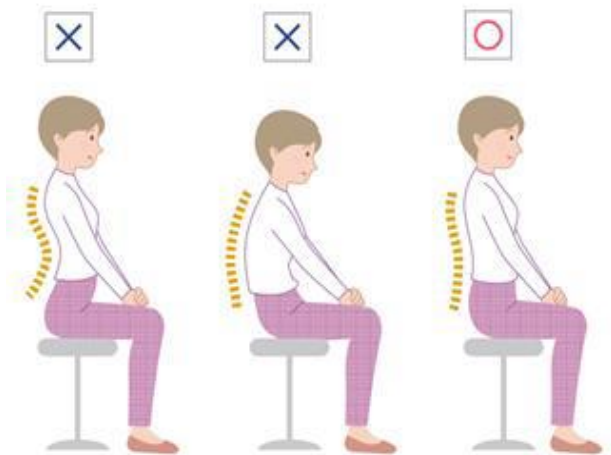
Auch Fragebögen wurden wieder ausgegeben, um möglichst weiterhin die Wünsche und Anregungen aller Beschäftigten berücksichtigen zu können. 72 Rückmeldungen sind insgesamt beim Personalrat eingegangen und für diese Mitarbeit möchten wir uns ganz herzlich bedanken. Die genaue Auswertung ist unter dem Link <http://www.tiho-hannover.de/interner-tiho-bereich/personalrat/personalversammlung-2014/> zu finden.



1. Gesundheitstag an der TiHo

„Der Rücken beginnt im Kopf“ - unter diesem Motto startete unser „1. Gesundheitstag“ am 17. und 18. März 2015. In seiner Eröffnungsrede sowohl am Bischofsholer Damm als auch am Bünteweg lobte der Präsident Herr Dr. Greif diese Initiative des Personalrats. „Gesunde Beschäftigte sind an einer Hochschule mehr gefragt als alles andere“, so Greif. Er rief auf, möglichst viele Angebote des Gesundheitstages wahrzunehmen. Als Arbeitgeber habe die Hochschule großes Interesse an Prävention, also letztlich daran, die Arbeitskraft ihrer Beschäftigten zu erhalten. Nur durch die gute Zusammenarbeit und die

Finanzierung der Techniker Krankenkasse Hannover, war es dem Personalrat möglich, diesen Tag für die Beschäftigten zu organisieren. Für die Dienststelle war es eine Selbstverständlichkeit, dass alle Interessierten für die Teilnahme des Gesundheitstages freigestellt wurden und so von den 6 Ständen und dem angebotenen Vortrag zu 3 verschiedenen Uhrzeiten Gebrauch machen konnten.



Für das Rücken-Coaching und den Back-Check war vorab eine Anmeldung notwendig. Wer dann noch an dem aktiven Vortrag von der „Rückenschule Kuhn“ teilnehmen wollte, geriet eventuell schon etwas unter Zeitdruck. Manch eine oder einer kam evtl. schon mit gemischten Gefühlen an, als bekannt wurde, dass aus einem berieselnden Vortrag nichts wird, sondern körperliche Aktivität gefragt war. Aber die lockere aufmunternde Art von Frau Ludemann hat schnell alle Vorurteile beseitigt. Selbst unser Präsident Herr Dr. Greif hat „mitgeturnt“! Wer keinen Termin mehr für das Rücken-Coaching oder den Back-Check bekommen hatte, nutzte das Angebot der Landesunfallkasse mit dem Bewegungs- und Koordinationsparcours oder ließ sich von unserem Betriebsarzt Herrn Dr. Glüer die richtige Höhe seines Arbeitsplatzes einstellen. Die Techniker Krankenkasse war ebenfalls mit einem eigenen Stand vertreten. Wer den TiHo Stand besucht hatte, konnte sich über die Arbeitssicherheit, das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Schwerbehindertenvertretung und den Hochschulsport beraten lassen oder die Möglichkeit nutzen, ohne Zeitdruck mit den Mitgliedern des Personalrats zu diskutieren.

Die Idee des Personalrats war es, den Beschäftigten „Lust auf mehr“ zu machen und mehr für die eigene Gesundheit zu tun. Mit dem Ergebnis können alle Verantwortlichen rundum zufrieden sein. Überall gab es fröhliche Gesichter und die Angebote wurden sehr gelobt. Viele Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben sich sicher schon oft dabei ertappt, dass gute Vorsätze mit „keine Zeit“ abgetan werden. Nach der Teilnahme am Gesundheitstag kann diese Ausrede nicht mehr herhalten. Denn bereits mit täglich 10 Minuten Rückengymnastik, kann man schon viel für die Erhaltung eines gesunden Rückens tun. Damit dieser Tag keine „Eintagsfliege“ bleibt, wurden vom Personalrat anonyme Fragebögen ausgeteilt. Hier konnten alle Beschäftigten den Gesundheitstag beurteilen und ihre Wünsche und Anregungen für weitere Ideen zum Thema „Gesunderhaltung“ abgeben. Der Personalrat will jetzt prüfen, welche Möglichkeiten für die Beschäftigten der Hochschule geschaffen werden können, um evtl. die Mittagspause oder den Feierabend für sportliche Aktivitäten zu nutzen. Das würde die Nachhaltigkeit dieses Gesundheitstages unterstreichen.

Denn schon vor 2000 Jahren hieß es „mens sana in corpore sano“ oder „in einem gesunden Körper wohnt ein gesunder Geist“.

TARIFEINIGUNG 2015 ERZIELT

Endlich! Nach der 4. Verhandlungsrunde am 28./29. März 2015 konnte mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) eine Tarifeinigung in der Tarifrunde 2015 erzielt werden.

Sie umfasst Entgelterhöhungen rückwirkend ab **1.3.2015** um **2,1 Prozent** und ab **1.3.2016** um weitere **2,3 Prozent**, **mindestens 75 Euro**. Das entspricht einer durchschnittlichen Erhöhung der Tabellenentgelte um insgesamt **4,83 Prozent**.

Eine Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte ab 1. März 2015 um 30 Euro und ab 1. März 2016 um weitere 30 Euro wurde ebenfalls erzielt.

Für Auszubildende und neueingestellte Praktikanten und Praktikantinnen gibt es 28 Tage Urlaub, 1 Tag mehr als die bisherige Regelung.

Für dieses Ergebnis sind viele tausend Beschäftigte in ganz Deutschland auf die Straße gegangen, auch TiHo-Beschäftigte waren dabei.



Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hatte die Zusatzversorgung bei der VBL in die Tarifrunde 2015 mit einbezogen. Sie war nur bereit, ein Angebot zur Tabellenerhöhung abzugeben, wenn eine Einigung in der Frage der Zusatzversorgung erzielt wird. Das konnte die Gewerkschaft zum Glück abwenden.

Es wird **keinen Eingriff in das Leistungsrecht** geben, aber der Arbeitnehmerbeitrag wird schrittweise erhöht.

VBL-West:

Neben dem Arbeitnehmerbeitrag von derzeit 1,41 Prozent wird ein **zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag** zur Umlage von **0,2 Prozent ab 1. Juli 2015**, von **0,3 Prozent ab 1. Juli 2016** und von **0,4 Prozent ab 1. Juli 2017** erhoben.

VBL-Ost:

Neben dem Arbeitnehmerbeitrag von derzeit 2,0 Prozent wird ein **zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag** zur Umlage von **2,75 Prozent ab 1. Juli 2015**, von **3,50 Prozent ab 1. Juli 2016** und von **4,25 Prozent ab 1. Juli 2017** erhoben.

Weiter erfolgt eine Anhebung der Jahressonderzahlung Ost in fünf gleichen Schritten auf 100 Prozent der Jahressonderzahlung West für alle Beschäftigten, Auszubildenden und Praktikanten/-innen.

Eine wichtige Forderung der Gewerkschaft war der Ausschluss sachgrundloser Befristungen!

Sobald die Ergebnisse der von ver.di und dem Bund in Auftrag gegebenen Untersuchung zu befristeten Arbeitsverhältnissen vorliegen, werden die Tarifvertragsparteien ihre Gespräche fortsetzen und erkannten Handlungsbedarf gegebenenfalls auch **vor** der nächsten Tarifrunde umsetzen.

Der Nachtarbeitszuschlag wird wie gefordert für alle Beschäftigten in Krankenhäusern auf 20 Prozent erhöht.

Bei einer **bedarfsgerechten Ausbildung** darf die bisherige Übernahmeregulation um zwei Jahre verlängert werden.

Für eine Tarifpflege sollen regelmäßig Gespräche zur Fortentwicklung des Tarifrechts geführt werden.

Auch Beamt/innen sollen vom Tarifiergebnis profitieren, so ver.di.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nur im Märchen fallen Taler vom Himmel. Im wirklichen Leben müssen gute Löhne für gute Arbeit entschieden eingefordert, hart verhandelt und notfalls auch erkämpft werden.

Wer von diesem Ergebnis mehr im Portemonnaie hat und noch nicht organisiert ist, hat jetzt eine gute Gelegenheit dazu.





Die Gefährdungsanzeige

Der Personalrat hatte bereits im PR-Info Nr. 51/2012 einen Artikel zum Thema „Überlastungsanzeige – was ist das?“ geschrieben. Da diese Anzeige keine persönliche Überlastung darstellen soll, aber eine Gefährdung, ist der Begriff „Gefährdungsanzeige“ passender. Die Gefährdungsanzeige ist der schriftliche Hinweis an die Dienststellenleitung und unmittelbaren Vorgesetzten, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation nicht mehr möglich ist und dadurch potenzielle Schädigungen im Eigentum und in der Gefährdung der Gesundheit der Beschäftigten verursacht werden können. Wenn befürchtet wird, dass sich an unserem Arbeitsplatz eine Gefährdung anbahnt, weil z.B. die Abteilung seit längerer Zeit unterbesetzt ist und dadurch Vertretungsregelungen ins Wanken geraten oder Arbeitsmittel und -geräte nicht mehr vorhanden oder defekt sind, bedeutet das nicht, dass wir überlastet sind, sondern wir zeigen eine Gefährdung an. Aus diesem Grund ist der veraltete Begriff „Überlastungsanzeige“ bundesweit in „Gefährdungsanzeige“ umbenannt worden.

Jeder Arbeitnehmer ist laut § 16 Abs.1 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, seiner/m Vorgesetzten eine mögliche Gefahr, die an diesem Arbeitsplatz entstehen könnte, zu melden.

Wenn Sie oder eine Kollegin / ein Kollege eine Gefährdung befürchten, haben Sie selbstverständlich die Möglichkeit sich mit dem Personalrat vorab in Verbindung zu setzen. In Gesprächen mit Ihnen und der/dem Vorgesetzten können wir versuchen, gemeinsam Lösungswege zur Änderung der Gefährdung aufzuzeigen. Eine weitere Option ist die schriftliche Anzeige einer Gefährdung. Der Personalrat hat, angelehnt an die Anregungen von anderen Hochschulen und Beratungseinrichtungen, das Formular überarbeitet. Es bildet häufig wiederkehrende Situationen ab, ist schnell auszufüllen und gibt eine erste formale Hilfestellung.

Alle Unterlagen, gesetzliche Bestimmungen und Hilfestellungen zu diesem Thema finden Sie auf unserer Intranet Seite.

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

Die TiHo-Karte

Bereits auf unserer Personalversammlung am 20. November 2012 wurde Ihnen die neue TiHo-Karte von Herrn Dr. Franz (Leiter der IDS) und Herrn Ebert (externer Berater) vorgestellt.

Unter Einbeziehung aller Verantwortlichen wie Personalrat, Datenschutzbeauftragter, IDS und Dienststelle, vertreten durch Frau da Silva, können wir nun berichten, dass diese Karte bald an die Beschäftigten und Gäste der Stiftung Tierärztlicher Hochschule ausgehändigt wird.

In allen Sitzungen, Gesprächen und Dienstvereinbarungen für diese neue Karte stand von Anfang an der Schutz der Beschäftigten im Vordergrund und an erster Stelle.

Die TiHo-Karte ist ein Dienstaussweis mit der Zusatzfunktion, dass alle auf der Karte gespeicherten Daten sowie Einsatzmöglichkeiten vom Inhaber überprüft werden können.

Diese Karte dient als Dienstaussweis, und bei Betroffenen als Karte für die elektronische Zeiterfassung, als Mensakarte, als Türöffner im Klinikum, im TiHo Tower und den Apotheken, als Bibliothekskarte u.v.m.

Die Karte kann nicht speichern, wo jemand wann und wie lange sich aufgehalten hat. Sie hat kein „Gedächtnis“ und es kann kein Bewegungsprofil aufgezeichnet werden.

Geht die Karte verloren, muss „ohne schuldhaften Verzug“, also dann wenn man es bemerkt, die Dienststelle benachrichtigt werden. Für entstandene Schäden kann der Karteninhaber bis dahin nicht in Regress genommen werden.

Die Hochschulleitung kann bestimmen, dass die TiHo-Karte in festgelegten Hochschuleinrichtungen aus Sicherheitsgründen als Identitätskarte allgemein sichtbar und lesbar während der individuellen Arbeitszeit an der Kleidung zu tragen ist.

Wenn Fragen rund um die Karte auftreten, wenden Sie sich bitte an die hilfsbereiten Kollegen der IDS (Hotline 333) oder an Ihren Personalrat.

Weitere Infos zur TiHo-Karte finden Sie im PR-Info Nr. 57/2014

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

Eine Dienstvereinbarung zur TiHo-Karte ist inzwischen abgeschlossen und wird demnächst in einem Verkündungsblatt und auf unserer Homepage erscheinen.

Folgende Dienstvereinbarungen wurden ebenfalls abgeschlossen:

- Einführung und Anwendung eines Identity Management Systems (IDMS)
- Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung des SAP R/3-Systems Modul HR
- Nutzung eines elektronischen Zutrittskontrollsystems

Infos zu diesen Dienstvereinbarungen finden Sie im PR-Info Nr. 57/2014.

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

Zu diesen Dienstvereinbarungen wird es Verkündungsblätter geben und diese sind auf der Homepage des Personalrats nachzulesen.

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



1. Stammtisch im Tierhaltungsbereich

Am 13. Januar 2015 fand der erste Stammtisch für Beschäftigte im Tierhaltungsbereich statt. Um 16 Uhr trafen sich im Raum 204 des TiHo Tower fast 20 Kolleginnen und Kollegen um einen Vortrag von Prof. Hackbarth, Direktor des Instituts für Tierschutz und Verhalten, zu verfolgen. Prof. Hackbarth referierte in gekonnt lockerer und bestimmter Weise über das Thema „Tierschutz in der Praxis“. Der Vortrag begann mit der Frage: „Was bedeutet Tierschutz für jeden von uns?“ Es folgte ein kleiner aber sehr amüsant vorgetragener Ausflug in die Anfänge des Tierschutzes, der im Mittelalter begann und als Instrument im Bundestagswahlkampf endete.



Zum Ende wurden die politischen, rechtlichen und ethischen Hintergründe des Tierschutzes beleuchtet. Intensiv wurde über die Frage „Wer darf wann eine „Elektrischen Treibhilfe“ (Elektrischer Viehtreiber) benutzen?“, diskutiert.

Das Tierschutzgesetz gibt dazu folgende Antwort:

„Zweck dieses Gesetzes ist es, aus der Verantwortung des Menschen für das Tier als Mitgeschöpf dessen Leben und Wohlbefinden zu schützen. Niemand darf einem Tier ohne vernünftigen Grund Schmerzen, Leiden oder Schäden zufügen“ (§1 TierSchG).

Herr Prof. Hackbarth stellte eine Reihe unerlaubter elektronischer Hilfsmittel, die in der Tierhaltung eine wichtige Rolle spielen könnten, vor, wie z.B. Viehtreiber, Ferntrainer (Stromhalsband) für Hunde, und Kuhtrainer (diese sollen verhindern, dass Kühe auf ihren Liegebereich koten). Bis auf die Einzäunung von Weideflächen mit Elektrozäunen sind alle Elektrogeräte zum Trainieren von Tieren verboten. Eine Ausnahme bildet die „Elektrische Treibhilfe“. Sie darf nur von einer Person mit Sachkenntnis (Tierarzt oder Tierärztin) zur Behandlung oder Überprüfung des Stehvermögens eines Tieres eingesetzt werden.

In Vertretung des Personalrats bedankt sich Jan Scheler bei Herrn Prof. Hackbarth und allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen für das gute Gelingen des ersten Stammtisches im Tierhaltungsbereich.

Der zweite Stammtisch wird am Donnerstag den 16. Juli 2015 im Institut für Tierernährung stattfinden.

Herr Prof. Kamphues, Direktor des Instituts für Tierernährung, wird zu dem Thema „Was unsere Tiere an Futter brauchen – oder ist die Vielfalt wirklich erforderlich?“ referieren. Ein Flyer wird rechtzeitig in Umlauf gebracht (Aushang siehe Seite 15).



Sie möchten gern etwas lernen, was über ihren beruflichen Horizont hinausgeht? Bildungsurlaub kann eine Lösung sein.

Immer wieder erreichen den Personalrat unterschiedliche Anfragen zum Thema „Bildungsurlaub“. Nachfolgend erhalten Sie eine Zusammenfassung unter welchen Voraussetzungen Bildungsurlaub möglich ist:

Der Name „Bildungsurlaub“ führt manchmal in die Irre. Er suggeriert, dass Beschäftigte sich eine zusätzliche Freizeit gönnen dürfen, statt zu unterstreichen, dass der **Aspekt des zusätzlichen Wissenserwerbs im Vordergrund** steht.

Bildungsurlaub ist Ländersache!

Achten Sie deshalb darauf, dass der Kurs, den Sie beantragen möchten, als Bildungsurlaub in Niedersachsen anerkannt ist.

Bildungsurlaub kann jedes Jahr beansprucht werden!

Nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahr grundsätzlich Anspruch auf **fünf** Tage bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen. Das Gesetz gilt nicht für Beamte. Ein nicht ausgeschöpfter Bildungsurlaubsanspruch des vorangegangenen Kalenderjahres kann noch im laufenden Kalenderjahr geltend gemacht werden (max. 10 Tage). Bildungsurlaub ist formlos unter Beifügung der Anerkennung der Bildungsveranstaltung zu beantragen.

Bildungsurlaub ist zweckgebunden!

Nur Veranstaltungen, die nach dem jeweiligen Ländergesetz anerkannt sind, berechtigen zur Freistellung von der Arbeit. Dies sind im Wesentlichen Sprachkurse (auch im Ausland) und Veranstaltungen zu gesellschaftlichen oder berufspolitischen Themen. Den „Töpferkurs in der Toskana“, der vielfach für die Verspotung dieses Themas herhielt, wird man nur selten finden. Bildungsträger geben jeweils an, in welchen Bundesländern ihre Kurse anerkannt sind. Dies richtet sich unter anderem nach der Anzahl der Unterrichtsstunden.

Bildungsurlaub kostet Geld!

Möchte ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin Bildungsurlaub machen, muss er die Kursgebühren selbst tragen. Dies können einige Hundert, aber auch Tausend Euro sein. Nicht alle Arbeitnehmer können oder wollen sich das leisten. Ob die Kursgebühren von der Steuer abgesetzt werden können, ist einzelfallabhängig.

Den „Bildungsurlaub“ bitte nicht mit „Fort- und Weiterbildung“ verwechseln. Letztere Veranstaltungen sind auf die Bedürfnisse von Hochschulen abgestimmt und bilden die Basis für eine qualifizierte Weiterbildung des TiHo-Personals. Wenn diese Weiterbildung für Ihre Tätigkeit an der Hochschule wichtig ist, muss sie bei der / dem Vorgesetzten beantragt werden und wenn es für notwendig erachtet wird, auch genehmigt und bezahlt werden.

(Siehe auch <http://www.tiho-hannover.de/de/interner-tiho-bereich/personalweiterbildung/>)

Wie findet man das richtige Angebot zum Bildungsurlaub?

Im Internet gibt es zahlreiche Angebote, die sich über die Eingabe einer Stichwortsuche „Bildungsurlaub“ kombiniert mit dem Wunschthema leicht finden lassen. **Achten Sie darauf, dass es für den Kurs, der Sie interessiert, eine Anerkennung in Ihrem Bundesland gibt.** Für weitere Fragen steht Ihnen der Personalrat jederzeit zur Verfügung.

Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Seit 1.1.2015 gelten im Bereich der Pflege neue gesetzliche Regelungen.



Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Damit werden die bestehenden Regelungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FamilienpflegeZG) weiter entwickelt und besser miteinander verzahnt.

Die meisten pflegenden Angehörigen brauchen in der Phase, in der sie Familie, Pflege und Beruf vereinbaren müssen, vor allem mehr zeitliche Flexibilität. Das neue Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf berücksichtigt die Individualität jeder Pflegesituation.

Pflegeunterstützungsgeld

Angehörige, die Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation benötigen, können sich einmalig

bis zu 10 Tage von der Arbeit frei stellen lassen. Dies ist seit dem 1. Januar 2015 mit einem Anspruch auf eine Lohnersatzleistung, Pflegeunterstützungsgeld genannt, verbunden.



Pflegezeitgesetz

Mit der Pflegezeit haben Beschäftigte einen Anspruch, sich für maximal sechs Monate von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen.



Familienpflegezeitgesetz

Seit dem 1. Januar 2015 gilt ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Damit können Beschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Regelung gilt nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten, wobei Auszubildende nicht mitgezählt werden. Die Dauer der Reduzierung der Arbeitszeit beträgt auch bei Kombination der verschiedenen Freistellungsansprüche beider Gesetze maximal 24 Monate.

Zinsloses Darlehen

Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Familienpflegezeit und der Pflegezeit wurde ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen eingeführt. Das Darlehen kann direkt beim Bundesamt

für zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt grundsätzlich die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab. Auf entsprechenden Antrag kann auch ein niedrigeres Darlehen - bis zu einer Mindesthöhe von 50 Euro monatlich - genommen werden. Werden Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz in kleinen Unternehmen, in denen der Rechtsanspruch nicht gilt, auf freiwilliger Basis vereinbart, haben Beschäftigte auch einen Anspruch auf Förderung durch das zinslose Darlehen. Die bisherige Möglichkeit, eine Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren, bleibt unberührt.

Begriff des „nahen Angehörigen“ erweitert

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurde auch der Begriff des "nahen Angehörigen" zeitgemäß erweitert, indem auch die Stiefeltern, Partner in einer Lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft sowie Schwägerinnen und Schwäger aufgenommen wurden. Neben der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung wird auch die außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes einbezogen. Dies gilt auch für die Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase.

Kündigungsschutz

Für Beschäftigte besteht von der Ankündigung - höchstens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn - bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit Kündigungsschutz.

(Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend <http://www.wege-zur-pflege.de/neu-seit-112015.html>)

Elterngeld Plus

Zum 1.1.2015 ist das Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft getreten. Die Elterngeld Plus-Regelungen gelten allerdings erst für alle Geburten ab dem 1. Juli 2015.



Mehr Zeit für die Familie, und zwar für Mütter und Väter, das ist das Ziel dieses Gesetzes. Mit dem neuen Elterngeld Plus und einer flexibleren Elternzeit wird es Eltern ermöglicht, Familie und Beruf gemeinsam zu managen. Durch eine längere Förderung, wird die Möglichkeit die Anforderungen partnerschaftlich besser aufzuteilen, einfacher. Das bringt eine neue Qualität in die Familienpolitik.

Mit der Einführung des Elterngeld Plus und der vier zusätzlichen Partnerschaftsbonusmonate für alle ab dem **1. Juli 2015** geborenen Kinder wird das bestehende Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) grundlegend reformiert.

Die neuen Regelungen stellen in erster Linie eine Erweiterung der Wahlmöglichkeiten von Eltern dar, wie sie ihr Kind in den ersten Lebensjahren betreuen wollen. Dabei werden Eltern, die sich nach der Geburt eines Kindes für einen schnelleren beruflichen Wiedereinstieg entscheiden, stärker finanziell gefördert als bisher. Zudem sollen Eltern belohnt werden, die sich Erwerbs- und Erziehungsarbeit für mindestens vier Lebensmonate ihres Kindes gleichberechtigt teilen.

Elterngeld

Elterngeld ist ein Einkommensersatz für zwölf Monate nach Geburt des Kindes. Hinzu kommen zwei Partnermonate, wenn auch der Partner das Kind betreut (12+2). Das Elterngeld orientiert sich am monatlichen Erwerbseinkommen vor der Geburt und beträgt mindestens 300, höchstens 1.800 Euro und ersetzt damit in der Regel das Voreinkommen um 65 Prozent. Während des Bezuges von Elterngeld ist eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden erlaubt.

Ersetzt wird allerdings (nur) die Differenz zum Einkommen vor der Geburt, während gleichzeitig ein ganzer Elternzeitmonat verbraucht wird.

An dieser Stelle setzt das Elterngeld Plus als neues Angebot für Eltern an, die in Teilzeit arbeiten. Sie können das Elterngeld Plus, das höchstens halb so hoch ist wie das normale Elterngeld ohne Erwerbstätigkeit, doppelt so lange beziehen wie das Elterngeld.

Hierbei gilt: Ein Elterngeldmonat sind zwei Elterngeld-Plus-Monate.

Das Elterngeld Plus wird in drei Schritten berechnet. Im Beispiel beträgt das Arbeitsentgelt vor der Geburt 1.400 Euro und das Teilzeit Arbeitsentgelt nach der Geburt 400 Euro.

Zusätzlich zum Elterngeld Plus kommt der neue Partnerschaftsbonus. Wenn beide Eltern für mindestens vier Monate pro Woche 25 bis 30 Stunden arbeiten, erhalten sie je vier zusätzliche Elterngeld-Plus-Monate, das heißt für den zweiten Elternteil vier statt bisher zwei Monate.

Der Partnerschaftsbonus muss unmittelbar an den Eltern Geld (Plus)-Bezug anschließen, kann aber auch mitten im Elterngeldbezug mit der Folge weiterer Elterngeld (Plus)-Monate in Anspruch genommen werden.

Beide Neuregelungen zusammen führen dazu, dass anstelle von bisher 14 Monaten das Elterngeld künftig für bis zu 28 Monate in Anspruch genommen werden kann – übrigens auch vollumfänglich für Alleinerziehende. Eines ist aber klar: Die Änderungen im BEEG sind „kompliziert“. Eine Kombination von Elterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonusmonate ist möglich.

Daher gilt: Eltern sollten sich ausführlich informieren und bei der Antragstellung beraten lassen.

Die Elternzeit wird flexibler

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Für den Anspruch auf Elternzeit müssen außerdem die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- Die Berechtigte bzw. der Berechtigte lebt mit dem Kind im selben Haushalt,
- betreut und erzieht es überwiegend selbst und
- arbeitet während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden.

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (also bis Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag). Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der Elternzeit kann auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden, wenn die Arbeitgeberseite zustimmt. Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist grundsätzlich unabhängig vom Bezug des Elterngeldes möglich.

Spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn muss die Elternzeit schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber angekündigt werden.

Jeder Elternteil kann Elternzeit beanspruchen – unabhängig davon, in welchem Umfang die Partnerin bzw. der Partner die Elternzeit nutzt.

Was ändert sich bei der Elternzeit?

Eine nicht beanspruchte Elternzeit von bis zu 24 Monaten darf ab dem 1. Januar 2015 auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beansprucht werden. Eltern dürfen ihre Elternzeit auf drei statt bisher zwei Abschnitte verteilen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist auch hierfür nicht mehr notwendig.

Die Sieben-Wochen-Frist bleibt zur Inanspruchnahme der Elternzeit vor dem dritten Geburtstag des Kindes bestehen. Die Frist zur Bekanntgabe der geplanten Elternzeit vom dritten bis einschließlich achten Lebensjahr des Kindes verlängert sich auf 13 Wochen.

Sobald die Elternzeiterklärung beim Arbeitgeber eingegangen ist, besteht Kündigungsschutz bis zum Ende der Elternzeit.

Ein Elternzeit-Plan könnte also folgendermaßen aussehen:

Geburt des Kindes am 17.7.2015. Die Mutter nimmt Elternzeit.

- Vom 17.07.2015 bis 16.07.2016: Baby-pause
- Vom 01.07.2018 bis 30.06.2019: Kindertagesstätte, Kindergarten
- Vom 01.07.2021 bis 30.06.2022: Einschulung, erstes Schuljahr

Wenn der dritte Abschnitt einer Elternzeit vollständig in die Zeit zwischen drittem und achtem Geburtstag des Kindes fallen soll, kann der Arbeitgeber dies ablehnen, wenn er hierfür dringende betriebliche Gründe geltend macht. An den Nachweis der dringenden Gründe werden hohe Anforderungen gestellt.

Ausführliche Informationen rund ums Elterngeld finden Sie auf den Internetseiten unter www.familien-wegweiser.de

Sprechzeiten: Bünteweg 2 TiHo Tower 7.OG: Montag bis 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)

Deutscher Personalrätepreis 2014

Der Personalrat der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover hat sich 2014 für die Vergabe des Personalrätepreises 2014, der von der Zeitschrift „Der Personalrat“ vergeben wird, beworben. Es gab deutschlandweit **53** Bewerbungen. Der Preis 2014 stand unter dem Motto „Initiativen für Beschäftigte“. Vorrangig stehen beim »Deutschen Personalräte-Preis« die offizielle Ehrung der Preisträger, die Präsentation der nominierten Projekte auf dem »Schöneberger Forum« und in der Zeitschrift »Der Personalrat« sowie die Würdigung aller Teilnehmer im Vordergrund. Daher ist der »Deutsche Personalräte-Preis« als hochrangige Auszeichnung bewusst nicht mit einem Geldpreis dotiert.



Der Personalrat der TiHo hatte sich mit dem Projekt „**Gesundheit im Reinigungsdienst**“ beworben.

Folgende Angaben mussten gemacht werden:

- **Kurzbeschreibung**
Erfassung der Arbeitsbedingungen durch Befragung der 90 Reinigungskräfte
- **Motiv**
Die Hochschulleitung beklagte sich über den ansteigenden Krankenstand im Reinigungsdienst. Der Personalrat wollte herausfinden, was die Ursachen für die häufigen Kurzerkrankungen sind.
- **Vorgehen**
Die Arbeitsgruppe „Gesundheitsförderung im Reinigungsdienst“ – bestehend aus Betriebsarzt, zwei Personalratsmitgliedern, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Vorgesetzten der Reinigungskräfte, beschäftigte sich ab Frühjahr 2012 mit dieser Problematik. Ergebnis war dann, dass der Personalrat eine Befragung unter den Reinigungskräften durchführen wollte. Dazu wurden 12 Reinigungsteams gebildet, um deren Arbeitsbedingungen anhand einheitlicher Fragen zu erfassen. Sowohl bei den Arbeitsumständen, den Arbeitsmaterialien als auch der internen Kommunikation wurde Verbesserungsbedarf aufgezeigt. Die Auswertung der Ergebnisse mit den ersten Verbesserungen wurde auf einer Teilpersonalversammlung gemeinsam mit den Vorgesetzten präsentiert.
- **Ergebnis**
Durch die Befragung haben die Beschäftigten im Reinigungsdienst eine höhere Wertschätzung ihrer Arbeit erfahren. Mittlerweile wurden ergonomisch verbesserte Arbeitsgeräte neu beschafft. Im November 2013 wurden alle Reinigungskräfte zum Thema „Körpergerechtes Arbeiten im Reinigungsdienst“ geschult. Der Anstieg des Krankenstandes wurde durch unser Projekt spürbar vermindert.

Für einen der ersten Preise hat es bei der Konkurrenz diesmal nicht gereicht, aber der Personalrat der TiHo wurde mit einer besonderen Urkunde des Bund-Verlages geehrt. Für 2015 plant der Personalrat sich erneut zu bewerben. Als erfolgreiches Projekt werden wir den „Gesundheitstag 2015“ vorstellen.

Im PR-Info Nr. 56/2014 hatte der Personalrat alle Beschäftigte dazu aufgerufen, in unregelmäßiger Folge über den persönlichen Arbeitsplatz zu berichten. Für dieses PR-Info erreichte uns ein Artikel von Anne von Lonski, Hochschulesekretärin in der Klinik für Pferde:

Die Hochschulesekretärin Beruf oder Berufung?




Das Management der Hochschulesekretärin umfasst die Überwachung der Haushalts- und Drittmittel, Personalverwaltung, Bearbeitung der Ein- und Ausgangsrechnungen, Studienangelegenheiten, Vorbereitung von Tagungen und vieles vieles mehr. Vorausgesetzt wird dafür ein hohes Maß an Selbständigkeit, Flexibilität sowie Entscheidungsfreudigkeit.

Würden Hochschulesekretärinnen streiken, liefe in den Kliniken und Instituten gar nichts. Sie sind „Mädchen für Alle und Alles“ und tragen erheblich zum Erfolg einer Hochschule bei. Sie erledigen alle Sekretariatsarbeiten schnell, zuverlässig und kompetent, halten den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen, und alles professionell und hochmotiviert.

Die Arbeitsprofile und Anforderungen haben sich in den letzten Jahren sehr gewandelt. Was sich nicht geändert hat, ist die Eingruppierung. Diese wurde vom alten BAT übernommen und nicht überarbeitet. Im besten Fall wird Entgeltgruppe 6 erreicht. Vor einigen Jahren hat sich eine Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Hochschulesekretärinnen gegründet, die sich insbesondere für die Eingruppierungsregelungen und Entgeltordnung engagiert. Sicher kein einfacher, aber dennoch ein guter Weg für die Wertschätzung und Anerkennung dieses Berufs. ■ Anne von Lonski



Der Personalrat möchte sich für die Arbeit bei Frau von Lonski bedanken. Anne von Lonski war seit März 2012 sehr aktiv im Personalrat als Nachrückerin tätig. Sie hat am 1. Mai 2015 unsere Hochschule verlassen und ist in den wohlverdienten Ruhestand gegangen.

Dafür wünschen wir Ihr vor allem Gesundheit  und viel Spaß bei allen ihren Vorhaben.

Übernahme von Auszubildenden im Tarfbereich der Länder (TVA-L) nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Lt. TVA-L §19 werden Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei **dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf** im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Diese Regelung ist nach der neuen Tarfeinigung bis 31.12.2016 verlängert worden.

Die Tierärztliche Hochschule bildet **über** ihren Bedarf hinaus aus. Somit besteht keine gesetzliche Verpflichtung für eine Übernahme. Spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Ausbildungsende, muss vom Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden, dass keine Übernahme erfolgt. Grundsätzlich gilt: Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit. Bestehen Auszubildende vorher die Abschlussprüfung, so endet es bereits mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss. (BBiG §21).

Wichtig!!! Jeder Auszubildende muss sich rechtzeitig breitgefächert auf ein neues Arbeitsverhältnis bewerben. Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden (§ 38 Abs. 1 SGB III). Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Auszubildende, die wissen, dass sie nach der Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, wird allerdings empfohlen, sich bei einer Agentur für Arbeit frühzeitig, also auch mehr als drei Monate vorher, arbeitsuchend zu melden, um die Dienstleistung zur Unterstützung der Vermittlung zu nutzen. Zur Wahrung der Frist reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Bei nicht fristgerechter Meldung riskiert man eine Sperrzeit, in der **kein Arbeitslosengeld** gezahlt wird!



Neues aus der Rechtsprechung

Fristlose Kündigung – Wiedergenesung nicht gefährden

Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen haben sich so zu verhalten, dass sie bald gesund an den Arbeitsplatz zurückkehren können. Sie haben alles zu unterlassen, was die Genesung verzögern könnte.

Eine schwerwiegende Verletzung dieser Rücksichtnahmepflicht kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Der Fall: Der krankgeschriebene Arbeitnehmer nahm an einer Faschingsveranstaltung teil. Es handelte sich dabei um ein Fest im Freien bei einer Temperatur von minus 5° Celsius. Dort traf er den Geschäftsführer des Arbeitgebers, der den Arbeitnehmer aufforderte, am folgenden Tag zur Arbeit zu erscheinen. Der Arbeitnehmer kam der Aufforderung nicht nach. Am Tag darauf wurde eine fristlose Kündigung ausgesprochen. Die Klage dagegen hatte keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht: Ein pflichtwidriges Verhalten kann

vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer bei bescheinigter Arbeitsunfähigkeit den Heilungserfolg durch gesundheitswidriges Verhalten gefährdet. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer während der Krankheit Freizeitaktivitäten nachgeht, die mit der Arbeitsunfähigkeit nur schwer in Einklang zu bringen sind. Vorliegend litt der Arbeitnehmer an einem schweren grippalen Infekt. Er war zwar nicht bettlägerig, wurde aber darauf hingewiesen, dass er sich während der Arbeitsunfähigkeit von körperlichen Belastungen, kühler Umgebung, kalten Getränken und vom Rauchen fernhalten sollte. Erlaubt war das Verlassen des Hauses oder geringe Freizeitbetätigung ohne Kälte. Trotz dieses ärztlichen Hinweises nahm der Arbeitnehmer an der Faschingsveranstaltung teil. Dieses Verhalten war objektiv genesungsfeindlich. (LAG Nürnberg, vom 1. Juli 2014 - 4 Ca 94/13)

Kein Wegeunfall bei Arztbesuch

Wer auf dem Weg zur Arbeit einen Arztbesuch einschiebt, steht nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies entschied das Bayerische Landessozialgericht.

Der Kläger war am Unfalltag vor Arbeitsbeginn bei der Blutabnahme. Auf dem Weg von der Arztpraxis zu seiner Arbeitsstelle verunglückte der Mann mit dem Fahrrad. Weil der Unfallort nicht auf dem üblichen Weg zur Arbeit lag, lehnte der Unfallversicherungsträger einen Arbeitsunfall ab. Das Gericht bestätigte die Entscheidung.

Eine Blutabnahme zur Kontrolle von Blutwerten sei eine private Tätigkeit, auch wenn dies mittelbar der Erhaltung der Arbeitskraft diene. Der Arztbesuch sei auch nicht notwendig gewesen, um die Arbeit überhaupt verrichten zu können. Dass der Arbeitgeber des Klägers einem späteren Arbeitsbeginn am Unfalltag zugestimmt habe, begründe ebenfalls keinen Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit. (Bayerisches Landessozialgericht Az. L 2 U 180/13)

Kündigung nach In-vitro-Fertilisation

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist eine ohne behördliche Zustimmung ausgesprochene Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder sie ihm innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Im Fall einer Schwangerschaft nach einer Befruchtung außerhalb des Körpers (In-vitro-Fertilisation) greift das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot bereits ab dem Zeitpunkt der Einsetzung der befruchteten Eizelle (sog. Embryonentransfer) und nicht erst mit ihrer erfolgreichen Einnistung (Nidation). Dies hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden und der Kündigungsschutzklage einer Arbeitnehmerin stattgegeben.

Die Klägerin war als eine von zwei Angestellten seit Februar 2012 in der Versicherungsvertretung des Beklagten beschäftigt. Ermahnungen oder Abmahnungen etwa wegen schlechter Leistungen erhielt sie nicht. Am 14. oder 15. Januar 2013 teilte sie dem Beklagten mit, dass sie seit mehreren Jahren einen bisher unerfüllten Kinderwunsch hege und ein erneuter Versuch einer künstlichen Befruchtung anstehe. Der Embryonentransfer erfolgte am 24. Januar 2013. Am 31. Januar 2013 sprach der Beklagte - ohne behördliche

Zustimmung - eine ordentliche Kündigung aus. In der Folge besetzte er die Stelle mit einer älteren Arbeitnehmerin. Am 7. Februar 2013 wurde bei der Klägerin eine Schwangerschaft festgestellt. Hierüber informierte sie den Beklagten am 13. Februar 2013.

Die Kündigung ist unwirksam. Die Klägerin genoss bei ihrem Zugang wegen des zuvor erfolgten Embryonentransfers den besonderen Kündigungsschutz des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG. Die Kündigung verstößt zudem gegen das Benachteiligungsverbot des §§ 1,3 und 7 Abs.1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 26. Februar 2008 (C-506/06) entschieden, es könne eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegen, wenn eine Kündigung hauptsächlich aus dem Grund ausgesprochen werde, dass die Arbeitnehmerin sich einer Behandlung zur In-vitro-Fertilisation unterzogen habe. Im Streitfall durfte das Landesarbeitsgericht nach den gesamten Umständen davon ausgehen, dass die Kündigung wegen der (beabsichtigten) Durchführung einer solchen Behandlung und der damit einhergehenden Möglichkeit einer Schwangerschaft erklärt wurde. (*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. März 2015 - 2 AZR 237/14 - Vorinstanz: Sächsisches Landes-arbeitsgericht, Urteil vom 7. März 2014 - 3 Sa 502/13*)

Der untrainierte und nicht „verladefromme“ Hengst

Pferde sind eigenwillige Tiere. Das macht ihren Transport mitunter schwierig. Pferde sind wertvolle Tiere. Wenn sich ein Ross beim Transport verletzt, hat das zumeist teure Folgen. Dieses Spannungsfeld führt unweigerlich dazu, dass solche Fälle häufig die Gerichte beschäftigen. Hier sogar den Bundesgerichtshof (BGH).

Die Klägerin hatte von dem beklagten Pferdezüchter einen Hengst gekauft. Sie sollte ihn mit einem Transporter abholen, bis dahin sollte das Pferd „verladefromm“ sein. Allerdings bekam man den Hengst, der zuvor kein Verladetraining absolviert hatte, bei der Abholung partout nicht in den Transporter. Nach einer Stunde war der Verladevorgang fast geschafft. Als aber die hintere Stange des Anhängers umgelegt wurde, versuchte der Hengst, rückwärts zu entweichen. Dabei

geriet er mit dem Rücken unter die eingelegte Stange, so dass sich ein Querschnittsyndrom entwickelte und das Tier wenige Tage später eingeschläfert werden musste. Die Klägerin wollte daher den Kaufpreis zurück. Das Amtsgericht sprach ihr nur einen Schadensersatzanspruch in Höhe der Hälfte des Kaufpreises zu.

Begründung: Beide Parteien hätten den Tod des Pferdes gleichermaßen zu vertreten. Zunächst ließ die Klägerin nicht locker. Sie ging in Berufung, verlor und verfolgte dann mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision ihren darüber hinausgehenden Zahlungsanspruch weiter. Nach einem deutlichen Hinweis des Senats, die Zurückweisung der Revision zu beabsichtigen, nahm sie ihr Rechtsmittel zurück.

(BGH v. 11.11.2014 VIII ZR 37/14)

Folgende Verkündungsblätter sind von Januar bis April 2015 erschienen:

Nr. 206/2015 vom 15. Januar 2015

Änderung der Habilitationsordnung der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover vom 07.07.2003, zuletzt geändert am 14.12.2011

Nr. 207/2015 vom 15. Januar 2015

Änderung der Grundordnung der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover



Nr. 208/2015 vom 19. Februar 2015

Richtlinien zur Verwendung von Studienqualitätsmitteln an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

Nr. 209/2015 vom 24. Februar 2015

Dienstvereinbarung über die Ziele und Grundsätze bei der Durchführung von Fernsteuerung und Fernwartung an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover



Stammtisch im Tierhaltungsbereich

Donnerstag 16. Juli 2015 um 16 Uhr

**im Hörsaal des Instituts für Tierernährung
Bischofsholer Damm 15**

Thema:

**Was unsere Tiere an Futter brauchen -
oder ist die Vielfalt wirklich erforderlich?**

Referent:

Herr Prof. Kamphues, Direktor des Instituts für Tierernährung

Wenn Interesse besteht bitte anmelden unter:
Tel.: 8046 oder Mail: jan.scheler@tiho-hannover.de

Im Namen des Personalrats
Jan Scheler

Hochschulausflug 2015

C E L L E



**„Knastfrühstück“,
Stadtführung mit der Marktfrau,
„männliche“ Heidekartoffeln und
Buchweizentorte**



Datum:

Donnerstag, d. 17. September 2015

Abfahrt:

9.00 Uhr TiHo-Tower, Bünteweg 2

PROGRAMM:

Ein Tagesausflug mit kulinarischen Genüssen!!!

Die Stadtführerinnen empfangen uns am Bus in Celle. Zunächst geht es mit dem Bus zum ältesten Zuchthaus Deutschlands. Dort wird uns einiges erzählt über die Geschichte dieses eigenartigen Hauses, in das man zwar nicht einziehen möchte, aber mit seiner Barockfassade ein Juwel der Stadt Celle ist. Hier wird uns zur Veranschaulichung ein „**Knastfrühstück**“ gereicht.

Bei der sich daran anschließenden **Stadtführung** werden wir einige der schönsten Fachwerkhäuser Norddeutschlands sehen. Die Stadtführerinnen in der Rolle als Marktfrauen wissen hier viel vom bürgerlichen Leben und Treiben auf dem Markt zu erzählen.

Ein von den Marktfrauen für uns kreiertes Mittagessen nehmen wir im Anschluss an die Stadtführung in einem Celler Restaurant ein. Es gibt für uns „**männliche Heidekartoffeln**“ mit vielen Beilagen und Kräuterkäse.

Danach kann jeder einen Spaziergang z.B. zu den „5 sprechenden Laternen“ in der Altstadt (bis jetzt einmalig auf der Welt) unternehmen oder einfach nur so durch die Stadt bummeln und das hoffentlich schöne Wetter in Celle genießen.

Um 16.00 Uhr treffen wir uns zum nächsten kulinarischen Höhepunkt - die landesübliche **Buchweizentorte** bei einer gemeinsamen Kaffeetafel.

Die Rückfahrt ist für **17.00 Uhr** geplant.

Kosten: **32,00 EUR** (Busfahrt, „Knastfrühstück“, Stadtführung, Mittagessen ohne Getränke, Buchweizentorte inkl. Kaffee)

Anmeldung und Bezahlung bis zum **01.06.2015** in den Personalratsbüros im TiHo – Tower (7.OG), am Bischofsholer Damm zu den Sprechzeiten oder in der Kasse im TiHo -Tower (Mo –Do 8.00 -16.00 Uhr, Raum 616)

Da die Anzahl auf 65 oder max.115 Personen (1 Bus oder 2 Busse) begrenzt ist, wird nach der Reihenfolge der Anmeldungen verfahren! Aktiv Beschäftigte der TiHo haben Vorrang!