

# Der Personalrat informiert



PR-Info Nr. 59/2015

## Personalversammlung 12. November 2015 um 9.30 Uhr im Hörsaal „Alte Heizzentrale“ Campus BiDamm



Inhalt	Seite
Personalversammlung 2015 .....	2
Tätigkeitsbericht des Personalrats .....	4
Hochschulausflug 2015 – Residenzstadt Celle .....	14
Akademischer Mittelbau .....	15
JAV .....	15
Modernisierung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) .....	16
Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) .....	17
Stammtisch im Tierhaltungsbereich .....	18
40 Jahre TiHo – Ein Tierfleger geht in den Ruhestand .....	18
Terminplan TA - Stammtisch .....	19
Interne Stellenausschreibung .....	20
Umgang mit Konflikten .....	20
Führungsstile oder Führung mit Stil? .....	21
Startgutschriften VBL .....	22
Einladung zum nächsten Stammtisch im Tierhaltungsbereich .....	23
Personalratswahlen 2016 .....	24

# Personalversammlung einmal anders



Das Präsidialbüro, die Stabsstellen und die Gleichstellungsbeauftragte berichten in lockerer Atmosphäre am „Runden Tisch“ über ihre Arbeit.

# Personalrat



Die Personalversammlung  
findet am 12.November 2015 um 9.30 Uhr  
in der „Alten Heizzentrale“  
am Bischofsholer Damm statt.

**\*Eure/Ihre Fragen an die Referenten, ver.di und/oder den PR sind uns wichtig.**

**Bitte die Fragen über unsere Briefkästen, ein PR Mitglied oder per Email bis zum 30.10.15 an uns senden.**



# Personalversammlung

## 12.11.2015 um 9.30 Uhr

### Ort: „Alte Heizzentrale“

Bischofsholer Damm / Geb. 103



## Programm



- Begrüßung durch die Vorsitzende des Personalrates Birgitt Mendig
- Kurze Auszüge aus dem Tätigkeitsbericht des Personalrates
- Vorstellung des gesamten Personalrates und Aufruf zur Wahl 2016
- JAV / Schwerbehindertenvertretung
- Der Präsident Dr. Dr. h. c. mult. G. Greif spricht zum Thema: „TiHo 2020 / Zukunftspläne der Hochschule“
- Das Präsidialbüro, seine Stabsstellen und die Gleichstellungsbeauftragte stellen sich vor und beantworten die Fragen der Beschäftigten
- Es geht um **unsere VBL-Rente**: Herr Dr. Kania vom „Verein zur Sicherung der Zusatzversorgungsrente e.V.“ berichtet und informiert über die aktuelle VBL-Problematik
- Neuer Ansprechpartner bei ver.di. Herr Dr. Frank Ahrens stellt sich vor
- Frau Ludemann von der Rückenschule Hannover macht uns fit für die zweite Tageshälfte



Ulrich Kuhnt

Jeder/Jedem Beschäftigte/n ist die Teilnahme an der Personalversammlung zu ermöglichen. Dafür ist eine 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.

# Tätigkeitsbericht des Personalrates

## über den Berichtszeitraum

### November 2014 bis Oktober 2015

#### Die 13 Mitglieder des Personalrates sind:

<b>Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>			
<b>Name</b>	<b>Beruf</b>	<b>Abteilung</b>	
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 Lebensmittelqualität und -sicherheit	7618
Björn Schwanitz	Systemadministrator	Stabstelle TiHo-IDS	7878
Kerstin Rohn	Biologielaborantin	Institut für Pathologie	8652
Wolfgang Grube bis 31.8.15	Tierpfleger	Klinik für Kleintiere	6294
Christian Wiesner ab 1.9.15	Bibliotheksmitarbeiter	Hochschulbibliothek	7106
Nicole Völger	Tierpflegerin	Klinik für Kleintiere	6213
Heike Basse	Verwaltungsangestellte	Dezernat 1 / Drittmittel	8037
Dr. Astrid Bienert-Zeit	Akad. Rätin a. Z.	Klinik für Pferde	6606
Achim Wolf	Elektriker	Verwaltung, Dez. 4	8915

<b>Gruppe der Beamtinnen und Beamten</b>			
<b>Name</b>	<b>Akademische Qualifikation</b>	<b>Abteilung</b>	
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 sind:

<b>Name</b>	<b>Einrichtung</b>	
Mareike Mehring	Klinik für Kleintiere	6210
Dennis Sperath	Klinik für Rinder	7249
Johanna Samtlebe	Institut für Zoologie	8757

#### Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sind:

<b>Name</b>	<b>Einrichtung</b>	
Adam Rosalski	Institut für Parasitologie	8714
Wieland Thurk	Dez. 4, Klimawerkstatt	8919
Matthias Woelk	Dez. 4, Tischlerwerkstatt	7523

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

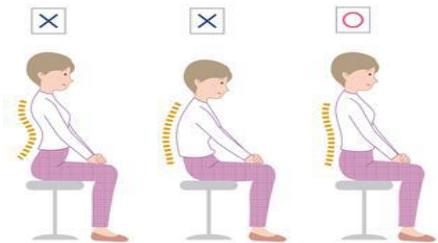
Stiftungsrat	Birgitt Mendig
Senat	Birgitt Mendig, Willa Bohnet
Hochschulentwicklungskommission	Andreas Hujer
Arbeitsschutzausschuss	Birgitt Mendig, Andreas Hujer
Fachkommission Ätiologie	Jan Scheler, Marion Kutschke
Prüfungsausschuss Biologie	Andreas Hujer, Kerstin Rohn, Bernd Schröder
Steuerungskreis für suchtbedingte Auffälligkeiten	Birgitt Mendig, Andreas Hujer
am Arbeitsplatz	Wolfgang Grube (bis 31.8.15)
Bibliothekskommission	Marion Kutschke
Integrationsteam für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)	Birgitt Mendig

## Erstmalig an der TiHo – Der Gesundheitstag

Erstmalig aber hoffentlich nicht einmalig organisierte der Personalrat mit Zustimmung der Dienststelle und Finanzierung der Techniker Krankenkasse den 1. Gesundheitstag.

Am 17. und 18. März hieß es: „Der Rücken beginnt im Kopf“.

Wie schon im PR-Info 58/2015 berichtet, waren alle aktiv und passiv Beteiligten rundum zufrieden!



Wichtig bleibt, dass weiter an der Nachhaltigkeit dieses Gesundheitstages gearbeitet wird. Erste kleine Schritte waren schnell spürbar. Am 23.4.15 trafen sich die Verantwortlichen des Hochschulsports, Frau Antje Rendigs (Präsidialbüro/Öffentlichkeitsarbeit) und Birgitt Mendig, Vorsitzende des Personalrats. Gemeinsam wurde überlegt, welche Angebote aus dem Hochschulsport gezielt den

Beschäftigten in der Mittagspause oder nach Feierabend angeboten werden können. Es ging vor allem um campusnahe Bewegungsmöglichkeiten. Nach einem erneuten Treffen Ende Juni zwischen den Verantwortlichen der TiHo für den Hochschulsport, Frau Rendigs und 2 Mitgliedern des Personalrats war ein fertiges Konzept erstellt. „Yoga“ am Dienstagnachmittag und 2 Kurse „Qi Gong“ während der Mittagspause. Der Kostenbeitrag dafür war relativ gering, so dass die Kurse schnell ausgebucht waren. Die Attraktivität bestand vor allem darin, dass die Teilnehmer/-innen direkt von ihrem Arbeitsplatz zum „Sport“ im TiHo Tower gehen konnten. Der Personalrat hofft auf eine Weiterführung dieses Projektes.

Ein weiterer Schritt nach „Gesundheitstag“ und „Hochschulsport“ wird es sein, dass noch mehr Beschäftigte von der Nachhaltigkeit dieser vorangegangenen Angebote profitieren können. Nur gesunde und zufriedene Beschäftigte haben Freude an der Arbeit und sind entsprechend motiviert. Dem Personalrat liegt eine Zusage des Präsidenten vor, dass es in 2016 arbeitsplatzbezogene Rückenschul-Workshops geben wird. Dazu werden sich die Arbeitsplätze der Beschäftigten angesehen und überlegt, wie vorhandenes gutes Potential richtig genutzt werden kann. Nähere Einzelheiten werden zeitnah bekannt gegeben.



## Deutscher Personalrätepreis 2015

Auch 2015 hat sich der Personalrat mit dem Projekt „1. Gesundheitstag an der TiHo“ für die diesjährige Vergabe des Personalrätepreises beworben. Leider wissen wir jetzt schon, dass wir nicht zu den, wie bei einer „Oscar“ Verleihung, 10 Nominierten gehören. Aber dabei sein ist schließlich alles!



Kriterien für die Bewertung der einzelnen Projekte waren deren konkrete Auswirkung auf die Arbeit und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowie die Umsetzbarkeit und Übertragbarkeit auf andere Dienststellen. Darüber hinaus prüfte die hochkarätig besetzte Jury alle eingereichten Arbeiten auch mit Blick auf die Teamleistung, auf Innovation, Nachhaltigkeit und soziales Engagement.

**Wir bleiben weiter dran!**

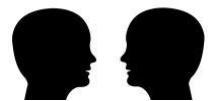


Für alle ca. 50 Bewerber hatte der Bund Verlag 10 Exemplare der neuesten Ausgabe des Buches "Kittner: Arbeits- und Sozialordnung" verlost. Da hatte Fortuna ein Einsehen mit uns, und wir haben ein Exemplar von der Jury erhalten!

## Gespräche mit der Dienststelle

Für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat, wie es im § 62 NPersVG gefordert wird, finden in regelmäßigen Abständen Besprechungen mit der Leiterin der Personalabteilung, Frau Dortmund da Silva, statt. In den geführten Gesprächen ging es um alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren oder berühren könnten. Der Informationsfluss und Meinungsaustausch zwischen Dienststelle und Personalrat wird so sichergestellt.

Im November 2015 werden sich Personalrat einschließlich JAV und Schwerbehindertenvertretung zu einem Dienstgespräch gemeinsam mit dem Präsidenten Herrn Dr. Greif treffen. In sachlich ruhiger aber kontrovers geführten Diskussionen werden viele offene Fragen und Anregungen sowohl von der Dienststelle als auch vom Personalrat erörtert werden.



## Arbeitsschutz / Begehungen

Ein fester Bestandteil der Personalratsarbeit ist nach wie vor der Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Als ständiges Mitglied ist der Personalrat im **Arbeitsschutzausschuss** vertreten und arbeitet mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Herrn Ohrt, und dem Leiter Dezernat 4, Herrn Lauenstein, eng zusammen.

Zur Überprüfung der Einhaltung aller Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz unternimmt das Gewerbeaufsichtsamt in regelmäßigen Abständen Begehungen in den Instituten und Kliniken. Von diesen kurzfristig anberaumten Begehungen ist der Personalrat von der Dienststelle zu unterrichten und nimmt daran teil. Die Mitglieder des Personalrates nehmen diese Aufgabe mit besonderer Sorgfalt wahr, schließlich geht es um die Sicherheit und die Gesundheit von allen Beschäftigten.



Nach einer Begehung kann vom Gewerbeaufsichtsamt eine sogenannte „Mängelliste“ erstellt werden. Diese erhält auch der Personalrat zur Kenntnis. In den letzten Jahren ist diese Liste immer kürzer geworden, was auch auf eine gute Zusammenarbeit des Personalrats mit allen Verantwortlichen zurückzuführen ist.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben an unserer Hochschule inzwischen einen hohen Stellenwert erreicht und die TiHo hat sich somit für viele zu einem attraktiven Arbeitgeber entwickelt. Der Arbeitsanteil des Personalrats war dabei nicht unwesentlich.

## Überlastungsanzeige kontra Gefährdungsanzeige

Wie im PR-Info 58/2015 berichtet, hat der Personalrat die „Überlastungsanzeige“ in „**Gefährdungsanzeige**“ umbenannt. Wir sind damit dem allgemeinen Trend gefolgt, dass wir ja nicht „überlastet“ sind, sondern eine Gefährdung für die Hochschule/die eigene Abteilung und damit auch für uns selber sehen und diese abwenden möchten. Nähere Informationen zu diesem Thema gibt es beim Personalrat oder auf unserer Intranet Seite.



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

## **Arbeitsgruppen im Personalrat**

„Das geben wir in die AG“, diesen Satz kennen alle, die sich in Vereinen freiwillig engagieren. Auch in der Personalratsarbeit ist das Arbeiten in kleineren Gruppen unerlässlich.

Im gesamten Gremium werden beispielsweise Vorschläge zur Vorbereitung der nächsten Personalversammlung oder für das nächste PR-Info erarbeitet. Da aber solche Vorhaben nicht bis ins kleinste Detail in den Sitzungen besprochen und ausgearbeitet werden können, weil das den zeitlichen Rahmen einer Sitzung sprengen würde, werden diese Vorschläge in die entsprechende AG gegeben. In diesem Fall in die „AG Öffentlichkeitsarbeit“.

Die „AG Öffentlichkeitsarbeit“ besteht aus **5** Mitgliedern des Personalrates:

Birgitt Mendig, Marion Kutschke, Heike Basse, Kerstin Rohn und Jan Scheler.

Bei fachspezifischen Fragen besteht die Möglichkeit kompetente Partner aus der Hochschule hinzuzuziehen. In einem kleinen Kreis kann dann intensiver beraten, diskutiert und erörtert werden.

Das Ergebnis der AG wird in einer der nächsten PR Sitzungen erneut besprochen und kann nur vom gesamten Gremium beschlossen werden.

Arbeitsgruppen sind ein wichtiger Bestandteil der gesamten Personalratsarbeit. Die AG „Öffentlichkeitsarbeit“ ist nur eine von vielen AGs, die da wären „AG Gesundheit“, „AG Gesundheit im Reinigungsdienst“, „AG EDV“ und die „AG Ausbildung“.

## **Arbeitsgruppe „Gesundheit im Reinigungsdienst“**

Am 18.5.2015 fand im Hörsaal der Kleintierklinik eine Versammlung aller Reinigungskräfte der Hochschule statt, zu der Dirk Lauenstein auch zwei Mitglieder des Personalrates eingeladen hatte.



Dirk Lauenstein, der seit dem 1.4.2014 Leiter des Dezernats „Liegenschaft und Technik“ ist, nutzte diese Versammlung um sich allen Reinigungskräften der Hochschule nochmals persönlich vorzustellen. Weiter ging es um solche Fragen und Themen wie Arbeitszeit- und Pausenregelung, Urlaubsanträge und Gleittage, Krankmeldung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zusätzlich hatte er einen Flyer erstellt, indem diese Schwerpunkte zusammengefasst wurden und auch Ansprechpartner für spezielle Fragen benannt sind. Es war eine sehr gelungene Veranstaltung.

Da bereits seit 2012 ein Projekt „Gesundheit im Reinigungsdienst“ existiert und nach dieser Zeit eine Evaluierung erfolgen sollte, kündigte Birgitt Mendig eine Fragebogenaktion an, die in nächster Zeit alle Reinigungskräfte erhalten würden. In dem Fragebogen ging vor allem darum, was sich seit Abschluss des Projektes im Frühjahr 2013 verbessert hat und wo eventuell noch Mängel bestehen. Inzwischen sind die aktuellen Fragebögen ausgewertet und das Ergebnis wurde den Beteiligten auf einer Teipersonalversammlung am 14.10.2015 mitgeteilt. Mit fast 60 Teilnehmerinnen war die Versammlung sehr gut besucht. Besonders von der Möglichkeit offene Fragen an ihren Vorgesetzten Herrn Melzig sowie an Herrn Lauenstein, Leiter des Dezernats 4, zu stellen, machten die Teilnehmerinnen regen Gebrauch. In manchen Bereichen gibt es noch Verbesserungsbedarf, besonders im Hinblick was die Kommunikation untereinander und mit den Vorgesetzten betrifft, dennoch sind wir einen großen Schritt seit Beginn des Projekts vorangekommen.

## **Seminare / Veranstaltungen**

Damit Personalratsmitglieder kompetent und konstruktiv beraten können, müssen sie ihr Wissen über die Inhalte von Gesetzen und Verordnungen stets aktualisieren. Seminare wie „Eingruppierungsrecht Teil 2“ und „Arbeitsrecht“, bei denen Personalratsmitglieder geschult wurden, waren dafür eine große Hilfe.

## Psychosoziale Beratungsstelle

### WIR GEBEN NICHT AUF!

Wie schon im PR-Info 57/2014 berichtet, gibt es eine Arbeitsgruppe bestehend aus Personalräten der kleineren Hochschulen Hannovers, die sich darum bemühte, ein Konzept für eine gemeinsame psychosoziale Beratungsstelle zu entwickeln. Ein überarbeitetes neues Konzept mit konkreten Zahlen und Fakten wurde den Dienststellen der einzelnen Hochschulen Anfang des Jahres übergeben. Die Hochschule Hannover wäre eventuell bereit diese Stelle bei sich zu integrieren in Zusammenarbeit mit den beteiligten Hochschulen. Die Dienststellen der einzelnen Hochschulen haben sich im Frühjahr dieses Jahres zwecks Beratung getroffen. Seitdem ist wieder viel Zeit vergangen und eine Entscheidung steht noch aus.

Die Dienststelle der TiHo favorisiert inzwischen eine andere Möglichkeit den Beschäftigten professionelle psychosoziale Hilfe anzubieten. Sie will prüfen, ob eine Vergabe an eine externe Beratungsstelle für die Betreuung von Beschäftigten möglich ist. Wie solch ein Konzept aussehen könnte, wird die Dienststelle dem Personalrat in nächster Zeit erläutern. Für den Personalrat ist es wichtig, dass die Verantwortlichen der Hochschule sich nicht ihrer Fürsorgepflicht für die Beschäftigten entziehen. Ob eigene Beratungsstelle oder Hilfe von außen, wichtig ist, dass diese Möglichkeit für die Beschäftigten geschaffen wird. Ansteigende Zahlen bei psychischen Erkrankungen in den Berichten der Krankenkassen zeigen, dass diese Thematik ernst zu nehmen ist.

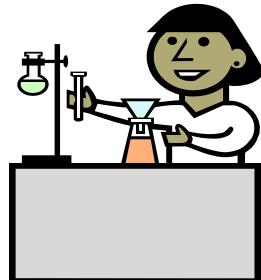
## Weiterbildung

Im Zeitraum 10/2014 bis 07/2015 hatten die Beschäftigten im Laborbereich die Möglichkeit an neun „TA-Stammtischen“ teilzunehmen.

Die Themenauswahl war wie immer breit gefächert. Es gab eine Führung im neu eröffneten „Zoonose-Zentrum“, die neue Fachkraft für Arbeitssicherheit, Herr Ohrt, stellte sich vor und die Fortbildung zum Mailprogramm „Outlook“ war bis auf den letzten Platz ausgebucht.

Das Physiologische Institut hatte sich vorgestellt und Referenten wie Prof. Haas aus der Virologie und Prof. Gottwald vom Karlsruher Institut für Technologie standen mit interessanten Fachvorträgen zur Verfügung. Über „Fallstricke in der Immunhistochemie“ referierte Herr Linder von der Firma Medac. Den Abschluss in diesem Zeitraum machte Herr Kuhnt von der Rückenschule Hannover. Wer Herrn Kuhnt bereits auf der letzten Personalversammlung erlebt hat, weiß, dass ganz bestimmt nicht still gesessen wurde, denn es ging um die aktive Pause im Labor! Dies war bereits der 43. TA-Stammtisch an der TiHo!

Dem Engagement von Kerstin Rohn ist es zu verdanken, dass von den neun angebotenen Veranstaltungen drei als Weiterbildung von der Hochschulleitung anerkannt wurden. Bei allen Mitwirkenden möchte sich der Personalrat herzlich bedanken!



### NEU! Stammtisch für die Beschäftigten im Tierhaltungsbereich

Wie auf der letzten Personalversammlung angekündigt, wurden nach dem Vorbild des „TA-Stammtisches“ zwei Stammtische im Tierhaltungsbereich angeboten. Die Themenschwerpunkte lagen hier im „Tierschutz“ und in der richtigen „Tierernährung“. Wir möchten uns bei allen Beteiligten recht herzlich bedanken. Die Resonanz war durchweg positiv. Unser besonderer Dank geht an Herrn Prof. Hackbarth und Herrn Prof. Kamphues, die es mit ihrem enormen Fachwissen, aber auch mit Humor und Ironie geschafft haben, die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu fesseln und für ihre Thematik zu begeistern.

Der nächste Stammtisch findet am Dienstag den **12.01.2016 um 16.00 Uhr** im TiHo Tower Raum 312 statt.  
**Thema: „Outlook - das bekannt unbekannte Wesen“ mit Björn Schwanitz (IDS)**  
Bitte jetzt schon anmelden, da es nur eine begrenzte Anzahl an PC-Plätzen gibt (siehe Seite 23).

## **Sprechzeiten und Beratungen**

Unsere Arbeitsgrundlage ist das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG). Darin ist unter anderem vorgeschrieben, dass der Personalrat feste Sprechzeiten anbieten muss. Dieser Verpflichtung kommen wir gern nach und die Büros am Braunschweiger Platz und am Bünteweg stehen zu verschiedenen Zeiten allen Beschäftigten offen.

### **Bischofsholer Damm:**

Montag **und** Mittwoch von 13.00–15.30 Uhr u. Dienstag **und** Donnerstag 9.00–12.00 Uhr

### **Bünteweg:**

Montag **bis** Mittwoch 9.00–15.30 Uhr u. Donnerstag **und** Freitag 9.00–12.00 Uhr

Selbstverständlich sind wir auch außerhalb der Sprechzeiten jederzeit und für alle Beschäftigten der Stiftung Tierärztliche Hochschule erreichbar.

Dafür stehen unterschiedliche Kommunikationsmittel wie E-Mail [personalrat@tiho-hannover.de](mailto:personalrat@tiho-hannover.de) oder Telefon zur Verfügung.

**Birgitt Mendig:**  8045

**Marion Kutschke:**  8048

**Jan Scheler:**  8046

Die beste Kontaktmöglichkeit ist immer noch das persönliche Gespräch!

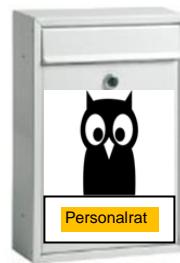
(Siehe „Anlage zum Tätigkeitsbericht“ Seite 13)



**NEU:** Es gibt jetzt **4 Briefkästen** um Nachrichten, Anregungen, Fragen und Wünsche, auch anonym, an den Personalrat zu schicken.

Die Briefkästen befinden sich an folgenden Standorten:

- Am Personalratsbüro Bischofsholer Damm
- Im TiHo-Tower Foyer auf der Info-Tafel des Personalrates
- Im Eingangsbereich des Pylorus im Bünteweg
- Im Eingangsbereich der Bibliothek



## **Interner Unterricht für Auszubildende zur / zum Tierpfleger/in**

Der interne Unterricht ist ein wichtiger Bestandteil der gesamten Ausbildung für Tierpfleger und Tierpflegerinnen an unserer Hochschule. Er dient dazu, dass die Auszubildenden nicht nur ihren Ausbildungsbetrieb sondern alle Einrichtungen mit Tierhaltung an der Hochschule kennenlernen.

Ein entsprechender Unterrichtsplan wird von der Beauftragten für die Auszubildenden zur/zum Tierpfleger/in erstellt. Das macht an der TiHo Frau Dr. Astrid Bienert-Zeit aus der Klinik für Pferde und Mitglied des Personalrates.



An unterschiedlichen Tagen pro Ausbildungsjahr kamen die Auszubildenden auch in den Personalrat. Birgitt Mendig und Jan Scheler stellten den Auszubildenden die Arbeit des Personalrates, die Rechte und Pflichten der Auszubildenden und die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vor. Ein geschichtlicher Ausflug in die Anfänge der Gewerkschaftsarbeit durfte ebenfalls nicht fehlen. Um das vielleicht etwas trockene Thema über Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge interessanter zu gestalten, haben die Auszubildenden Arbeitsgruppen gebildet. Hier wurde z.B. herausgearbeitet, wie lang die tägliche Arbeitszeit per Gesetz sein darf, was zu tun ist, wenn man Urlaub beantragen möchte oder vom Arzt krankgeschrieben wird. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiteten fleißig mit und konnten sicherlich viel Interessantes und Neues für ihre tägliche Arbeit mitnehmen.

## Tarif- und Besoldungsrunde 2015 (TV-L)

Der Tarifvertrag der Länder wurde zum 31.12.2014 gekündigt, so dass die ersten Monate des Jahres 2015 von Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfen geprägt waren. Insbesondere die Forderung

„Finger weg von meiner Rente – keine Leistungskürzung in der VBL“



war für viele eine Motivation sich an den drei Streikrunden zu beteiligen. Erst nach der 4. Verhandlungsrunde Ende März 2015 kam ein annehmbares Ergebnis zustande. Ausführlich haben wir darüber in unserem PR-Info 58/2015 berichtet (<http://www.tiho-hannover.de/universitaet/personalrat/informationsmaterial/>).



Ein gutes Tarifergebnis kann nur mit einer starken Gewerkschaft im Rücken erzielt und erkämpft werden. Wer mit dem diesjährigen Ergebnis nicht zufrieden war, sollte dazu beitragen, dass wir stärker werden und sich gewerkschaftlich organisieren.

Forderungen nach gerechten Löhnen und Gehältern, guten Arbeitsbedingungen oder sicheren Arbeitsplätzen können wir nur als starke Gemeinschaft durchsetzen.

## Zusammenarbeit mit anderen Personalräten

Um das „Rad nicht neu erfinden“ zu müssen, arbeitet der Personalrat mit Personalräten anderer Hochschulen Hannovers eng zusammen. Insbesondere mit dem Personalrat der Hochschule Hannover, der LUH und der MHH. Der Erfahrungsaustausch mit ihnen ist uns sehr wichtig.

So kam es im Berichtszeitraum zu zwei Zusammenkünften mit Mitgliedern des Personalrats der MHH. Hier ging es um das Bauvorhaben des Niedersächsischen Zentrums für Biomedizintechnik (NIFE) an dem auch die TiHo beteiligt ist (nachzulesen unter <http://www.tiho-hannover.de/aktuelles-presse/publikationen/tiho-anzeiger/2014/> auf Seite 20). Die Eröffnung ist laut MHH für Mitte 2016 geplant. Da auch TiHo Beschäftigte dort arbeiten sollen, ist der Personalrat hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten in der Mitbestimmung.

Mit der Hochschule Hannover gab es des Öfteren einen Erfahrungsaustausch zur Gestaltung von Personalversammlungen. Eine Umsetzung davon kann jeder am 12. November 2015 miterleben.

Auch mit dem Hauptpersonalrat des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) arbeiten wir gut zusammen. Da wir als Stiftung nicht direkt vom Hauptpersonalrat des MWK vertreten werden, gibt es die Arbeitsgruppe der Personalvertretung der Hochschulen gemäß § 4 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) im MWK. In dieser Arbeitsgruppe arbeiten Birgitt Mendig und Marion Kutschke aktiv mit. Auch Personalratsmitglieder der anderen Stiftungshochschulen und Stiftungsuniversitäten aus Niedersachsen wie der Universitäten Göttingen, Hildesheim und Lüneburg und der Fachhochschule Osnabrück sind beteiligt. Einmal im Quartal trifft sich diese AG und diskutiert wichtige und aktuelle Themen, die die Personalratsarbeit betreffen. Am 1.10.2015 fand das jährliche Personalrättentreffen statt. Hauptthema war der Entwurf zur Gesetzänderung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG).



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

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“
- Stiftungsrat
- Hochschulentwicklungskommission
- Fachkommission Ätiologie
- Bibliothekskommission
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- diverse Berufungskommissionen



## Senatswahl 2015

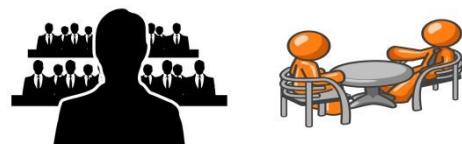
Im Januar 2015 wurde der Senat neu gewählt. Für die Gruppe der Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung (MTV) hat sich Birgitt Mendig (Vorsitzende des Personalrates) und Willa Bohnet (Vertreterin der Beamten im Personalrat) für die Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter aufstellen lassen. Von den 201 abgegebenen Stimmen in der Gruppe MTV fielen auf Birgitt Mendig 151 Stimmen, auf Willa Bohnet, Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, fielen 49 von 118 abgegebenen Stimmen. Frau Mendig ist seit 2009 Mitglied der MTV Gruppe im Senat.

## Diverse Berufungskommissionen

Im Leitfaden zum Verkündungsblatt 185/2012 ist beschrieben aus welchen Mitgliedern sich eine Berufungskommission zusammensetzen muss. Sie wird vom Senat eingesetzt und ihr gehören neben den Mitgliedern der Hochschullehrergruppe, den wissenschaftlichen Mitarbeitern und den Studierenden auch mindestens ein Mitglied aus der MTV Gruppe an.

Folgende Personalratsmitglieder waren im Berichtszeitraum in verschiedenen Berufungskommissionen vertreten:

Andreas Hujer, Kerstin Rohn, Björn Schwanitz, Anne von Lonski, Birgitt Mendig, Marion Kutschke, Willa Bohnet und Astrid Bienert-Zeit.



Professuren sind öffentlich auszuschreiben. Die Kommission entwirft den Ausschreibungstext und verschafft sich eine Übersicht, ob für die vorgesehene Professur geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung stehen. Der Entwurf des Ausschreibungstextes muss vom Senat beschlossen werden und wird danach durch die Personalverwaltung veröffentlicht. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist werden die eingegangenen Bewerbungen der Berufungskommission zugeleitet. Sobald Bewerbungen von Frauen vorliegen, wird die Gleichstellungsbeauftragte darüber informiert. Geben sich Bewerber oder Bewerberinnen als schwerbehindert zu erkennen, wird die Schwerbehindertenvertretung in Kenntnis gesetzt.

Die interessanteste Seite der Mitarbeit in der Berufungskommission stellt sicherlich die Teilnahme an den Fachvorträgen und die anschließende persönliche Vorstellung der Bewerberin oder des Bewerbers dar.

Nach der Anforderung von externen Gutachten und der Erstellung des Berufungsvorschlages durch die Kommission, erfolgt die endgültige Entscheidung wieder im Senat. Die Tätigkeit der Berufungskommission endet in der Regel mit der Annahme des Rufes durch den Kandidaten. Das Präsidium erteilt diesen Ruf im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat.

## **Dienstvereinbarungen (DV)**

Der Personalrat hat im Berichtszeitraum vier Dienstvereinbarungen zu folgenden Themen abgeschlossen:

- Identity Management System (IDMS)
- SAP R/3 System Modul HR
- Elektronisches Zutrittskontrollsyste
- TiHo-Karte

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

Dienstvereinbarungen (DV) müssen immer dann abgeschlossen werden, wenn der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hat und Sachverhalte nicht über Gesetz oder Tarifvertrag abschließend geregelt sind. Alles über Dienstvereinbarungen ist im § 78 des Niedersächsischen Personalvertretungsrecht (NPersVG) verankert.

Zwei Dienstvereinbarungen befinden sich noch in der Bearbeitung des Personalrats bzw. der Dienststelle und werden demnächst zum Abschluss gebracht.

### 1. Technische Rufbereitschaft des Dezernats Liegenschaft und Technik

Die Dienststelle und der Personalrat sind sich darüber einig, dass auch außerhalb der regulären Dienstzeiten die Funktionen der Betriebs- und Gebäudeanlagen sowie der sicherheitstechnischen Anlagen der TiHo zu gewährleisten sind. Hier liegt die Hauptaufgabe des Personalrates darin, darauf zu achten, dass die Arbeitszeitgesetze im Bereich „Rufbereitschaft“ strikt eingehalten werden.

### 2. Videoüberwachung

Diese DV dient ausschließlich dem Schutz des Geländes, der Gebäude und Anlagen sowie dem Schutz der Personen, die sich auf dem Gelände der Hochschule aufhalten. Die Videoüberwachung und Datenerhebung erfolgt nicht, um Leistungs- und Verhaltenskontrollen von Beschäftigten durchzuführen. Darauf zu achten, ist eine der Hauptaufgaben des Personalrates.

## **Teilnahme an Bewerbungsgesprächen**

Eine weitere Aufgabe des Personalrates ist die Teilnahme an Bewerbungsverfahren und den daraus sich ergebenden Vorstellungsgesprächen. Es wird darauf geachtet, dass keine verfänglichen Fragen gestellt und alle Bewerber und Bewerberinnen gleich behandelt werden. Bei Bewerbungen von Schwerbehinderten bei gleicher Eignung muss die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ebenfalls hinzugezogen werden. Im Berichtszeitraum waren Mitglieder des Personalrates bei ca. **19** Bewerbungsverfahren vertreten (siehe auch Artikel „Tarifvertrag § 30 Abs. 2 Satz 2“ Seite 20).

## **War sonst noch was?**

- Last but not least organisierte der Personalrat auch dieses Jahr wieder den **Hochschulausflug**, der am 17. September stattfand und nach Celle ging (Seite 14).
- Am 29.07.2015 organisierte die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gemeinsam mit Mitgliedern des Personalrats speziell für die neuen Auszubildenden der Hochschule eine Begrüßungs- und Informationsveranstaltung. Neben dem „ein wenig Kennenlernen“, bestand die Zielsetzung darin, die Jugendlichen über ihre Rechte und Pflichten als Auszubildende zu informieren. Diese notwendigen Informationen hat Mareike Mehring, Vorsitzende der JAV, mittels Power-Point-Präsentation entsprechend vorbereitet. Dafür nochmals vielen Dank! Die Beauftragte für die Auszubildenden zum/zur Tierpfleger/in, Frau Dr. Astrid-Bienert-Zeit aus der Klinik für Pferde, hat sich ebenfalls als Ansprechpartnerin vorgestellt.



## Anlage zum Tätigkeitsbericht des Personalrates

### Personenbezogene Maßnahmen

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

In diesem **Berichtszeitraum** hat der Personalrat sich zu **45** Sitzungen getroffen und war an insgesamt **265** Personal- und anderen Maßnahmen mitbestimmend oder mitwirkend beteiligt.

Im Einzelfall war der Personalrat an

59	Fällen der Einstellung und Eingruppierung
37	Fällen der Einstellung von Auszubildenden
120	Fällen der Verlängerung von Arbeitsverträgen
8	Fällen der Höhergruppierung
1	Fall der Änderung der Arbeitszeit
1	Fall dem Antrag auf Anordnung von Überstunden
23	Fällen der Heraufsetzung der Arbeitszeit
3	Fällen der Übertragung höherwertiger Tätigkeit
1	Fall der Eingruppierung
1	Fall der Umsetzung
2	Fällen einer Kündigung in der Probezeit
1	Fall einer Außerordentlichen Kündigung
4	Dienstvereinbarungen
4	Anordnungen von Rufbereitschaft

beteiligt.

**Bitte nehmen Sie bei allen arbeitsrechtlichen Fragen wie z.B. Umsetzung, drohender Abmahnung, Kündigung - egal aus welchen Gründen -, oder wenn Ihnen ein Auflösungsvertrag angeboten wird, 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/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 kann dies verhindern.**

## Hochschulausflug 2015 - Residenzstadt Celle

Am 17. September 2015 führte uns der Weg mit fast 100 Teilnehmern und Teilnehmerinnen nach Celle.

Das „rundum Sorglos Paket“ mit einem guten Preisangebot und allen darin enthaltenen „Überraschungen“ organisierte das Unternehmen „Reise-Service-Edith-Domscheit“ und damit nahm das Unheil seinen Lauf. Hier ein paar Auszüge aus E-Mails, die den Personalrat nach dem Ausflug erreichten:

Die Stadtführung hat mir gut gefallen, „unsere“ freundliche Stadtführerin hat interessante Einblicke in das alte Celle gegeben. Der Fisch und die Frikadelle waren leider recht salzig – das ist nicht jedermann's Geschmack. Die Kartoffeln waren gut. Es gab keinen Apfelsaft/Apfelschorle, ebenso kein alkoholfreies Hefeweizen – ein Manko für eine Gastwirtschaft, die eine große Gruppe von Personen erwartet. Mein Besteck war nicht so sauber wie gewünscht. Dankeschön für die Möglichkeit der Rückmeldung und Danke für die Organisation.

Insgesamt hat der Hochschulausflug Spaß gemacht! Vielen Dank für die Organisation!

Zunächst einmal war der Ausflug nach Celle schön! Zum Glück mit netten, fröhlichen Mitarbeitern/-Innen. Wetter war auch ok. Das Kaffeetrinken war sehr lecker!!! Super nette Bedienungen, von der rasanten Geschwindigkeit kann manch einer träumen. Die Dame, die unsere Gruppe durch Celle führte, hat leider, auch auf trotz Aufforderung nicht lauter gesprochen. Das Essen war eine Katastrophe! Der Fisch und das „rundliche Ding“ waren komplett versalzen und nicht genießbar. Der Service war sehr flach.

Ich hatte 8-10 Kollegen um mich herum (darunter auch Ehemalige); wir haben viel gelacht und uns gemeinsam wegen des Mittagessens gegruselt. Es war ein denkwürdiger Ausflug! Im nächsten Jahr bin ich garantiert wieder mit dabei. Viele Grüße an den Personalrat!

Alles in Allem, war es wieder ein schöner Ausflug, bis auf das **Mittagessen**. Es tut mir in der Seele leid, dass ich das alles auflisten muss. Gott sei Dank ist das das erste Mal, das ich etwas zu bemängeln habe. Sonst war es immer super ☺

Und wenn sich irgendjemand am Ambiente eines Pflegeheimes stört, dann soll derjenige erst mal ein Kaffee/Restaurant finden, in das man mit 100 Pers. einfallen kann und für günstiges Geld eine Torte und ein Kännchen Kaffee bekommt. Außerdem: ein Pflegeheim gehört zu unserem Alltag – Alte und Kranke gehören zu unserem Leben, die man nicht immer ausgrenzen und abschieben sollte, so dass man nicht mit ihnen in Berührung kommt. Und tatsächlich hatten wir ja einen vollkommen separaten Speisesaal für uns mit Ausgang auf die Terrasse – optimal. Also – alles gut! Danke für die Organisation!

Meine Meinung: Stadtführung und Buchweizentorte waren in Ordnung. Aber das **Mittagessen** war schlecht – 1 Stunde warten auf Getränke und total versalzene Frikadellen geht gar nicht; das Ganze für 8,00 EUR bei total überfordertem Personal in einem muffigen ungepflegtem Haus ist wirklich nicht schön. Liebe Grüße

Der Personalrat bedankt sich bei den Beschäftigten, die ihre Meinung zum Hochschulausflug so offen mitgeteilt haben. Vom Reiseunternehmen „Edith Domscheit“ wurde eine Entschädigung gefordert. Über das Ergebnis sind zwischenzeitlich alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen informiert worden. Für die nächsten Hochschalausflüge sind selbstverständlich Eure / Ihre realisierbaren Anregungen und Wünsche gefragt. Neue Ideen sind bei uns mehr als willkommen!

## Umfrage zur Arbeitszufriedenheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen

Bundesweit wird immer wieder über die Situation und die Perspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus berichtet und diskutiert. Wie aber gestaltet sich die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Tierärztlichen Hochschule? Dieser Frage ging eine Arbeitsgruppe des Mittelbaus, in der auch das Personalratsmitglied Dr. Willa Bohnet mitwirkte, bereits im Jahr 2010 nach. Anhand einer Online-Umfrage wurden die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen anonymisiert befragt und Angaben zu Arbeitsverträgen, Arbeitszeit, Arbeitszufriedenheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weiterbildungsmöglichkeiten und Belastungsquellen zusammengetragen und ausgewertet (Kurzfassung der Ergebnisse auf der Homepage des Gleichstellungsbüros).

Die Ergebnisse wurden mit den Betroffenen, mit dem Präsidium, dem Personalrat und der Kommission für Gleichstellung diskutiert. Es wurde als sinnvoll und notwendig erachtet eine solche Befragung im Fünf-Jahres-Rhythmus zu wiederholen, um TiHo-interne Trends und Entwicklungen sichtbar zu machen. Aus diesem Grund wurde in diesem Jahr erneut eine Umfrage zur Arbeitszufriedenheit des wissenschaftlichen Mittelbaus durchgeführt. Die Umfrage wurde zum 30.09.2015 abgeschlossen und wird aktuell ausgewertet. Man darf gespannt auf die Ergebnisse sein!

## Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bittet ums Wort

Nach Neuwahl der JAV im März 2014 haben die Mitglieder an verschiedenen Bewerbungsgesprächen für unterschiedliche Ausbildungsberufe an der TiHo teilgenommen. Für unsere 2. Begrüßungsveranstaltung am 29.7.2015 wurde für alle neuen Auszubildenden an der Hochschule eine gemeinsame Präsentation erarbeitet.



Ein wichtiges Ziel der JAV ist es, mehr auf die Interessen der Auszubildenden einzugehen und diese in unsere Arbeit mit einzubeziehen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird in nächster Zeit eine Umfrage an alle Auszubildenden gestartet. Kernpunkt dieser Umfrage soll die derzeitige Ausbildungssituation sein. Wir wollen von euch erfahren, ob die Ausbildungsinhalte ausreichend vermittelt werden und dabei die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Priorität hat die Optimierung der Ausbildung. Nach Auswertung der Umfrage wird die JAV alle Auszubildenden zu einer Vollversammlung einladen. Wir werden gemeinsam beraten und diskutieren, wie wir die Anregungen und Wünsche sowie die Fragen am besten umsetzen können.

### Im Frühjahr 2016 steht die JAV-Neuwahl an!

Wenn du ....

- ... das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hast,
- ... motiviert bist etwas zu verändern,
- ... interessiert an deinen Mitmenschen bist und
- ... du Freude daran hast, im Team zu arbeiten,

Mareike Mehring (Vorsitzende),  6210  
Dennis Sperath (stellv. Vorsitzender),  7248  
Johanna Samtlebe (1. Stellvertreterin),  8757

dann bist **DU** bei **UNS** genau richtig! 

**Auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit freut sich Eure JAV!**

## **Mehr Mitbestimmung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Niedersachsen modernisiert das Personalvertretungsgesetz (NPersVG)**

Die Niedersächsische Landesregierung hat einen Gesetzentwurf zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften beschlossen, der die Mitbestimmung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und die vertrauensvolle Zusammenarbeit in den Dienststellen stärkt.

Erweitert wird die Mitbestimmung der Beschäftigten unter anderem in folgenden Punkten:

- bei Personal-Umsetzungen, bei der Ablehnung von Sonder- und Erholungsurlaub, und
- bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen, dem Inhalt von Personalentwicklungskonzepten sowie bei der Weiterentwicklung von Beförderungsrichtlinien und den Grundsätzen von Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertungen.
- Der Kontrolle des Personalrats sollen künftig auch die als problematisch angesehenen Kettenbefristungen unterliegen, dies bereits bei der zweiten Befristung eines Arbeitsvertrages.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wird ebenfalls gestärkt. Insgesamt soll die Arbeit der Personalvertretungen durch die Nutzung der bestehenden Informations- und Kommunikationstechnik erleichtert werden.

Zur besseren Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten soll der Personalrat in Dienststellen ab 200 Beschäftigten die Bildung eines Wirtschaftsausschusses beantragen können. Bei Gerichten und Staatsanwaltschaften ist ein solches Antragsrecht darüber hinaus beim Richterrat und beim Staatsanwaltsrat vorgesehen.

In besonderen Verwaltungszweigen und Einrichtungen wie Hochschulen und Sparkassen werden Ausnahmen der so genannten Mitbestimmungs- und Benehmens-Tatbestände reduziert. Bei den Einrichtungen der öffentlichen Hand mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung wird die Wahl der Beschäftigtenvertreter zudem geschlechtergerecht erfolgen.

Niedersachsen hatte schon 1994 mit der Einführung der Allzuständigkeit der Personalräte den Grundstein für eine fortschrittliche Regelung ge-

schaffen. Der Niedersächsische Innenminister Boris Pistorius sagte, Niedersachsen sei bereits jetzt eines der führenden Länder im Hinblick auf die Rechte von Personalvertretungen im öffentlichen Dienst. Mit dem Beschluss des Kabinetts werde ein gutes Gesetz noch besser gemacht.

Der Gesetzentwurf sei in einem intensiven Dialog mit den Gewerkschaften und den kommunalen Spitzenverbänden entstanden und stelle einen Ausgleich zwischen den vielfältigen Interessen aller daran Beteiligten dar. Die Landesregierung wolle das Gesetz weiter modernisieren und zugleich die Funktionsfähigkeit der Verwaltungen und insbesondere der Kommunen erhalten.

Der Gesetzentwurf soll im Juli in den Landtag eingebracht werden. Im Hinblick auf die 2016 stattfindenden Personalratswahlen soll es noch in diesem Jahr in Kraft treten.

*(aus Pressemitteilung der Niedersächsischen Landesregierung Nr. 088/15)*

### **Wie ist die Meinung der Gewerkschaft zur Novellierung des NPersVG?**



Mit Blick auf den Forderungskatalog der Gewerkschaft, bleibt der Gesetzentwurf deutlich hinter unseren Erwartungen und Hoffnungen zurück. Der Entwurf enthält vereinzelte Verbesserungen der gesetzlichen Mitbestimmung, erreicht jedoch nicht das seitens der Gewerkschaften geforderte Ziel. Den Anspruch einer wirklichen Reform erfüllt der Entwurf daher nicht. Es wird weiterhin keine Schulungen für Ersatzmitglieder geben, denn alles was Geld kostet wird im Gesetz nicht verändert.

Positiv ist die Streichung des § 65 Abs. 3 Nr. 3. Dadurch wird der Personalrat zukünftig in der Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen im Wissenschaftsbereich sein. Neu wird ebenfalls sein, dass zukünftig Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (WiMi's) mit einer eigenen Gruppe im Personalrat vertreten sein werden (siehe auch Seite 24).



**Liebe WiMi's, nutzt Eure Mitbestimmung und lasst Euch 2016 für die PR Wahl aufstellen!**

## **Landesregierung beschließt Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes**

Die Niedersächsische Landesregierung hat eine Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (**NHG**) beschlossen. Damit soll die Demokratisierung der Hochschulen ausgebaut werden. Ziel des Gesetzentwurfs ist es, Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte und Studierende stärker an den Entscheidungen der Hochschule, insbesondere zu Studium und Lehre, zu beteiligen. Der Gesetzentwurf zur Stärkung der Beteiligungskultur innerhalb der Hochschulen wird nun in den Landtag eingebracht.

Das Gesetz werde auch die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessern, sagte Wissenschaftsministerin Gabriele Heinen-Klajić. Es sorge für gute Bedingungen in Lehre und Beschäftigung, schaffe mehr Geschlechtergerechtigkeit und stärke die Rechte der Senate.

Nach der Anhörung von Verbänden und studentischen Akteuren ist der ursprüngliche Gesetzentwurf in einigen Punkten weiterentwickelt worden.

Der Gesetzentwurf sieht folgende zentrale Änderungen vor:

- Jede Hochschule kann zusätzlich einen hauptberuflichen Vizepräsidenten für den Bereich Studium, Lehre und studentische Belange einsetzen. Dieses Amt muss im Einvernehmen mit den Studentinnen und Studenten besetzt werden, die Studierenden Vertreter im Senat und die Studienqualitätskommission müssen dem Senatsvorschlag zustimmen. Der Kreis derjenigen, die zu nebenberuflichen Vizepräsidenten bestellt werden können, wird auf sämtliche Mitglieder der Hochschule erweitert.

- Um die Beteiligung der Studierenden an den Entscheidungen der Hochschule zu verbessern, erhalten diese die Möglichkeit, mit einem Quorum von drei Prozent Themen an die Hochschulorga-

ne heranzutragen. Diese müssen sich dann hochschulöffentlich damit befassen.

- Die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und Studierendenvertreter können zukünftig an den Hochschul- und Stiftungsratssitzungen mit beratender Stimme teilnehmen. Ferner wird eine Interessenvertretung der Promovierenden eingeführt.

- Um die hohe Zahl befristeter Arbeitsverträge an den Hochschulen einzudämmen, bekommen die Hochschulen die Aufgabe, für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Arbeitsverträge sollen zukünftig an die Mindestdauer einer Promotion oder an die Laufzeit von Forschungsprojekten angeglichen werden. Die näheren Einzelheiten werden hochschulspezifisch insbesondere in mit den Hochschulen abzuschließenden Zielvereinbarungen geregelt.

- Nachwuchswissenschaftlern werden attraktivere und planbarere Karrierewege eröffnet. Sie erhalten die Möglichkeit, von einer befristeten W2-Stelle ohne Ausschreibung auf eine unbefristete W3-Stelle zu wechseln, sofern sie sehr gute wissenschaftliche Leistungen nachweisen können.

- Die Grenznote beim Übergang vom Bachelorstudium in einen konsekutiven Masterstudienangang wird aufgehoben, sodass vom Sommersemester 2016 an jede Bachelorabsolventin und jeder Bachelorabsolvent die Zugangsberechtigung zum Masterstudium hat. Außerdem werden die Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. In den von den Hochschulen aufzustellenden Gleichstellungsplänen sind konkrete Ziel- und Zeitvorstellungen für die Einstellung von zusätzlichen Professorinnen festzulegen.

(aus *Pressemitteilung der Niedersächsischen Landesregierung vom 21.07.2015*)



## **Zweiter Stammtisch im Tierhaltungsbereich**

Der zweite Stammtisch am 16. Juli 2015 im Institut für Tierernährung behandelte das Thema „**Was unsere Tiere an Futter brauchen – oder ist die Vielfalt wirklich erforderlich?**“

Beispielsweise Schafe: Sie brauchen nur „gutes“ Heu damit eine optimale Versorgung gewährleistet ist. Da aber nicht immer „gutes“ Heu vorhanden ist, muss zu gefüttert werden. Damit solche Probleme einmal von einem Fachmann auf dem Gebiet der Tierernährung beleuchtet werden, begrüßte uns am 16. Juli Herr Prof. Kamphues. Zwölf interessierte Zuhörer trafen sich im Hörsaal des Instituts.



Wenn man den Teilnehmern im Vorfeld gesagt hätte, dass das ein Gebiet in der Tierhaltung ist, das durchaus zwei Stunden fesseln kann, hätte das wohl kaum einer geglaubt. Herr Prof. Kamphues hat dies geschafft! Mit viel Witz und ein wenig Ironie konnte er seine Zuhörer für dieses Themengebiet begeistern.

Herr Prof. Kamphues ging engagiert auf die vielen Fragen der Teilnehmer ein. Es wurde über „Barfen“ (Rohfleischfütterung) von Hunden gesprochen und über Probleme in der Nagerhaltung und -fütterung. Bei Nagern wachsen die Schneidezähne das ganze Leben lang und das angebotene Futter muss auf diese Bedürfnisse ausgerichtet sein. Auch auf kritische Themen, wie das Schnabelkürzen in der Mastgeflügelhaltung, ist Herr Prof. Kamphues eingegangen. In der Schweinehaltung kann man dem Problem des Kannibalismus entgegenwirken, indem Schweine entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten bekommen.

Am Schluss der Veranstaltung waren sich alle einig, dass fast alle Futtermittel ihre Daseinsberechtigung haben. Beim nächsten Zoo- oder Tierparkbesuch wollen die Teilnehmer/-innen darauf achten, ob das Popcorn für die Kinder nicht neben dem Futterautomaten der Ziegen steht. Das Ziegenfutter ist nur grünes Popcorn und sollte nicht mit dem Popcorn für Kinder verwechselt werden. Ziegen bekommen davon gesundheitliche Probleme mit dem Pansen.

In Vertretung des Personalrates bedankt sich Jan Scheler bei allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen für die rege Mitarbeit und bei Herrn Prof. Kamphues für den spannenden Vortrag und die nette Aufnahme in seinem Institut.

**Nächster Stammtisch siehe Seite 23**

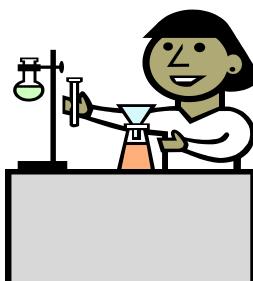


## **40 Jahre TiHo – Ein Tierpfleger geht in den wohlverdienten Ruhestand**

Seit 40 Jahren arbeitete Wolfgang Grube als Tierpfleger an der Hochschule und das ausschließlich in der Kleintierklinik. Nun geht er in den wohlverdienten Ruhestand. Seit 1988 arbeitete Herr Grube aktiv im Personalrat mit. Anfangs als Ersatzmitglied und später als ordentliches Mitglied. Dafür möchte sich der Personalrat ganz herzlich bedanken. Wir wünschen ihm alles, alles Gute, vor allem Gesundheit und dass sich seine Pläne, Vorhaben und Wünsche erfüllen.

## Vorläufiger Terminplan TA-Stammtisch 2015/2016

- 14.10.2015 Was ist GLP und welcher Unterschied besteht zur Akkreditierung?  
Frau Dr. I. Fleischhauer ITEM, Leitung Qualitätssicherung  
Institut für Pathologie Seminarraum 1. OG
- 11.11.2015 Besichtigung des RIZ  
(Research Center for Emerging Infections and Zoonoses)  
(Achtung, dieser Termin kann sich noch kurzfristig ändern)  
Dr. Andreas Gassner (kann sich noch ändern)  
Treffpunkt: Foyer Institut für Pathologie
- 09.12.2015 Gemütliches Beisammensein, Gedankenaustausch
- 13.01.2016 Literaturrecherche: „Optimierter Recherche – Was, wie und wo“  
**W** Frau PD Dr. S. Leonhard-Marek, Leiterin der Bibliothek  
Institut für Lebensmitteltoxikologie und Chemische Analytik,  
Bibliothek, 2. OG
- 10.02.2016 Statistik  
**W** Frau Dr. Pöttmann  
TiHo-Tower Seminarraum 204 2. OG
- 09.03.2016 Abfallentsorgung für das Labor  
**W** Wohin mit den ganzen Laborabfällen?  
Silke Staats, Sonderabfallentsorgung  
TiHo-Tower, Seminarraum 204, 2. OG
- 13.04.2016 Führung durch die neu eingerichtete Mückenzucht im Institut für Parasitologie verbunden mit einem Vortrag über das Thema Stechmücken (Verbreitung, Übertragung von Krankheiten usw.)  
Frau Prof. S. Becker  
Treffpunkt: Vor dem Institut für Parasitologie
- 11.05.2016 wird noch bekannt gegeben
- 08.06.2016 wird noch bekannt gegeben



= anerkannte Weiterbildung

## Interne Stellenausschreibung – altes Thema aber immer aktuell

Mit internen Stellenausschreibungen haben Personalrat und Dienststelle ein Instrument geschaffen, um schnellstmöglich alle Beschäftigten über eine freigewordene bzw. neu geschaffene und zu besetzende Stelle zu informieren und um unnötige Kosten für Anzeigen in Zeitungen und Zeitschriften einzusparen. Viele Beschäftigte haben befristete Arbeitsverträge. So kann ein interner Wechsel in andere Hochschuleinrichtungen für beide Seiten von Vorteil sein. Die einstellende Einrichtung bekommt bei einer internen Besetzung eine/n Beschäftigte/n mit Kenntnissen der internen Struktur und Arbeitsabläufen, so dass der Einarbeitungsaufwand relativ gering ist. Für die/den Beschäftigte/n kann ein Wechsel zur Entfristung des Arbeitsverhältnisses führen, aber auch den Sprung in eine bessere Entgeltgruppe, eine Alternative bei gesundheitlichen Einschränkungen oder die Lösung eines Konflikts bedeuten. Entsprechend hoch ist die Motivation am neuen Arbeitsplatz wenn so ein Wechsel gelingt.



Im Tarifvertrag der Länder (TV-L) steht im § 30 Abs. 2 Satz 2:

„Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.“ D.h. wenn zwar die erst genannten Voraussetzungen erfüllt sind, spielt die Eignung oder die Qualifikation eine weitere entscheidende Voraussetzung.

Durch die einzuhaltenden Verfahrenswege kann es manchmal zu Zeitverzögerungen kommen und geeignete Beschäftigte haben die Hochschule bereits verlassen, weil ihre Verträge ausgelaufen sind. Damit lassen wir unser „Humankapital“ ziehen und investieren im Zweifel in externe Bewerber, die wir wieder einarbeiten und schulen müssen. **Motivierte Beschäftigte bilden eine wichtige Grundlage für den Erfolg unserer Hochschule!** (Anregung aus PR-Info der LUH 07/2015)

## Umgang mit Konflikten

Konflikte treten überall dort auf, wo Menschen miteinander leben und arbeiten. Wichtig ist es nicht, Konflikte um jeden Preis zu vermeiden. Es ist zu überlegen, wie man mit auftretenden Konflikten umgeht und wie man diese Situation meistert. Die Lösung eines sachlichen Konflikts (z.B. Konflikt bei der Lösung einer Arbeitsaufgabe) kann eventuell sogar ganz neue Wege aufzeichnen und zu neuen, besseren Ergebnissen führen.

Ein Beziehungskonflikt (Konflikt im Zusammenleben oder –arbeiten) kann, wenn er nicht angesprochen und aufgearbeitet wird, zu Frustration, Bitte um Versetzung, ja sogar zu ernsthaften psychischen und gesundheitlichen Problemen führen. Ein Wertekonflikt (z. B. bei Widersprüchen in der Lebensauffassung) kann in vielen Fällen durch etwas Toleranz beseitigt werden.

Um einen Konflikt zu bewältigen, ist eine Konfliktanalyse dringend erforderlich:

- Was ist der Grund für den Konflikt?
- Wer sind die Konfliktparteien?
- Wie hat man sich bisher in diesem Konflikt verhalten?
- Wie lange besteht der Konflikt?
- Versuchen Sie den Konflikt aus der Sicht des anderen zu sehen.
- Welche Erwartungen und Ziele haben Sie an einer Konfliktlösung?



Man kann versuchen, den Konflikt alleine zu lösen. Wenn das nicht mehr geht, benötigt man Hilfe von „außen“. Das können Kollegen/innen sein, Mitglieder der Personalvertretung oder auch bestellte Mediatoren.

Wenn Sie einen Konflikt lösen wollen, gibt es einiges auf das Sie achten sollten:

- Suchen Sie das Gespräch.
- Führen Sie es, wenn möglich, an einem neutralen Grund.
- Vermeiden Sie Verallgemeinerungen (Immer hast Du..., Nie machst Du ...)
- Erklären Sie, was der Konflikt in Ihnen auslöst.
- Lassen Sie den anderen erklären, was dieser Konflikt in ihm auslöst.
- Versuchen Sie sich in die Argumentation des anderen hinein zu versetzen.
- Beleidigungen, Verletzung von Gefühlen, Unterstellungen sind in diesem Prozess nicht hilfreich.
- Vermeiden Sie, dass der andere sein Gesicht verliert.
- Halten Sie das Ergebnis schriftlich fest.

Nicht immer liegt der Grund eines Konflikts wirklich bei den Konfliktparteien. Oft sind es ganz andere Umstände, die diesen Konflikt erst auslösen. Die Strukturen einer Einrichtung können ein gewisses Konfliktpotenzial beinhalten. Leider gibt es solche strukturellen Konfliktpotentiale auch an Hochschulen. Hier entstehen Situationen, deren Auswirkungen auf die Mitarbeiter, wir als Personalvertretung zu spüren bekommen. Zur Lösung der zu Tage tretenden Konflikte, deren Ursprung manchmal ganz wo anders liegt, wollen wir beitragen. Nur können wir oft den eigentlichen Grund nicht beseitigen, da dem Personalrat hier die Berechtigungen und Kompetenzen fehlen.

Dazu wäre ein Konfliktmanagement an der Hochschule notwendig. Hier müssten die strukturellen Konfliktpotenziale aufgezeigt und Lösungen diskutiert werden. Wir denken, viele psychischen und physischen Probleme und manche Langzeiterkrankung könnte so vermieden oder gemildert werden. Ein gesundes Arbeitsklima trägt zur allgemeinen Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten bei und beides ist wichtig, um die immer größeren Arbeitsaufgaben und Leistungsansprüche bewältigen zu können.

(Quelle: PR-Info Universität Rostock 2/15 von Jutta Türr)

## **Führungsstile oder Führung mit Stil?**

Frage man Vorgesetzte wie sie ihren Führungsstil bezeichnen würden, nennt die Mehrheit den kooperativen Führungsstil. Der Trend geht zwar in die kooperative Richtung, menschlich und partnerschaftlich zu führen, doch der autoritäre Führungsstil ist noch immer weit verbreitet. Keiner kann wirklich aus seiner Haut. Wer zum Beispiel ein „Kontrollfreak“ ist, kann sich schwerlich komplett ändern. Aber er oder sie könnte versuchen aus seiner oder ihrer Schwäche eine Stärke zu machen, indem er oder sie nur kontrolliert, wo Kontrolle Sinn macht und ansonsten lernt, seinen oder ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mehr Vertrauen entgegen zu bringen.



Führung mit Stil – was das ist, lässt sich im Grunde recht einfach beschreiben. Wann immer man als Leiterin oder Leiter um Autorität kämpfen muss, also die eigene Position herausstellen muss, um sich durchzusetzen, läuft es nicht „rund“. Wer es dagegen schafft, sich als Vorgesetzte oder Vorgesetzter entbehrlich zu machen und trotzdem Respekt genießt, ist auf dem richtigen Weg. Es sollte bei der Führung niemals um Macht gehen. Es sollte vielmehr darum gehen, das Große und Ganze im Auge zu behalten, zu lenken, ohne seinen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ständig „ins Steuer zu greifen“.

Ein einfaches Gedankenspiel kann da helfen. Was wird aus der Einrichtung, wenn ich morgen nicht mehr da bin? Könnten meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch ohne mich die Arbeit zur vollen Zufriedenheit ausführen? Wer das mit „Ja“ beantworten kann, der muss sich um seinen Führungsstil keine Sorgen machen und um seine Einrichtung erst recht nicht.

(Anregung aus „nullfünfelf“ – Das Studierende-Magazin für Hannover Nr.14 / April 15)

## **Startgutschriften VBL zum 31.12.2001 sind unverbindlich**

1,7 Millionen Angestellte im öffentlichen Dienst ab dem Geburtsjahrgang 1947, die bei der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) pflichtversichert sind oder waren, können auf einen Zuschlag auf ihre Rentenanwartschaft zum 31.12.2001 (die sogenannte Startgutschrift) hoffen.

Nach dem Piloturteil des OLG Karlsruhe vom 18.12.2014 (Az. 12 U 104/14) verstößt die Neuregelung der sog. rentenfernen Startgutschriften gegen den Gleichheitsgrundsatz des Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes und ist daher **unverbindlich**. Durch diese Unverbindlichkeit kann die Startgutschrift beanstandet werden.

Die Zusatzversorgungskasse VBL wird mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit Revision gegen das OLG-Urteil beim BGH einlegen. Sofern der BGH aber das OLG-Urteil und damit die Verfassungswidrigkeit der Neuregelung bestätigt, müssen die Tarifparteien eine „Neuregelung der Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften“ verabschieden.

Wenn Sie bereits **vor dem 31.12.2001** im Öffentlichen Dienst tätig waren **und eine Startgutschrift von der VBL am 01.01.2002** erhalten haben, sowie **nach dem 01.01.1947** geboren wurden, sollten Sie die Startgutschrift bei der VBL beanstanden. Dies ist jedoch nur möglich, wenn **alle** genannten Voraussetzungen auf Sie zutreffen und die Verfassungswidrigkeit der Neuregelung vom BGH bestätigt wird.

**An der TiHo sind davon etwa 300 Beschäftigte betroffen. Herr Dr. Kania vom VSZ e.V. wird Ihnen auf unserer Personalversammlung am 12.11.2015 in einem kurzen Vortrag die Problematik der „unverbindlichen Startgutschriften“ erläutern. Zudem stellt er den Verein vor und bringt entsprechendes Informationsmaterial mit.**

Verein zur Sicherung der Zusatzversorgungsrente e.V. (VSZ e.V.)  
Postfach 62 04 62  
22040 Hamburg  
Email: [kontakt@vsz-ev.de](mailto:kontakt@vsz-ev.de)  
Website: [www.vsz-ev.de](http://www.vsz-ev.de)



**Zusätzlich können sich alle Beschäftigte, die zu den Betroffenen zählen, beim Personalrat melden. Wenn sich möglichst viele von Ihnen melden, kann der Personalrat eine Sonderveranstaltung organisieren, die außerhalb der Arbeitszeit stattfindet und bei der eine Teilnahmegebühr entrichtet werden muss.**



**Stammtisch**

# **Stammtisch im Tierhaltungsbereich**

**Outlook:**

**Das bekannt unbekannte Wesen  
Wie funktioniert es? Was kann es?**



**TiHo-IDS kennt die Antwort**

**Das Treffen findet am 12.01.2016 um 16.00 Uhr im TiHo Tower, Bünteweg 2, Raum 312 im 3. OG statt.**

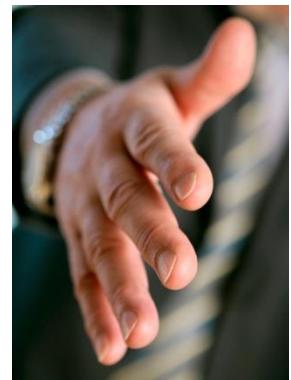
**Da nur eine begrenzte Anzahl an PC-Plätzen vorhanden ist,  
bitte unbedingt anmelden unter Tel.: 8046 oder  
[jan.scheler@tiho-hannover.de](mailto:jan.scheler@tiho-hannover.de)**

**Im Namen des Personalrates  
Jan Scheler**

## Personalratswahl 2016

### Lust auf Personalrat?

#### Im nächsten Jahr wird neu gewählt!



- 😊 Sie wollen sich für die Interessen der Beschäftigten stark machen?
  - dann sind Sie bei uns richtig!
- 😊 Ihnen fehlt manchmal das „Wir-Gefühl“?
  - bei uns können Sie es erleben, wir sind ein gutes Team!
- 😊 Sie wollen mal über den Tellerrand der eigenen Hochschuleinrichtung hinaus schauen?
  - machen Sie im Personalrat mit!
- 😊 Sie sind Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in und wollen sich für Ihre neue Gruppe stark machen?
  - machen Sie im Personalrat mit!

Jetzt mit einer eigenen Gruppe vertreten

Jede/r kann kandidieren!!! **Auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter u. Mitarbeiterinnen!**

Wir fordern alle Kolleginnen und Kollegen der TiHo auf, die Interesse an der Personalratsarbeit haben und sich engagieren möchten, sich bei uns zu melden! Informieren Sie sich über unsere Arbeit:

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

### Warum brauchen wir eine starke Personalvertretung?

- ➔ **Der Personalrat** vertritt die Interessen aller Beschäftigten.
- ➔ **Der Personalrat** achtet darauf, dass zugunsten der Beschäftigten geltende Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Vereinbarungen eingehalten werden.
- ➔ **Der Personalrat** hilft bei der Lösung von Konflikten, die mit den Vorgesetzten, aber auch mit Kolleginnen und Kollegen entstehen können.
- ➔ **Personalratsmitglieder** sind in Kommissionen, Ausschüssen sowie Arbeitskreisen beteiligt und können auch dort die Belange der Beschäftigten vertreten.
- ➔ **Der Personalrat** ist Ansprechpartner für alle Beschäftigten und jeder hat das Recht ihn während der Arbeitszeit (Abmeldung bei dem/der Vorgesetzten nicht vergessen!) aufzusuchen. Er berät in arbeits- und tarifrechtlichen Fragen und bietet kompetente Unterstützung.
- ➔ **Der Personalrat** kümmert sich um den Arbeits- und Gesundheitsschutz.



**Personalräte** können zwar nicht alles durchsetzen, was die Beschäftigten und wir uns wünschen, aber sie können beraten und im Interesse der Beschäftigten mit der Dienststelle verhandeln. Deshalb ist eine starke Personalvertretung wichtig!!