

Der Personalrat informiert



PR-Info 67/2020

Die Beschäftigten der TiHo haben einen neuen Personalrat gewählt.

Wir sind der Personalrat der TiHo



Inhalt

	Seite
Die Personalrats-/JAV-Wahl 2020	2 - 3
Tätigkeitsbericht 11/2019 bis 10/2020	4 - 9
Vorstellung neuer Personalratsmitglieder	10
Corona-Erfahrungsberichte	11 - 14
Verkündungsblätter	15
Rätsel	16

Tätigkeitsbericht des Personalrates über den Berichtszeitraum

November 2019 bis Oktober 2020

Die 13 Mitglieder des Personalrates sind seit dem 24. März 2020:

Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			
Name	Tätigkeit	Einrichtung	☎
Birgitt Mendig Vorsitzende	Biologielaborantin für PR-Arbeit freigestellt	Personalrat	8045
Jan Scheler stellv. Vorsitzender	Tierpfleger für PR-Arbeit freigestellt	Personalrat	8046
Mareike Engelke 1. Stellvertreterin	Tierpflegerin für PR-Arbeit freigestellt	Personalrat	8048
Gaby Gutzmer (Binder)	Sekretärin	ITAW, FG. Radiologie u. Med. Physik	7568/7506
Gabi Heumann	Raumpflegerin	Dezernat 4 / Hausreinigung	0177- 1579421
Andreas Hujer	LTA	Institut für LMQS	7618
Sandra Pfeifer	Tierpflegerin	Institut für Biochemie	8789
Kerstin Rohn	Biologielaborantin	Institut für Pathologie	8652
Björn Schwanitz	IT-Mitarbeiter	IDS / Dez. 5	7878
Wieland Thurk	Technikermeister Klima / Lüftung	Dezernat 4 / Klimawerkstatt	8919
Matthias Woelk	Tischler	Dezernat 4 / Tischlerwerkstatt BiDamm	7523
Gruppe der Beamtinnen und Beamten			
Dr. Willa Bohnet	Akad. Rätin, Dipl. Biologin	Institut für Zoologie	8744
Dr. Matthias Lüpke	Dipl. Physiker	FG Radiologie u. Med. Physik	7445

Die Mitglieder der JAV sind:

Name	Tätigkeit	Einrichtung	☎
Leon Tegtmeyer	Tierpfleger	RIZ	6988
Lisa-Marie Albrecht	Tierpflegerin Azubi	Klinik für Kleintiere	6225
Lea Zerr	Tierpflegerin	Klinik für Kleintiere	6210
Maximilian Busch	VMFA	RIZ	6125
Sabrina Nievenheim	TMFA	Klinik für Kleintiere	6463

Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sind:

Name	Tätigkeit	Einrichtung	☎
Sandra Pfeifer	Tierpflegerin	Institut für Biochemie	8789
Matthias Woelk	Tischler	Dez. 4, Tischlerwerkstatt	7523
Wieland Thurk	Technikermeister Klima / Lüftung	Dez. 4, Klimawerkstatt	8919

Mitglieder des Personalrates sind in folgenden Gremien der Hochschule vertreten:

Stiftungsrat	Birgitt Mendig
Senat	Birgitt Mendig, Matthias Lüpke
Hochschulentwicklungskommission (HEK)	Andreas Hujer
Arbeitsschutzausschuss (ASA)	Wieland Thurk, Gaby Gutzmer, Gabi Heumann, Matthias Woelk als SBV
Fachkommission Ätiologie	Andreas Hujer
Fachkommission Klinik	Mareike Engelke
Fachkommission Vorklinik	Matthias Lüpke
Fachkommission Biologielehre	Birgitt Mendig
Steuerungskreis für suchtbedingte Auffälligkeiten	Birgitt Mendig, Andreas Hujer, Mareike Engelke
Integrationsteam BEM	Birgitt Mendig
Haushaltskommission (HHK)	Willa Bohnet
Wahlausschuss Senat	Matthias Lüpke, Jan Scheler
Kommission LFG Ruthe	Jan Scheler
Lenkungsausschuss BAD	Birgitt Mendig, Jan Scheler, Andreas Hujer; Björn Schwanitz
Personalentwicklungsausschuss	Kerstin Rohn
Beirat Hochschulsport	Mareike Engelke
Wirtschaftsausschuss	Matthias Lüpke, Wieland Thurk, Björn Schwanitz, Gaby Gutzmer, Sandra Pfeifer, Willa Bohnet, Jan Scheler

Maßnahmen bzw. Tätigkeiten, die vom Personalrat im Berichtszeitraum 11/2019 bis 10/2020 bearbeitet bzw. ausgeführt wurden und an deren Abwicklung er beteiligt war:

Personalratswahlen am 10. März 2020

Der Personalrat setzt sich bis April 2024 nach seiner konstituierenden Sitzung am 24.03.2020 wie folgt zusammen:

Zu je 100% von ihrer bisherigen Arbeit freigestellt sind:

Birgitt Mendig	Vorsitzende
Jan Scheler	Stellvertretender Vorsitzender
Mareike Engelke	1. Stellvertreterin



Für die Gruppe der Angestellten befinden sich in alphabetischer Reihenfolge diese Mitglieder im Personalrat: Gaby Gutzmer, Gabi Heumann, Andreas Hujer, Sandra Pfeifer, Kerstin Rohn, Björn Schwanitz, Wieland Thurk, Matthias Woelk

Die Gruppe der Beamten wird vertreten durch:
Dr. Willa Bohnet und Dr. Matthias Lüpke

**Unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit vertritt jedes PR-Mitglied
die Interessen aller Beschäftigten der TiHo!**

Wir bedanken uns bei allen Beschäftigten, die sich an der Wahl beteiligt haben, für ihr entgegengebrachtes Vertrauen und dem Wahlausschuss für die geleistete Arbeit.

Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung



Am 10. März 2020 erfolgte auch die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Neun Kandidatinnen und Kandidaten stellten sich zur Wahl. Die JAV Wahlen erfolgen traditionell als Briefwahl. Der Wahlausschuss, bestehend aus Birgitt Mendig, Mareike Engelke und Jan Scheler, hat nach Auszählung der abgegebenen Stimmzettel folgendes Ergebnis bekanntgegeben:

Albrecht, Lisa-Marie	20
Brabandt, Leah	7
Busch, Maximilian	11
Kirchhoff, Larsen	10
Künnecke, Jane Catarina	10
Nievenheim, Sabrina	12
Skonecka, Partrycja	7
Tegtmeyer, Leon	22
Zerr, Lea	11

Nach der Reihenfolge der höchsten Stimmzahlen sind demnach die folgenden Bewerber/innen gewählt, Nr. 4 und Nr. 5 wurde durch Losentscheid festgelegt. In der konstituierenden Sitzung am 24.03.2020, die Mareike Engelke leitete, wurden der Vorsitz und die Stellvertretungen gewählt:

1. Tegtmeyer, Leon	Vorsitzender
2. Albrecht, Lisa-Marie	Stellvertretung
3. Nievenheim, Sabrina	Stellvertretung
4. Zerr, Lea	Stellvertretung
5. Busch, Maximilian	Stellvertretung



Der Personalrat freut sich auf **gute Zusammenarbeit** bis zum Ende der Wahlperiode 2022.

Interner Unterricht für Auszubildende zum/zur Tierpfleger/in

- 10.03.2020 – Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge (2. Lehrjahr)
- 16.09.2020 – Sinn des Personalrates, Rechte und Pflichten der Auszubildenden (1. Lehrjahr)

Seminare

An folgenden Seminaren und Schulungen nahmen im Berichtszeitraum November 2019 bis Oktober 2020 einzelne Personalratsmitglieder oder Mitglieder der JAV teil:

-  Vernetzungsveranstaltung der Wirtschaftsausschüsse nach §60a NPersVG
-  Grundschulungen der neu in den Personalrat gewählten Mitglieder

Stammtische

- ❖ Besuch des Spinnenlabors in der MHH
- ❖ Vortrag über Haltung und Zucht von Mücken mit anschließendem Rundgang in der Parasitologie (Einblicke in die Mücken- und Drosophilazucht)
- ❖ Vortrag über Ersatzmethoden zum Tierversuch bei Toxizitätstests in der Physiologie und Zellbiologie
- ❖ Vortrag über Alternativmethoden (ex vivo und in vitro) des Respirationstraktes in der Pathologie

In diesem Jahr mussten die sonst sehr regelmäßig stattfindenden Stammtische ab März 2020 eine Zwangspause einlegen. Unter den Corona-Maßnahmen war es nicht zu verantworten, sich in Gruppen von im Durchschnitt 10-15 Beschäftigten zu treffen. Wir hoffen, dass wir bald wieder mit unseren Stammtischen starten können und sind gespannt auf viele neue, interessante und spannende Themengebiete. Vielleicht gibt es den nächsten Stammtisch ja zu dem Thema „Behandlung/Impfstoff gegen Corona“.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen im Berichtszeitraum

Auch die beliebten Beratertage durch „Die Techniker“ (TK Hannover) sind den Corona-Maßnahmen zum Opfer gefallen. Nach einer kurzzeitigen Unterbrechung konnten diese jedoch wieder ab September von den Beschäftigten in Präsenz oder über ein Online-Meeting in Anspruch genommen werden.



Die Rückenschule Kuhnt hat über eine E-Mail auf ein Online-Programm aufmerksam gemacht, sodass man in dieser für alle doch so schwierigen Zeit wenigstens die Möglichkeit bekam, sich mit speziellen online-Übungen fit zu halten.

Übungsprogramme zum Ausdrucken finden Sie im Login-Bereich unter www.ulrich-kuhnt.de (Benutzername: medien2020 Passwort: achtsam)



Videoserie Rückenfit zu Hause! Die Videos finden Sie ebenfalls auf der Internetseite oder auf dem YouTube-Kanal <https://www.youtube.com/channel/UC3fgkMPwhtR17s3h3jPTOsw>

Newsletter des Personalrates

Der Personalrat hat im Zeitraum November 2019 bis Oktober 2020 insgesamt 21 Newsletter an alle Beschäftigten per E-Mail versendet.

Nachzulesen unter: <https://www.tiho-hannover.de/interner-tiho-bereich/personalrat/8-wochen-mail/>

Beratungen und Bewerbungsverfahren



In den vergangenen Jahren wurde die Möglichkeit zur Beratung durch den Personalrat und der Informationsaustausch von den Beschäftigten über diverse Themen zahlreich in Anspruch genommen. Im jetzigen Berichtszeitraum beschränkten sich die Themen zu Beginn hauptsächlich auf den Umgang mit der Corona-Pandemie und sich ergebende Fragen zur Ansteckungsgefahr, Regelungen zur mobilen Arbeit (Home-Office), Urlaubsregelung und Umsetzung der Maßnahmen in den Kliniken und Instituten.

Zu Beginn der Corona-Pandemie mussten wir jedoch auf die persönlichen Kontakte verzichten und uns auf viele telefonische Beratungen und E-Mail Anfragen einstellen. Diese Maßnahmen wurden zum Schutz der Beschäftigten ergriffen und im Lockdown auch streng umgesetzt.

Mit den Lockerungen konnten auch wir vom Personalrat allmählich unsere Sprechstunden wieder „hochfahren“ und mit Sicherheitsabstand, ausreichend Desinfektionsmittel und neu angeschafften Plexiglas-Scheiben als „Aerosolschutz“ unsere **persönlichen** Beratungen wieder aufnehmen.

Der Personalrat war an mehreren Bewerbungsverfahren für Dauerstellen (Sichtung der Unterlagen und Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen) beteiligt.

Berufungskommissionen für die Besetzung freier Professoren/Professorinnen Stellen sind immer eine besondere Herausforderung und nehmen Zeit in Anspruch. Auch dieser Aufgaben haben sich die Mitglieder des Personalrates gestellt.

Abschluss von Dienstvereinbarungen (DV)

Aus dem Gremium kam die Anregung alle Dienstvereinbarungen auf ihre Gültigkeit zu überprüfen. Für die Überarbeitung bestehender DVs hat sich eine AG gebildet. Zurzeit sind die meisten DVs auf dem neusten Stand.

Neu dazugekommen ist folgende DV:

„Dienstvereinbarung zur Einführung und Nutzung von Videokonferenz-Systemen“

Information zur neu abgeschlossenen DV „Nutzung von Videokonferenz-Systemen“

Da es die Corona-Pandemie nicht möglich machte größere Menschenansammlungen zu tolerieren, musste schnellstmöglich eine Lösung her. Sei es für die Durchführung der Vorstellungsgespräche, die regelmäßigen Dienst-/Teambesprechungen oder für Berufungskommissionen. Der Personalrat einigte sich mit der IDS und der Dienststelle darauf, für ein halbes Jahr auf Probe Meetings über die Plattform „MS-Teams“ zu tolerieren, unter der Voraussetzung, dass es keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle gibt. Für die Systeme, die zukünftig im Tagesbetrieb weiterlaufen sollen, benötigen wir eine Dienstvereinbarung. Das wurde von Anfang an der Dienststelle so kommuniziert. Jetzt ist es zum Abschluss dieser Dienstvereinbarung gekommen und man hat sich nicht nur auf „MS-Teams“ festgelegt, sondern generell auf die „Nutzung von Videokonferenz-Systemen.“ Damit haben die Beschäftigten mehr Möglichkeiten, sich mit Dienstpartnern auf diversen Plattformen auszutauschen.

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



Hier ist ein DANKESCHÖN an die IDS-Abteilung angebracht, denn deren Beschäftigten ist es zu verdanken, dass innerhalb kurzer Zeit ein System zur digitalen Kommunikation und für Vorlesungen eingerichtet wurde. Auch die schnelle Bereitstellung entsprechender Ausrüstung für die Arbeit im Home-Office trug dazu bei, arbeitsfähig bleiben zu können.

Die Dienstvereinbarung ist eine einvernehmlich zwischen Dienststelle und Personalrat getroffene Abmachung zur Regelung innerdienstlicher, die Arbeitsbedingungen der Bediensteten betreffende Angelegenheiten. Nach

überwiegender Meinung handelt es sich um einen öffentlich-rechtlichen Vertrag, mit dem verbindliche Normen für die Gestaltung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse der Dienststelle festgelegt werden.

https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/tvoed-office-professional/dienstvereinbarungen_idesk_PI13994_HI1413140.html

Informationen zu unserem Entwurf der DV „Mobile Arbeit“

Der Personalrat hat auf den anstehenden digitalen Wandel in der Arbeitswelt schnell reagiert und mitgedacht. Er ist dabei eine Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit zu erstellen.

Mit der Einrichtung von Mobilem Arbeiten werden folgende Ziele angestrebt:

Steigerung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der TiHo, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ermöglichung eines Beitrags zur Work-Life-Balance, Entlastung von Verkehrswegen und Umwelt, erleichterte Möglichkeit einer beruflichen Tätigkeit für Schwerbehinderte, vorzeitige Aufnahme der beruflichen Tätigkeit und bessere Wiedereingliederung nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit (BEM).

FLEXIBEL UND MOBIL



AG Öffentlichkeitsarbeit

Die AG Öffentlichkeitsarbeit traf sich in dem Berichtszeitraum zu insgesamt 8 Sitzungen. Die AG-Mitglieder befassten sich mit der Erstellung eines PR-Info-Extra, in welchem die Beschäftigten aufgefordert wurden, Erfahrungsberichte über die Arbeit zu Corona-Zeiten beim Personalrat abzugeben. Wie wurde der Lockdown im Frühjahr erlebt und was hat es für jeden einzelnen für seinen Arbeitsablauf bedeutet? Ein anderes großes Augenmerk lag auf der Planung der diesjährigen Personalversammlung (Ausarbeitung eines möglichen Hygienekonzepts in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Auswahl eines geeigneten Hörsaals, Abwägung von Pro- und Contra-Argumenten, Updates über den aktuellen Stand der Corona-Entwicklung). Leider war die Arbeit umsonst, da der Personalrat sich in seiner Sitzung am 01.10.2020 dazu entschließen musste, die Personalversammlung auf Grund der steigenden CORONA Infektionen abzusagen.

Wirtschaftsausschuss (WA)

Der nach der Personalratswahl neu zusammengesetzte Wirtschaftsausschuss kam zu vier Sitzungen zusammen.

Er ist ein vom Personalrat gebildeter Ausschuss und hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle zu beraten und den Personalrat zu unterrichten (NPersVG § 60a).

Themen waren u. a. elektronische Rechnungsbearbeitung, Jahresabschluss 2019 und allgemeine Themen zu wirtschaftlichen Angelegenheiten der Hochschule (Wirtschaftsplan 2020, Auswirkungen der gekürzten Zuweisung des Landes). Der Wirtschaftsausschuss hat nach Aufforderung Einsicht in die Wirtschaftsprüfberichte der letzten Jahre bekommen.



Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Um das Themengebiet rund um den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit zu behandeln, hat sich ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) an der TiHo gebildet. Dieser setzt sich unter anderem aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi), dem Betriebsarzt, einigen Sicherheitsbeauftragten aus den Einrichtungen sowie Mitgliedern des Personalrates zusammen. Der ASA traf sich zu drei Sitzungen und beschäftigte sich mit Themen zu Arbeitsunfällen, Unfallstatistiken und Gefährdungsanzeigen.

Mitglieder vom Personalrat nahmen außerdem an zahlreichen Begehungen gemeinsam mit dem Gewerbeaufsichtsamt (GAA) zum Strahlenschutz, zur Gentechnik und Biostoffverordnung teil. Die Begehungen erfolgten in folgenden Einrichtungen: Institut für Pharmakologie, Institut für Parasitologie, Klinik für Geflügel, RIZ-ZZ, Rinderklinik, Institut für Lebensmitteltoxikologie, Institut für Mikrobiologie, Institut für Physiologie, dem Fachgebiet Allgemeine Radiologie und Medizinische Physik und die Reproduktionsmedizinische Einheit der Kliniken.

Jobticket

Im Jahr 2019 wurde vom Personalrat der Bedarf eines Jobtickets bei den Beschäftigten abgefragt. Es gibt zwei Gründe die gegen eine Einführung sprechen:

1. Die Üstra fordert die TiHo auf, als Bürge aufzutreten (falls das Konto des Beschäftigten nicht gedeckt ist). Die TiHo kann nicht als Bürge auftreten, da die TiHo keine Möglichkeit hat, das Geld von den Beschäftigten einzufordern. Die Beschäftigten erhalten ihr Gehalt nicht direkt von der Hochschule, sondern vom Landesamt für Bezüge und Vergütung (NLBV).
2. Die TiHo könnte das NLBV beauftragen, das Geld für das Jobticket schon vor der Auszahlung an die Beschäftigten abziehen. Diese zusätzliche Leistung würde sich das NLBV bezahlen lassen. Die TiHo müsste diese Kosten auf die Karteninhaber/innen umlegen. Dann haben die Karteninhaber/innen allerdings keine finanziellen Vorteile mehr von dem Jobticket

Hochschulausflug 2020– aufgeschoben ist nicht aufgehoben

Wie jedes Jahr hat sich der Personalrat mit viel Herzblut in die Planungen des Hochschulausfluges gestürzt und musste schweren Herzens jedoch alles erstmal über Bord werfen. Ihr wollt wissen, welches Ziel vorgesehen war? Dann seid auf nächstes Jahr gespannt, wenn wir hoffentlich gemeinsam an dem Hochschulausflug teilnehmen können und unsere Planungen nicht umsonst gewesen sind. Dann können wir unsere Unterlagen wieder rausholen, ein paar Anrufe tätigen und mit Euch einen schönen Tag verbringen.



Begrüßungsveranstaltung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) – 1. August 2020



Die neu gewählte JAV musste sich schon gleich zu Beginn ihrer Amtsperiode mit schwierigen Fragestellungen beschäftigen. Unter anderem auch, ob die Begrüßungsveranstaltung für alle neuen Auszubildende der TiHo in diesem Jahr genauso stattfinden kann wie in den letzten Jahren. Dieser Tag ist für die JAV die beste Gelegenheit alle neuen Azubis kennenzulernen und die Hochschule mit ihren Facetten vorzustellen.

Doch der JAV ist es gelungen diesen Tag mit einigen Kürzungen unter Einhaltung der geltenden Corona-Maßnahmen erfolgreich durchzuführen.

So begann der Tag um 08.00 Uhr im Hörsaal der Pferdeklinik mit einer kurzen Begrüßung und Vorstellung der JAV, des Personalrates, des Präsidenten und des Leiters des Lehr- und Forschungsguts in Ruthe. Eine Einführung in den IDS-Bereich rundete den Vormittag ab. Alle Anwesenden wünschten den neuen Auszubildenden viel Erfolg für ihre Ausbildung und freuen sich, dass sich wieder so viele junge und motivierte Menschen für die Ausbildung an der TiHo entschieden haben.

In diesem Jahr begannen insgesamt 25 junge Beschäftigte ihre Ausbildung an der TiHo.

Es waren neun Auszubildende zum/zur Tierpfleger/in, drei Landwirte, sechs Biologielaboranten bzw. -laborantinnen, sechs TMFA (Tiermedizinische Fachangestellte), und ein Fachinformatiker für Systemintegration.

Für alle Fragen, Wünsche und Anregungen steht die JAV und der Personalrat gern zur Verfügung.

JAV über Leon Tegtmeier ☎ 0511-953 6988 jav@tiho-hannover.de

Personalrat ☎ 0511-953 8045 personalrat@tiho-hannover.de

Wir wünschen allen Auszubildenden viel Spaß und Erfolg!



JAV: Info zur VMTA-Ausbildung

Das neue MTA Gesetz muss erst noch vom Bundestag verabschiedet werden.

Der MTA-Reformgesetzentwurf wurde vom Bundeskabinett beschlossen. Das Gesetzgebungsverfahren soll Anfang 2021 abgeschlossen werden.

<https://www.mta-dialog.de/artikel/mta-reformgesetzentwurf-im-kabinett-beschlossen.html>



Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Im folgenden Text handelt es sich um Auszüge aus einer Rechtsfortbildung von dem Arbeitsrichter Herrn Christian Hageböke.



Vorgang bei Vorstellungsgesprächen

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) fördert die Interessen der schwerbehinderten Menschen und steht beratend und helfend zur Seite (§178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Jeder Schwerbehinderte ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 sowie Menschen mit einer Gleichstellung, haben den Anspruch auf Einladung zum Vorstellungsgespräch. Dieses ist Pflicht und keine formale Lappalie. Es ist für viele Schwerbehinderte die einzige Stütze für die Hoffnung, trotz Schwerbehinderung eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Mit dieser Hoffnung (mehrfach) zu scheitern -und sei es auch nur wegen der mangelnden Sorgfalt der handelnden Personen -ist ein schwerwiegender Einschnitt für Selbstbewusstsein und Arbeitsenthusiasmus (LAG Rheinland-Pfalz, 3. März 2020 –8 Sa 259/19 –Rn. 54).

Einladung auch bei nur interner Stellenausschreibung?

Bisherige Rechtsprechungen des Bundesverwaltungsgerichts und einiger Landesarbeitsgerichte (LAG) gehen davon aus, dass sich die Pflicht nur bei externer Ausschreibung ergebe. Bei einer internen Ausschreibung seien die schwerbehinderten Bewerber ja bereits Beschäftigte und damit dem Arbeitgeber (AG) ausreichend bekannt.

(LAG Berlin-Brandenburg und nachfolgend Bundesarbeitsgericht (BAG) (25. Juni 2020 –8 AZR 75/19) bestätigen eine Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch auch bei einer internen Ausschreibung. §165 Satz 3 SGB IX sei eine spezifische Schutzbestimmung für Schwerbehinderte iSd. §5 AGG.)

Einstellungsverfahren

Die SBV hat das Recht zur Teilnahme an allen Bewerbungsgesprächen, wenn sich ein schwerbehinderter Mensch bewirbt (Hessische LAG, 26. Oktober 2016 -9 TaBV128/15). Dieser Pflicht kann sich der AG nicht dadurch entziehen, dass er Bewerbungsgespräche „vorzieht“ und nicht den Ablauf der Bewerbungsfrist abwartet, da erst dann feststeht, ob sich schwerbehinderte Menschen beworben haben.

Nach Abschluss der Vorstellungsgespräche ist die SBV vor der endgültigen Auswahlentscheidung für einen Bewerber anzuhören. Dies erfordert eine separate Unterrichtung über die der Auswahlentscheidung des AG zugrundeliegenden Überlegungen.

Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten

Bei einer Kündigung ist die SBV nach §178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zu beteiligen und nach Satz 3 ist eine Kündigung ohne Beteiligung der SBV unwirksam.

Unwirksamkeit der individuellen Maßnahme ergibt sich aus dem Gesetz und kann vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden. Die SBV kann den Arbeitnehmer auf einen Mangel in der Beteiligung hinweisen (keine Rechtsberatung). Der Arbeitgeber muss die SBV nicht nur ausreichend unterrichten, sondern ihr auch genügend Gelegenheit zur Stellungnahme geben. Hinsichtlich der Stellungnahmefristen enthält das Gesetz seit Einführung der Unwirksamkeitsfolge eine planwidrige Regelungslücke. Sie ist durch eine analoge Anwendung von §102 Abs. 2 BetrVG zu schließen. Eine entsprechende Anwendung der Fristenregelungen in dem ggf. einschlägigen Personalvertretungsgesetz scheidet aus (BAG, 13. Dezember 2019 – 2 AZR 378/18 – Rn. 23).

Wichtige Info:

Das SBV-Büro steht den Beschäftigten weiterhin für Fragen, Anregungen und Gespräche im „neuen“ Institut für Biochemie (ehemals Physiologische Chemie) offen.

Anlage zum Tätigkeitsbericht des Personalrates

Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen:

In der nachfolgenden Übersicht wollen wir den Umfang der 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 **01.11.2019** bis **31.10.2020** wurde der Personalrat zu 47 Sitzungen einberufen und war an 862 Maßnahmen mitbestimmend oder mitwirkend beteiligt.

Der Personalrat war

an	335	Fällen der Einstellung und Eingruppierung,
an	36	Fällen der Einstellung von Auszubildenden,
an	338	Fällen der Verlängerung von Arbeitsverträgen
an	30	Fällen der Verlängerung von Arbeitsverträgen auf unbestimmte Zeit / Entfristung,
an	16	Fällen der Höhergruppierung,
an	3	Fällen der Übertragung höherwertiger Tätigkeit,
an	28	Fällen der Einstellung zum Intern,
an	2	Fällen einer Kündigung in der Probezeit,
an	2	Fällen der Änderungen der Arbeitszeitregelung in Instituten

beteiligt.



Bitte nehmen Sie bereits bei allen arbeitsrechtlichen Fragen wie z.B. Umsetzung, drohender Abmahnung, Kündigung - egal aus welchen Gründen -, Angebot eines Auflösungsvertrags, sofort Verbindung mit dem Personalrat auf. 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 Kollegen/Kolleginnen dies auch zu tun, damit wir unterstützend tätig werden können!

Vorstellung neuer PR-Mitglieder

Mareike Engelke

- 2010-2013 Auszubildende in der Klinik für Kleintiere, 2013-2020 Tierpflegerin in der Klinik für Kleintiere (Übernahme nach der Ausbildung und anschließender Festvertrag)
- Von 2011-2020 Mitglied in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
- 2020 das erste Mal zur Personalrats-Wahl aufgestellt, 2020-2024 freigestelltes Personalratsmitglied
- Schon in der Ausbildung durch die Wechsel und den internen Unterricht hat man die verschiedenen Standorte und die vielen Kliniken und Institute der TiHo kennenlernen können und einen Überblick bekommen, wie vielfältig der Arbeitgeber ist.
- Durch die jahrelange Arbeit in der JAV als Vorsitzende wurde ich bestärkt genau da anzuknüpfen und mit der Arbeit in dem Gremium weiterzumachen.
- Die Vielfalt spiegelt sich auch in meiner jetzigen Tätigkeit wieder. Sei es bei der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, der Bearbeitung von Personalmaßnahmen, der Vorbereitung der Personalratssitzungen, der Beantwortung der Fragen der Beschäftigten oder der Mitarbeit in verschiedenen Ausschüssen (Beirat Hochschulsport, Steuerungskreis Suchtprävention).
- Ich fühle mich hier angekommen und freue mich auf eine spannende und lehrreiche Zeit ☺



Gaby Gutzmer

- gelernte Industriekauffrau, Angestellte im Geschäftszimmer
- Januar 2009 bis Dezember 2011 mit 100 % Institut für Wildtierforschung (IWFO) (war ein angegliedertes Institut der TiHo bis 2011)
- seit Januar 2012 mit 50% Institut für Terrestrische und Aquatische Wildtierforschung und bis März 2013 mit 50% Institut für Virologie, ab April 2013 bis März 2016 mit 50% Institut für Reproduktionsbiologie und seit April 2016 mit 50% Fachgebiet Allgemeine Radiologie und Medizinische Physik
- Ich habe immer schon Interesse an Aufgaben, bei denen ich etwas bewirken kann (Auszubildendensprecherin in der Ausbildungszeit, Vertrauensfrau in früherem Beschäftigungsverhältnis, Elternbeirat in Kindergarten und Schulen, Vorstandsarbeit in Vereinen)
- Ich habe mich in den Wirtschaftsausschuss und in den Arbeitssicherheitsausschuss wählen lassen, weil mich diese Themen sehr interessieren und bin in der Arbeitsgruppe für die Öffentlichkeitsarbeit und den Dienstvereinbarungen, da ich dort die Möglichkeit habe, aktiv mitzugestalten und mich einzubringen.



Björn Schwanitz

- im Juni 2004 bei der InfoKom (Jetzt Dez. 5) in der Hotline angefangen und vor ca. 9 Jahren in den Serverbereich gewechselt.
- Ich habe in meiner letzten Amtsperiode 2012 im Personalrat die Arbeit schätzen gelernt und freue mich darauf, meinen Anteil dazu wieder beitragen zu können und mich dabei für die Probleme und Belange der Kollegen einzusetzen.
- Durch Wahl in den Wirtschaftsausschuss und der Mitarbeit in der AG Dienstvereinbarungen habe ich die Chance an Themen, die mich auch selber interessieren, mitzuarbeiten.



Matthias Woelk

- gelernter Tischler, seit 2014 an der TiHo beschäftigt
- Seit meinem Beginn an der TiHo bin ich auch schon Mitglied in der Schwerbehindertenvertretung (SBV) seit der Wahl 2014
- Durch die Mitarbeit in der SBV konnte ich schon früh in die PR-Arbeit reinschnuppern, dadurch wurde mein Interesse geweckt eines Tages auch für den Personalrat zu kandidieren
- Seit 2020 aktives Mitglied im Personalrat, bei der PR-Wahl im März 2020 das erste Mal aufstellen lassen und direkt ins Gremium gewählt worden
- Als Handwerker kommt man an der TiHo viel herum, deshalb fiel es mir nicht so schwer direkt in allen Angelegenheiten etwas mitwirken zu können
- Dennoch muss man sagen, dass es für gute Personalratsarbeit einiges zu beachten gibt (diverse Gesetzesgrundlagen z.B. über die Mitbestimmung des Personalrates)
- Meine bisherige SBV-/PR-Arbeit beruht sich auf folgende Bereiche:
 - ➔ Regelmäßige Teilnahme an den PR-Sitzungen, Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, Bewerbungsverfahren begleitet, Mitarbeit im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzausschuss - ASA)
- Für die Zukunft möchte ich aus allen Bereichen etwas mitnehmen können und an vielen Projekten beteiligt sein



Corona-Erfahrungsberichte

Interview Geschäftszimmer Gaby Gutzmer (Mitarbeiterin im ITAW und der Physik)

Besteht für dich die Möglichkeit im „Home-Office“ zu arbeiten oder kann der Betrieb normal weiterlaufen?

Für das ITAW arbeite ich wie vor Corona ganz normal im Büro weiter. Ich habe ein Einzelbüro und mein Schreibtisch steht zwischen der Tür und mir, so dass immer genügend Abstand besteht, wenn jemand das Büro betritt, weil er Fragen hat.

Welche Maßnahmen wurden dafür im ITAW ergriffen und wie wurden bzw. werden diese umgesetzt?

Wir haben dort einige Hygienemaßnahmen zum Schutz aller Mitarbeiter eingerichtet: Jeder muss bei Betreten des Gebäudes erst seine Hände waschen. Die Türklinken, Fenstergriffe, Lichtschalter und das Treppengeländer werden öfters gereinigt/desinfiziert. Es ist der Mindestabstand von 1,5 Metern einzuhalten. Bei evtl. notwendigen Unterschreitungen des Mindestabstandes sind Masken zu tragen.

Wie finden die regelmäßigen Besprechungen statt?

Die Teamsitzung wird mit MS Teams abgehalten.



Wie geht das Institut mit Externen bzw. Paketdiensten/Lieferanten um?

Pakete und andere Lieferungen werden an der Haustür entgegengenommen. Gäste müssen klingeln und werden dann von mir an der Tür abgeholt.

Fühlst du dich durch die Maßnahmen ausreichend vor einer Ansteckung mit Covid-19 geschützt?

Durch diese Maßnahmen fühle ich mich ausreichend geschützt und habe so einen fast „normalen Alltag“.

Wie gestaltet sich deine Arbeit in Corona-Zeiten als Sekretärin?

Seit Anfang der Corona-Zeit arbeite ich für das FG Allgemeine Radiologie und Medizinische Physik überwiegend im Homeoffice. Einmal pro Woche und zusätzlich je nach Bedarf arbeite ich im Geschäftszimmer, um z. B. die Post durchzusehen, Studenten- und Prüfungsangelegenheiten sowie Rechnungen zu bearbeiten, Fortbildungsveranstaltungen vorzubereiten und Unterlagen auszudrucken.

Welche Vorkehrungen wurden getroffen, wenn du im Büro arbeitest?

Dabei halte ich mich an die empfohlenen Hygienemaßnahmen wie z. B. regelmäßiges Händewaschen und Abstand halten.

Wurde die Erreichbarkeit sichergestellt und hast du die dafür notwendige Ausstattung zur Verfügung gestellt bekommen?

Mir wurde vom FG ein Laptop zur Verfügung gestellt, und mein Telefon habe ich auf mein privates Handy umgeleitet. Für das Laptop bekam ich eine VPN-Nr., sodass ich auch von zu Hause aus über das TiHo Netz auf alle Ordner zugreifen kann.

Die Mitarbeiter/innen und die Studenten haben sich bei Fragen per Mail oder telefonisch an mich gewandt. Dadurch war das Arbeiten im Homeoffice auch für mich möglich.



Gab es noch andere Maßnahmen zur Eindämmung einer Ausbreitung der Covid-19-Pandemie?

Unsere Lehrveranstaltungen (Vorlesungen, Übungen) wurden im SS 2020 online in Form von Vodcasts und Aufgabenblättern angeboten.

Corona-Erfahrungsberichte



Tierpfleger der Klinik für Kleintiere im Home-Office



Am Morgen des 16.03.2020 wurden spontan die Arbeitsabläufe in der Klinik für Kleintiere auf den Kopf gestellt, bedingt durch COVID-19.

Jeder, der in einer Führungsposition steht, weiß was es bedeutet Dienstpläne zu schreiben. Dabei muss auf eine gerechte Verteilung der Wochenend- und Spätdienste geachtet werden, die Urlaubsplanung ist zu berücksichtigen sowie die Besetzung der unterschiedlichen Arbeitsbereiche. Diese Planungen mussten auf einmal komplett über Bord geworfen werden. Neue Dienstpläne sollten auf erstmal unbestimmte Zeit her, denn keiner wusste, wie lange dieser Zustand anhalten sollte.

Alle Arbeitsbereiche der Klinik für Kleintiere wurden in Team A und Team B eingeteilt.

Auch das Team der Tierpfleger (inkl. der Auszubildenden) unter der Leitung von Mirjam Sinna wurde also in zwei Gruppen geteilt, welche sich wöchentlich bei der Arbeit in der Klinik abwechselten.

Während das eine Team in der Klinik mit viel Power und Teamwork an langen Arbeitstagen die anfallenden Arbeiten mit halber Mannschaft bewältigte, schrieb das andere Team im Home-Office fleißig Arbeitsanweisungen, sogenannte SOPs

(Standard Operation Procedures). Außerdem musste jeder Mitarbeiter einen Cat-Handling-Online-Kurs absolvieren, um das Cat-friendly-handling-Zertifikat zu erhalten. Weiterhin wurden in der Home-Office-Woche die in der Arbeitswoche angefallenen Überstunden direkt wieder ausgeglichen. Auch die Azubis hatten im Home-Office gut zu tun: Sie bekamen ebenfalls SOPs zugeteilt, die sie verfassen mussten, weiterhin wurde die Zeit zum Führen des Berichtshefts, zur Prüfungsvorbereitung und fürs „Homeschooling“ genutzt. Und manch einer entpuppte sich beim Zuschneiden und Nähen von Masken als talentierter Schneider.

Wer in einer Führungsposition ist, hat immer auch viel „Papierkram“ zu erledigen. So schrieb Mirjam Sinna in ihren Home-Office-Wochen u.a. Dienstpläne, koordinierte ihr Team per Telefon, Handy und E-Mail, kümmerte sich um die notwendigen Bestellungen von z.B. Futter und korrigierte Azubi-Berichte und SOPs, bis die jeweils endgültige Fassung vorlag. Auch das Bearbeiten von Dokumenten über die TiHo-Cloud, von der die meisten Kollegen vorher noch nie gehört hatten, spielte plötzlich eine große Rolle.

Während der gesamten Zeit war die größte Herausforderung die „**ZUSAMMENarbeit auf Distanz**“.

Die Abstandsregelungen sollten, wenn möglich, zu jeder Zeit eingehalten werden. Sei es bei der Fixation der Tiere für Behandlungen oder bei der Fellpflege der Patienten, bei Begegnungen auf dem Stationsgang oder zu den Pausenzeiten im Aufenthaltsraum.

Trotz der besonderen Umstände musste sich unter allen Kollegen gut verständlich abgesprochen werden, jeden Sonntag erfolgte eine „telefonische“ Übergabe der Stationsbereiche und der stationären Patienten an das andere Team.

Der Klinik-Betrieb lief selbstverständlich weiter, wenn auch nur im Notdienst. Auch mit halber Mannschaft mussten natürlich die Routine-Arbeiten fortgeführt werden, um den Hygienestatus auf einem hohen Niveau halten zu können und eine bestmögliche Versorgung der Patienten zu gewährleisten.

Gerade zu diesen Zeiten haben sich folgende Werte besonders in den Vordergrund gestellt und das Arbeiten in Zeiten zu COVID-19 überhaupt ermöglicht:

TEAMARBEIT
WERTSCHÄTZUNG
KOMMUNIKATION
MANAGEMENT



Ein großes DANKESCHÖN an das gesamte TEAM der Klinik für Kleintiere!
Mirjam Sinna und Mareike Engelke



Corona-Erfahrungsberichte

Corona Berichte aus den Instituten

Der Personalrat möchte sich für die Rückmeldungen aus den Instituten der Hochschule bedanken. Wir haben die Berichte zusammengefasst, da sie sich inhaltlich gleichen.



Auszüge aus den Rückmeldungen:

Nachdem vom Präsidium die Vorgabe kam „wer von zu Hause arbeiten kann, soll das auch tun“, dünnten sich die Reihen der Wissenschaftler merklich aus.

Das technische Personal musste den Betrieb in den Laboren aufrechterhalten. Zwar kann man sich in den Laboren aus dem Weg gehen, aber die zusätzlichen Arbeiten (Mails für die Wissenschaftler annehmen und weiterleiten, Telefongespräche annehmen und beantworten) mussten auch bewältigt werden. Mobiles Arbeiten für das technische Personal wurde von der Leitung noch nicht einmal angedacht, geschweige denn angesprochen.

Dann kam die Prüfungszeit. Auf den Fluren und vor den Laboren warteten Studenten (manchmal bis zu 20 Personen), alle unterhielten sich mit mehr oder eher weniger Abstand und auf den Toiletten gab es keine Möglichkeit sich die Hände zu desinfizieren. Wir hatten bei dem Anblick ein mulmiges Gefühl.

Es hatte den Anschein, dass wir nur dazu da waren, den Betrieb aufrecht zu erhalten, damit die Diagnostik und die Forschungsprojekte der nicht anwesenden Wissenschaftler weiterliefen bzw. weiterlaufen konnten.

Als das Sommersemester anließ, wurden die Vorlesungen und praktischen Übungen digital aufgezeichnet, auf einmal standen die Mitarbeiter dicht an dicht vor der Kamera. Es galt doch eine Abstandsregelung?!

Wer das Glück hatte und nicht in der Hochschule erscheinen musste und nicht an der elektronischen Zeiterfassung teilnahm, sah sich auf einmal mit über hundert Minusstunden konfrontiert. Wir haben dann zwar in Excel-Tabellen unsere Stunden eingetragen, das bedeutete aber nicht nur für uns, sondern auch für die Personalabteilung eine erhebliche Mehrarbeit, denn die Stunden mussten ja händisch nachgetragen werden.

Über ein Dankeschön vom Präsidium für die geleistete Arbeit würden wir uns sehr freuen.



Im Großen und Ganzen sind wir froh, dass es zu keiner Infektion gekommen ist und die Türen zu unseren Institutsleitungen standen für uns ja auch immer offen.

Auch in den Geschäftszimmern wurde die Umsetzung der Hygienemaßnahmen, einschließlich der Umgang mit Studenten, Besuchern und Paketdiensten sicher umgesetzt (Tragen des Mund-Nasenschutzes und Einhaltung der Abstandsregeln auf Fluren/Gängen außerhalb des eigenen Büros und bei Meetings, Anzahl von Besuchen/Besprechungen auf absolutes Mindestmaß reduziert und vorzugsweise über MS-Teams oder vergleichbarer Dienste, doppelt besetzte Büros derzeit nur einfach besetzt, Plexiglasscheiben als Trennwände installiert (für die Zeit, wenn Arbeiten in Doppelbesetzung wieder möglich ist), durch das schöne Sommerwetter konnten die Fenster oft geöffnet bleiben (dadurch erhöhter Luftaustausch möglich, das wird in der kalten Jahreszeit sicher anders sein).

Durch die Corona-Pandemie gab bzw. gibt es einige Änderungen im Arbeitsablauf: Verzögerungen bei der Bewilligung/Haushaltsbearbeitung von Drittmittelvorhaben (z. B. Änderungsanträge), Planungen/Organisation von Veranstaltungen (Tagungen, Workshops, Fortbildungen) sowie Bearbeitung von Dienstreiseabrechnungen und die Vor-/Nachbereitung von Räumen für Besprechungen entfallen, Einbindung bei der technischen Klausurorganisation, Vorantreiben der Digitalisierung des Geschäftszimmers.

Die Umsetzung der Corona-Maßnahmen bedeutete einen Mehraufwand an Zeit. Es reißt einen immer wieder, auch länger, aus den Vorgängen raus, die man gerade bearbeitet. Es wurde die Sichtung der Originalurkunden bei Einstellungen von der Verwaltung an die KollegInnen in den Geschäftszimmern übertragen, um im Tower das Infektionsrisiko zu mindern. Dies bedeutete mehr Arbeit/Verantwortung. Hatte man eine dringende Anfrage an die Verwaltung, konnte es passieren, dass der jeweilige Mitarbeiter gerade Homeoffice hatte und mangels Unterlagen keine schnelle Auskunft geben konnte oder Post etwas verzögert war.

Homeoffice ist nach derzeitiger Organisationsstruktur einiger Geschäftszimmer leider nicht möglich.



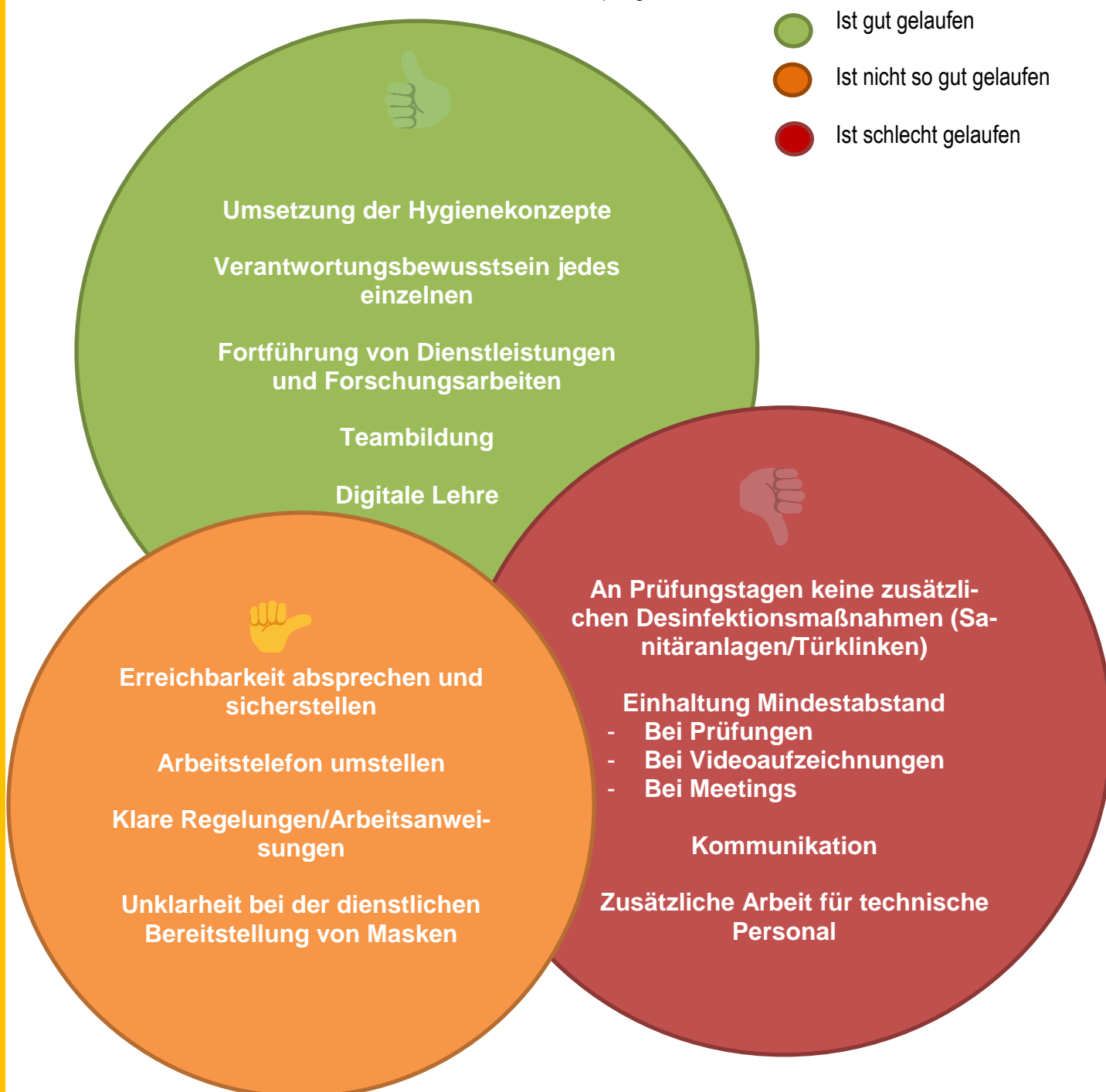
Viele Vorgänge sind in Akten befindlich – noch nicht alles ist digitalisiert. Das ist ein Prozess, der voranschreitet und solange es noch nicht vollständig digitalisiert läuft, müssen eben doch noch z.B. Originale per Post versandt werden. Zudem gibt der Arbeitsalltag so eine Struktur und den persönlichen (AHA)-Kontakt zu den Kollegen/Kolleginnen. Das möchten manche nicht missen. Ein Home-office müsste mit allen Möglichkeiten, die Arbeit gut leisten zu können, eingerichtet werden.



TiHo-Informationen zu Corona, dem Umgang und „Sicherheiten“ kam anfangs etwas spät, da hätten wir uns mehr Unterstützung gewünscht (z. B. Ausstattung mit Masken oder Hygieneschutzscheiben von zentral). In vielen Einrichtungen war die Unterstützung gegeben, zudem wurden viele sachliche Informationen auf unsere Fragen gegeben.

Auswertung des Personalrates zu den CORONA Erfahrungsberichten

Arbeitsbereiche: Labor, Tierpflege, Geschäftszimmer





Liebe Kolleginnen und Kollegen,
unsere **Personalversammlung 2020**
müssen wir dieses Jahr Coronabedingt aussetzen!

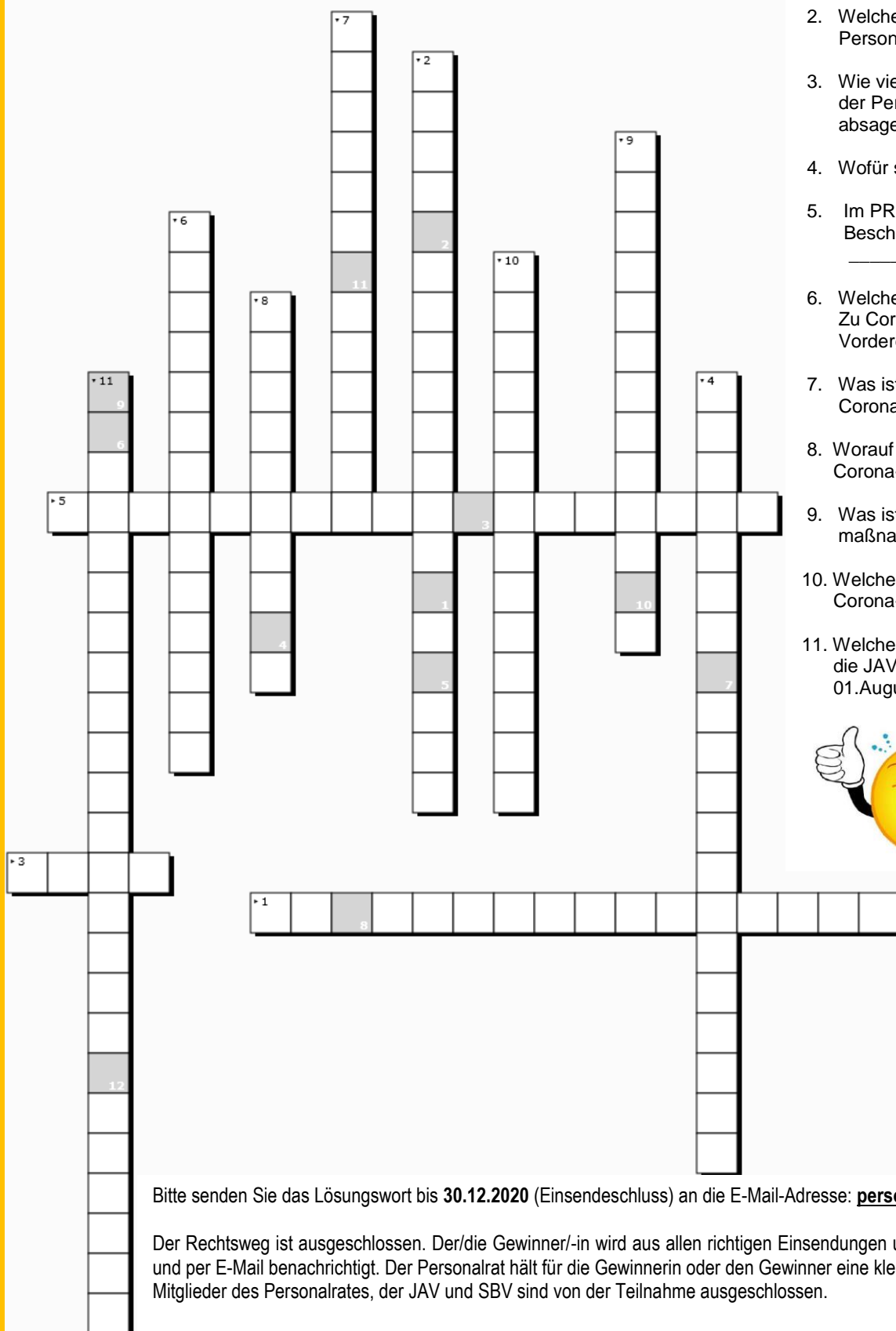
Wir hoffen auf Ihr/ Euer Verständnis!

Folgende Verkündungsblätter sind von November 2019 bis Oktober 2020 erschienen:

- Gebühren- und Entgeltordnung ([219/2016](#) vom 24.02.2016) mit der Änderung vom 14.04.2020 ([267/2020](#)) nichtamtliche Zusammenfassung
- Datenschutzrechtliche Hinweise für die Studierenden für die Nutzung von Microsoft Teams und Microsoft Forms im Rahmen der digitalen Lehre ([PDF vom 05.05.2020](#))
- Ordnung über das Auswahlverfahren für die Zulassung zum 1. Fachsemester im Studiengang Tiermedizin der Ordnung vom 01.10.2019 ([268/2020](#))
- Leitfaden für Berufungsverfahren (Änderung ([269/2020](#) vom 29.06.2020)
- Zugangs- und Zulassungsordnung ([270/2020](#) vom 01.07.2020)
- Prüfungsordnung ([271/2020](#) mit [Anlagen](#) vom 01.07.2020)
- Prüfungsordnung für den Studiengang Tiermedizin, 17.07.2020 ([272/2020](#))
- Studien-, Prüfungs- und Promotionsordnung für die PhD-Programme mit dem Ziel der Promotion zum PhD (PhD-Studium) ([273/2020](#) vom 29.07.2020; gültig für Zulassungen ab 30.07.2020)
- Studienordnung für den Studiengang Tiermedizin nichtamtliche Zusammenfassung (08.09.2020 ([274/2020](#))
- Prüfungsordnung für den Studiengang Tiermedizin der Tierärztlichen Hochschule Hannover ([275/2020](#))
- Beitragsordnung der Studierendenschaft 12.10.2020 ([276/2020](#))
- Prüfungsordnung für den internationalen Masterstudiengang Animal Biology and Biomedical Sciences gültig für Zulassungen ab Wintersemester 2021/2022 unter Berücksichtigung der Änderung vom 20.10.2020 ([277/2020](#) nebst [Anlage](#))



Rätselspaß PR-Info 67/2020



1. Was ist am 10. März 2020 gewesen?
2. Welche Veranstaltung musste der Personalrat dieses Jahr absagen?
3. Wie viele Veranstaltungen musste der Personalrat dieses Jahr absagen?
4. Wofür steht die Abkürzung WA?
5. Im PR-Info Corona wurden die Beschäftigte aufgefordert _____ zu schreiben
6. Welcher Wert hat sich besonders zu Corona- Zeiten in den Vordergrund gestellt?
7. Was ist anfangs zu Corona-Zeiten schlecht gelaufen?
8. Worauf kam es gerade zu Corona-Zeiten besonders an?
9. Was ist eine wichtige Hygienemaßnahme?
10. Welches Konzept wurde zu Corona-Zeiten erstellt?
11. Welche Veranstaltung organisiert die JAV jedes Jahr zum 01.August?



Bitte senden Sie das Lösungswort bis **30.12.2020** (Einsendeschluss) an die E-Mail-Adresse: personalrat@tiho-hannover.de

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Der/die Gewinner/-in wird aus allen richtigen Einsendungen unter Rechtsaufsicht gezogen und per E-Mail benachrichtigt. Der Personalrat hält für die Gewinnerin oder den Gewinner eine kleine Überraschung bereit. Mitglieder des Personalrates, der JAV und SBV sind von der Teilnahme ausgeschlossen.



RÄTSEL

