

Der Personalrat informiert



PR-Info 65/2019



Der Personalrat wünscht allen Beschäftigten einen schönen Sommer!

Inhalt	Seite
3. Gesundheitstag an der TiHo	2 - 3
Tarifergebnis 2019 im öffentlichen Dienst der Länder	4
Neues auf der Homepage	5
Fort- und Weiterbildung	5
Auflösung Rätselspaß aus PR-Info 64/2018	5
Reform des Teilzeitrechtes – Brückenteilzeit	6
Arbeitsministerium plant Recht auf Homeoffice	7
Ausblicke – Sommerfest 2019	7
Save the date – Personalversammlung	7
Unsere Rechtsecke	8 – 9
Hochschulausflug 2019	10
Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	10
Schwerbehindertenvertretung (SBV)	10
TA – Stammtisch Programm	11
Verkündungsblätter	11
Rätselspaß PR-Info 65/2019	11

3. Gesundheitstag an der TiHo

Unter der Thematik „Gesunde Ernährung“ fand am 7. März 2019 unser 3. Gesundheitstag statt.



Wie auch schon bei unseren vorangegangenen Gesundheitstagen haben der Präsident Dr. Greif und Birgitt Mendig (Personalrat) sowie diesmal die AOK in Vertretung von Herrn Heinemann den Gesundheitstag eröffnet.

Danach begannen nacheinander die **vier** Vorträge „Gesunde Pause“, „Richtiges Trinken“, „Wenn Lebensmittel ihr *Blaues Wunder* erleben“ und „Welt-ernährung“.



Die ersten zwei Vorträge wurden von der AOK, vertreten durch Sabine Pera, Ernährungswissenschaftlerin, vorgetragen. Den dritten Vortrag übernahm Frau Dr. Birthe Ahlfeld aus dem Institut für Lebensmittelqualität und –sicherheit. Alle Themen waren inhaltlich informativ und gut verständlich. Eine besondere Resonanz fand das Referat von Herrn Dr. Sürle zum Thema „Welt-ernährung“. Nach diesem Vortrag sind die meisten sicherlich bei ihrem nächsten Einkauf von Lebensmitteln mit mehr Verantwortung für unsere Umwelt vorgegangen. Alle vier Vorträge konnten am Nachmittag noch einmal angehört werden.



Ein Besuchermagnet war der **Stand von Dr. Nils Grabowski** aus dem Institut für Lebensmittelqualität und –sicherheit. Die Besucherinnen und Besucher konnten Insekten, verpackt in „kleinen Fleischbällchen“, probieren. Er bereitete die Heuschrecken, Wandergrillen und Mehlwürmer in heißem Erdnussöl zu. Unterstützt wurde er von vielen Helferinnen, so dass sie den Andrang gut bewältigen konnten. So zubereitet, ohne dass man das Tierchen sehen konnte, trauten sich erstaunlich viele, die Insekten zu probieren. Zusätzlich bat Herr Grabowski die Insektentester mittels Fragebogen ihren Eindruck von dieser Art Lebensmittel zu notieren. Zu Fragen, die die Zubereitung von Insekten betrafen, gab Herr Grabowski gerne Auskunft. Um 14.00 Uhr war alles bereits aufgegessen. Mit diesem Zuspruch hatte wohl keiner gerechnet.

Der Personalrat bedankt sich bei Dr. Nils Grabowski und seinem Helferteam (VMTA Schülerinnen).

Auch der Stand der Gärtnerinnen fand regen Zuspruch. Mit der Aufzucht von verschiedenen Heil- und Küchenkräutern haben Ilka Ladenthien und Veronika Stern bereits mehrere Wochen vor dem Gesundheitstag begonnen. Es gab viel Information zu bekannten Kräutern wie Sauerampfer, Basilikum, Beifuß, Baldrian, Kamille, Kümmel, Oregano, Brunnen- und Kapuzinerkresse, Ringelblume, wilde Malve und Johanniskraut sowie zu weniger geläufigen Arten wie Bärenklau, Benedikten Distel, Mädesüß und Blauer Staudenleim. Um eine Frage am Quizstand richtig beantworten zu können, mussten sich die Besucher über Safran informieren. Bei den Beschäftigten der Gärtnerei bedankt sich der Personalrat für die Unterstützung.



Am Stand des LFG Ruthe ging es rund um das Thema „Ei“. TiHo Beschäftigte konnten sich darüber informieren woran zu erkennen ist ob ein Ei frisch ist oder nicht. Das gelingt mit dem „Ei im Wasserbassin“ oder mit dem „Aufschlagtest“. Ein frisches Ei bleibt waagrecht auf dem Glasboden des Bassins liegen, bei einem 7-Tage alten Ei steht das stumpfe Ende etwas in die Höhe, ab 14 Tage senkrecht und ab ca. 4 Wochen schwimmt das Ei oben. Das Ei schwimmt, weil die Luftkammer im Ei mit zunehmenden Alter immer größer wird. Beim „Aufschlagtest“ ist das Eigelb gewölbt und bei älteren Eiern nicht mehr. Wenn also das Eiweiß einen Ring um das Ei bildet, so dass sich dieses schön nach oben wölbt, ist das ein Zeichen für Frische.



Am Quiz des Personalrates beteiligten sich 54 Beschäftigte. Die Antworten für den Quizfragebogen fand man nur durch den Besuch der Stände bzw. der Vorträge. Den 1. Preis, eine TiHo-Porzellan-Eule, gewann Christine Haase aus der Geflügelklinik. Der 2. Preis, ein TiHo-Überraschungsbeutel, ging an Maren Sommer aus der Hochschulbibliothek und Preis Nr. 3, ein Gutschein über 30 Ruthe-Eier, gewann Prof.in Christiane Pfarrer. Wir gratulieren!

Am TiHo-Stand gab es Informationen zu den Themen Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement u.v.m.

Bei der AOK-Zuckerausstellung erhielten die Besucher durch die anschauliche Demonstration genaue Kenntnis darüber, wie viel Zucker die verschiedenen Lebensmittel enthalten. Die Ausstellung sollte den Betrachter dazu anregen, sein eigenes Essverhalten zu überdenken. Denn wie heißt es schon in einem alten Sprichwort: „Allzu viel ist ungesund“!



Wenn wir es erneut schaffen, durch diese Veranstaltungen längerfristig etwas für die Gesundheit der Beschäftigten zu tun, dann ist mit dem 3. Gesundheitstag ein weiterer Schritt in die richtige Richtung getan.

Ein besonderer Dank des Personalrates geht an die vielen Helfer hinter den Kulissen. Denn nur durch die Mithilfe der Kollegen/Kolleginnen des Dezernates 4 war dieser Erfolg des Gesundheitstages möglich.

Tarifergebnis 2019 im öffentlichen Dienst der Länder

Das Ergebnis im Überblick

Die Einigung sieht eine tabellenwirksame Anhebung der Gehälter im Gesamtvolumen von 8 Prozent mit einer Laufzeit von 33 Monaten vor. Darin enthalten ist eine ausgeprägte soziale Komponente. Über die Laufzeit haben alle Beschäftigten damit mindestens 240 Euro mehr im Monat.



Erhöhung der Tabellenentgelte TV-L

Die Tabellenentgelte der Anlage B zum TV-L werden

a) zum 1. Januar 2019 um ein Gesamtvolumen von 3,2 Prozent erhöht.

In diesem Gesamtvolumen sind enthalten die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 4,5 Prozent und für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung in Höhe von 3,01 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 100 Euro.

b) zum 1. Januar 2020 um ein Gesamtvolumen von 3,2 Prozent erhöht.

In diesem Gesamtvolumen sind enthalten die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 4,3 Prozent und für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung in Höhe von 3,12 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 90 Euro.

c) zum 1. Januar 2021 um ein Gesamtvolumen von 1,4 Prozent erhöht.

In diesem Gesamtvolumen sind enthalten die Anhebung der Stufe 1 in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um 1,8 Prozent und für die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen eine lineare Erhöhung in Höhe von 1,29 Prozent, mindestens jedoch eine Erhöhung um 50 Euro.

Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach dem TVA-L BBiG und die Tarifentgelte der Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV Prakt-L werden wie folgt erhöht:

a) zum 1. Januar 2019 um einen Festbetrag in Höhe von **50 Euro** und

b) zum 1. Januar 2020 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von **50 Euro**.

c) Der Urlaubsanspruch erhöht sich um einen Tag **auf 30 Urlaubstage**.

d) Die Übernahmeregung wird für weitere zwei Jahre wieder in Kraft gesetzt.

Darüber hinaus haben die Verhandlungspartner zahlreiche strukturelle Verbesserungen in der Entgeltordnung erreicht. **Als hälftigen Ausgleich der daraus entstehenden Mehrkosten wird die Jahressonderzahlung für die Jahre 2019 bis 2022 für beide Tarifgebiete festgeschrieben. Grundlage für die Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung sind die Entgeltwerte aus 2018.** Die Anpassung der Jahressonderzahlung Ost-West wird nicht berührt. Der Bemessungssatz ist in Ost und West gleich.

Garantiebetrag bei Höhergruppierung

Die Garantiebeträge werden zum 1. Januar 2019 für die Dauer der Laufzeit des Tarifvertrages auf 100 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 180 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15) erhöht.

Der jeweilige Garantiebetrag ist begrenzt auf den Unterschiedsbetrag bei einer stufengleichen Zuordnung. Die bisherige Entgeltgruppe 9 wird in die Entgeltgruppen 9a und 9b aufgeteilt.



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Für Rückfragen steht Ihnen der Personalrat oder die Personalabteilung gern zur Verfügung.

Neues auf der Homepage



Am 20. Februar 2019 gab es eine Informationsveranstaltung zum Thema „Pflichtzusatzversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)“. Wer es nicht einrichten konnte daran teilzunehmen, findet alle wichtigen Informationen unter dem Link: <https://www.tiho-hannover.de/interner-tiho-bereich/personalrat/vbl/>.

Dienstvereinbarungen (DV)

Die Dienstvereinbarung „Suchtbedingte Auffälligkeiten am Arbeitsplatz“ wurde überarbeitet und ist abgelegt auf den Seiten des Personalrats (<https://www.tiho-hannover.de/universitaet/personalrat/informationsmaterial/>) oder kann [direkt hier](#) heruntergeladen werden.

Neu abgeschlossen wurde die DV „Einführung und Nutzung eines Dokumentenmanagementsystems (DMS)“. Mit der Einführung eines DMS soll den Beschäftigten der TiHo eine anwenderfreundliche, moderne IT-gestützte Arbeitsumgebung zur elektronischen Bearbeitung von Verwaltungsvorgängen zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen der Nutzung des DMS werden keine Persönlichkeits- bzw. Leistungsprofile der Beschäftigten erstellt. Eine individuelle Verhaltens- und Leistungskontrolle findet nicht statt. Die Dienstvereinbarung ist abgelegt auf den Seiten des Personalrats (<https://www.tiho-hannover.de/universitaet/personalrat/informationsmaterial/>) oder kann [direkt hier](#) heruntergeladen werden.

Neu ist auch der Button „Achtwochen Mail“. Der Personalrat verschickt in unregelmäßigen Abständen E-Mails an alle Beschäftigten über aktuelle Themen unserer Personalratsarbeit. Diese E-Mails können nachgelesen werden unter dem Link: <https://www.tiho-hannover.de/interner-tiho-bereich/personalrat/achtwochen-mail/>.

Fort- und Weiterbildung

In unserem PR-Info 64/2018 berichteten wir über den Abschluss eines Personalentwicklungskonzeptes. Inzwischen gab es und gibt es zahlreiche sowohl interne als auch externe Angebote zur Fort- und Weiterbildung. Um nur einige zu nennen:

- Praxiswerkstatt EDV (Outlook)
- Praxiswerkstatt Geschäftszimmer, Verwaltung
- Praxiswerkstatt Tierhaltung
- Praxiswerkstatt Labor
- Praxiswerkstatt Technik
- Englischkurse

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

Auflösung Rätselspaß aus PR-Info 64/2018

Das Lösungswort lautete: **WEITERBILDUNG**

Aus allen richtigen Einsendungen wurde **Annegret Fröhner aus der Hochschulbibliothek** als Gewinnerin gezogen. Sie erhielt einen „Kaffeebecher to go“. Herzlichen Glückwunsch!

* * *

Ideen fürs PR-Info

Haben Sie eine Idee oder möchten Sie, dass zu einem bestimmten Thema im PR-Info berichtet wird?

Dann schreiben Sie uns Ihren Artikel oder teilen Sie uns Ihren Wunsch mit!



Reform des Teilzeitrechtes – Brückenteilzeit



Brückenteilzeit ab 2019 möglich

Mehr Beschäftigte sollen befristet in Teilzeit arbeiten können. Auch jetzige Teilzeitkräfte sollen leichter in Vollzeit zurückkehren. Mit dem Brückenteilzeitgesetz ermöglicht die Bundesregierung Arbeitszeit, die zum Leben passt.

Ein bis fünf Jahre befristete Teilzeit und danach wieder zurück zur vorherigen Arbeitszeit: Mit den Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz - der neuen Brückenteilzeit - wird das möglich. Die Neuregelungen sind zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten.

"Von diesem Gesetz profitieren die Beschäftigten und auch die Unternehmen, weil sie mehr Flexibilität und Sicherheit erhalten", sagte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil bei der Debatte im Bundestag am 18. Oktober. Der neue Rechtsanspruch auf die so genannte „Brückenteilzeit“ ist nicht an einen bestimmten Grund geknüpft – wie etwa Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen.

Wie bisher im Teilzeitrecht gilt: Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen. Die Teilzeit ist spätestens drei Monate vor Beginn zu beantragen. Der Antrag ist beim Arbeitgeber in Textform zu stellen – zum Beispiel per E-Mail.

Wer befristet in Teilzeit arbeiten will, muss sich vorher festlegen: Während der Brückenteilzeit ist keine weitere Verringerung, Erhöhung oder vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit möglich. Damit erhalten Arbeitgeber Sicherheit bei der Personalplanung.

Rückkehr in Vollzeit erleichtern

Bisher sieht das Teilzeitrecht lediglich den Anspruch auf unbegrenzte Teilzeitarbeit vor - verbunden mit dem Risiko, dauerhaft in Teilzeit bleiben zu müssen. Vor allem Frauen stecken oft in der „Teilzeitfalle“. Für ihr Einkommen und ihre spätere Rente sei das Rückkehrrecht in Vollzeit besonders wichtig.

Die Neuregelung wird also auch für Beschäftigte gelten, die bisher unbefristet in Teilzeit arbeiten und ihre Arbeitszeit aufstocken wollen. Der Arbeitgeber muss künftig beweisen, dass er keinen entsprechenden freien Arbeitsplatz hat. Oder dass die oder der Teilzeitbeschäftigte nicht gleich geeignet ist wie andere Bewerber.

Kleine Unternehmen nicht überfordern

Kleine Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten sind von der neuen Brückenteilzeitregelung ausgenommen. Um diese Arbeitgeber nicht zu überfordern, gibt es für deren Beschäftigte keinen Rechtsanspruch auf befristete Brückenteilzeit.

Für Unternehmen von 46 bis zu 200 Mitarbeitern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt. Hier muss pro 15 Beschäftigten nur jeweils einem Antrag auf befristete Teilzeit entsprochen werden.

Der Arbeitgeber wird verpflichtet, den Veränderungswunsch der Arbeitszeit mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu besprechen. Das gilt unabhängig von der Betriebsgröße für alle Arbeitgeber. Auf Wunsch der Beschäftigten kann der Personal- oder Betriebsrat hinzugezogen werden.

Arbeitszeit, die zum Leben passt

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt: 50 Prozent der Männer und gut 40 Prozent der Frauen würden ihre Arbeitszeit gern um mindestens 2,5 Wochenstunden verkürzen. Aber 17 Prozent der Frauen und 10 Prozent der Männer würden auch gern mindestens 2,5 Stunden pro Woche länger arbeiten. Arbeitszeit, die zum Leben passt - das ist ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen der Bundesregierung. Das Bundeskabinett hat den Gesetzentwurf zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetz im Juni auf den Weg gebracht. Der Bundestag hat es am 18. Oktober beschlossen. Nach Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten trat das neue „Brückenteilzeitgesetz“ zum 1. Januar 2019 in Kraft.

(aus: www.bundesregierung.de/aktuelles)

Arbeitsministerium plant Recht auf Homeoffice

Das Bundesministerium arbeitet weiterhin an einem Gesetzesentwurf, der Beschäftigten einen Anspruch auf Homeoffice gewähren soll. Presseberichten zufolge sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, eine Tätigkeit im Homeoffice grundsätzlich zu gestatten. Ein entsprechender Antrag darf nur mit hinreichender Begründung abgelehnt werden. Wenn sich das neue Gesetz insoweit – wie vermutet wird – tatsächlich an § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG - „Verringerung der Arbeitszeit“) orientiert, dürften Arbeitnehmer in streitigen Fällen eine gute Erfolgsquote haben.

Die interessengerechte Umsetzung arbeitsschutz- und datenschutzrechtlicher Vorgaben, insbesondere mit Blick auf die Einhaltung der Arbeitszeit und die sichere Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, dürfte den Gesetzgeber vor Herausforderungen stellen. (Quelle: NJW-Spezial, Heft 5/2019)



Ausblicke – Sommerfest 2019

Der Personalrat wird sich wieder an dem diesjährigen **Sommerfest am 20. Juni 2019** mit drei **neuen Wettkampfangeboten** beteiligen.

Geplant sind drei neue Wettkämpfe für Zweier-Teams. Die Teams können sich vorab bereits bilden oder finden sich spontan zu zweit beim Sommerfest zusammen. Wie auch schon in den letzten Jahren, kann nur das Team gewinnen, welches alle drei Stationen durchlaufen hat. In welcher Reihenfolge ist jedem Team selbst überlassen.



- **Zielwurf auf Eierpappen:** Es werden drei Golfbälle und drei Tischtennisbälle ausgegeben. Auf dem Boden liegen fünf an einander geklebte Eierpappen. Mit den Bällen muss man in die Felder zielen, mit denen die meisten Punkte erreicht werden können.
- **„Blinde Kuh mal anders“:** Ein Teammitglied muss mit verbundenen Augen eine Kartoffel auf einem Löffel balancieren (wenn diese herunterfällt muss sie erst wieder aufgehoben werden). Das zweite Teammitglied hat die Aufgabe das erste Teammitglied durch einen Parcours zu navigieren. Die Navigation erfolgt nur durch Tippen auf Kopf und Schulter. Jedes Team erhält ca. 30 Sekunden vor dem Start die Möglichkeit sich „aufzuwärmen“, um die Befehle für die Navigation zu erlernen.
- **„Wikinger Schach“:** Das ist ein Geschicklichkeitsspiel, in dem zwei Spieler/innen um einen „König“ kämpfen. Die Spieler/innen versuchen Holzklötze (Kubbs) mit Wurfhölzern umzuwerfen bzw. zu „fällen“. Der „König“, der in der Mitte des Spielfeldes steht, darf erst ganz zum Schluss getroffen werden.

Natürlich gibt es auch etwas zu gewinnen:

1. **Platz: Hundeschädel + Goldmedaille.**
2. **Platz: große TiHo Überraschungsbeutel + Silbermedaille.**
3. **Platz: zwei Gutscheine über je 20 frische Eier aus Ruthe + Bronzemedaille.**

Save the date – Personalversammlung

Die diesjährige Personalversammlung findet am **20. November 2019 um 9:30 Uhr** im Hörsaal des Instituts für Tierzucht und Vererbungsforschung, Bünteweg 17p, statt. Nähere Informationen werden zeitnah verschickt.



Unsere Rechtsecke / Arbeitgeber muss vor dem Verfall von Urlaub warnen



Nach der Rechtsprechung des EuGHs verfallen noch vorhandene Urlaubstage nicht automatisch, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht rechtzeitig genommen hat. Der Arbeitgeber muss seine Beschäftigten »klar und rechtzeitig« vor dem Verfall warnen und ihnen Gelegenheit geben, den Urlaub zu nehmen – so jetzt das BAG.

Darum geht es:

Der Kläger verlangt Abgeltung für nicht genommene Urlaubstage. Er war ab August 2001 befristet als Wissenschaftler bei der Max-Planck-Gesellschaft in München beschäftigt. Sein monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 5.089,23 EUR. Das Arbeitsverhältnis richtete sich nach den Vorschriften des TVöD und war bis 31.12.2013 befristet. Der Arbeitgeber wies den Forscher mit Schreiben vom 23.10.2013 auf das bevorstehende Ende seines Vertrages hin und bat ihn, bis dahin noch vorhandene Urlaubstage zu nehmen. Dieser nahm daraufhin zwei Tage Urlaub. Laut seiner Entgeltabrechnung vom 4.12.2013 standen dem Arbeitnehmer noch 21 Resturlaubstage aus dem Jahr 2012 und 30 Urlaubstage aus dem Jahr 2013 zu. Für diese 51 Urlaubstage beantragte er im Januar 2014 die Abgeltung.

Knapp 12.000 Euro für 51 Urlaubstage

Der Arbeitgeber lehnte die Zahlung ab und verwies den Wissenschaftler darauf, er habe ihn mehrmals aufgefordert, seinen verbliebenen Urlaub bis zum Vertragsende »einzubringen«. Er habe davon abgesehen, den Kläger zur Einbringung seines Urlaubs zu zwingen, um ihn nicht in seiner wissenschaftlichen Freiheit einzuschränken.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht (LAG) gaben der Klage statt (LAG München 6.5.2015 - 8 Sa 982/14) und sprachen dem Kläger Schadenersatz in Höhe von 11.979,26 Euro zu, weil der Arbeitgeber den Urlaub vor dem Verfall rechtzeitig von sich aus hätte gewähren müssen.

Rechtsstreit bis zum EuGH

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) war der Ansicht, der Urlaubsanspruch sei verfallen, da der Kläger die 51 Urlaubstage nicht einmal beantragt hatte. Das BAG legte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage vor, ob das deutsche Urlaubsrecht in diesem Punkt mit der europäischen Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG vereinbar ist. Denn Artikel 7 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedsstaaten dafür zu sorgen, dass der Arbeitgeber zumindest den bezahlten Mindesturlaub (vier Wochen im Jahr) sicher nehmen kann.

Der EuGH sieht in dieser Frage den privaten oder öffentlichen Arbeitgeber in der Pflicht.

Dieser müsse seine Beschäftigten in die Lage versetzen, tatsächlich in den Genuss ihres Urlaubs zu kommen. Dafür müsse der Arbeitgeber alle erforderlichen Anstrengungen unternehmen. Er müsse seine Beschäftigten klar, eindeutig und direkt auf ihren Einzelfall bezogen darauf hinzuweisen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht rechtzeitig genommen wird (EuGH 6.11.2018 - Rs. C-684/16).

Das sagt das Bundesarbeitsgericht (BAG)

Das BAG hat sich dieser Rechtsprechung angeschlossen, den Fall allerdings erneut an das Landesarbeitsgericht (LAG) München verwiesen.

Der Arbeitgeber sei nach den vom EuGH getroffenen Vorgaben nicht gezwungen, dem Arbeitnehmer Urlaub zu gewähren, den dieser nicht beantragt hat. Er muss die Beschäftigten allerdings »klar und rechtzeitig« auf nicht genommenen Urlaub und das Verlallrisiko hinweisen.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung von § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) könne Urlaub nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls verfällt.

Was im Einzelfall »rechtzeitig« bedeutet, ließ das Gericht offen - dies dürften Arbeitsgerichte künftig im Einzelfall zu prüfen haben. Das LAG München muss nun in einem neuen Verfahren prüfen, ob der Arbeitgeber hier diesen Obliegenheiten nachgekommen ist.

Folgen für die Praxis

In der Praxis liegt der Ball nun bei den Arbeitgebern. Gerade im Wissenschaftsbetrieb mit seinen strukturell häufigen Befristungen genügt es jetzt nicht mehr, den Beschäftigten einmalig darum zu bitten, dass er seinen Urlaub nehmen möge. Der Arbeitgeber darf danach nicht unter Verweis auf die »wissenschaftliche Freiheit« des Arbeitnehmers zuschauen, wie Urlaubstage im Umfang von mehr als einem Jahresurlaub verfallen.

Unterbleibt der klare und rechtzeitige Hinweis, ist dem Arbeitgeber verwehrt, sich auf den (gesetzlichen oder tariflichen) Verfall von Urlaubstagen zu berufen und dem Arbeitnehmer steht für die verlorenen Urlaubstage ein Ersatzanspruch zu.

Arbeitgeber muss durch Krankheit verlorene Überstunden nicht nachgewähren

Wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zwecks Überstundenabbau bezahlt von der Arbeit freigestellt, so kann der Arbeitnehmer nicht die Nachgewährung von verlorenen Überstunden verlangen, wenn er während des Freistellungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt. Denn, so das Landesarbeitsgericht (LAG) Mainz: Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit hat keinen Einfluss auf die Arbeitsbefreiung.



Arbeitnehmer trägt das Risiko, ob er die Freistellung nutzen kann

Ein Industriemechaniker wurde zwecks Abbaus seiner Überstunden im September 2014 von seiner Arbeitgeberin bezahlt von der Arbeit freigestellt. Während des Überstundenabbaus erkrankte der Arbeitnehmer arbeitsunfähig. Obwohl er eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorlegte, kürzte die Arbeitgeberin die Überstunden. Da der Beschäftigte die Auffassung vertrat, dass für den Zeitraum seiner Arbeitsunfähigkeit eine Kürzung der Überstunden nicht möglich sei, erhob er Klage.

Entgegen seiner Auffassung hielt das Arbeitsgericht Trier die Überstundenkürzung trotz Arbeitsunfähigkeit für rechters. Eine entsprechende Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG), wonach während des Urlaubs erkrankte Arbeitnehmer/innen, die durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit wieder zurückerhalten, scheidet aus.

Der Arbeitnehmer trägt bei Überstundenabbau das Risiko, die gewonnene Freistellung, nicht nach seinen Vorstellungen nutzen zu können.

Landesarbeitsgericht bestätigt diese Entscheidung

([Hier](#): Landesarbeitsgericht Mainz, Urteil vom 19.11.2015, Az: 5 Sa 342/15)

Unter Zurückweisung der Berufung des Klägers bestätigte das Landesarbeitsgericht (LAG) Mainz die Entscheidung. Der Kläger hatte keinen Anspruch darauf, eine Gutschrift auf sein Arbeitszeitkonto entsprechend seiner Krankheitstage zu erhalten.

Keine entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes

Die für den Erholungsurlaub geltende Regelung aus dem Bundesurlaubsgesetzes (BurlG), wonach die Tage der Arbeitsunfähigkeit während der Urlaubszeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden, schloss das Landesarbeitsgericht aus.

Begründet wurde dies damit, dass diese Ausnahmeregelung nur für den Erholungsurlaub gelte und ein Freizeitausgleich in Form von Überstunden nicht einem zusätzlichen Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers, sondern der Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, diene.

Anmerkung:

Auf den ersten Blick mutet die Entscheidung des LAG Mainz doch irritierend an. Schließt man jedoch die entsprechenden Vorschriften des BUrlG aus, so kommt man letztendlich doch zu dem Ergebnis, dass die durch Krankheit „verlorenen Überstunden“ nicht nach zu gewähren sind.

Nach der Rechtsprechung des BAG verstößt der Abbau des Zeitguthabens trotz Arbeitsunfähigkeit nicht gegen das Entgeltfortzahlungsgesetz. Sinn und Zweck des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist, dass der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch behält. Ohne diese Regelung würde der Grundsatz gelten „Ohne Arbeit kein Lohn“. Beim Abbau von Überstunden gilt dies aber nicht, weil die Arbeitsleistung ja im Voraus erbracht wurde.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt daher voraus, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist. Das ist nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer auch aus einem anderen Grund nicht gearbeitet hätte, wie dies das BAG in seinem Urteil vom 11.09.2003 (Az: 6 AZR 374/02) entschieden hat. Der Kläger war bereits vor Eintritt seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zum Ausgleich seines Arbeitszeitkontos unter Fortzahlung seiner Vergütung wirksam von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt worden. Ihm hat demnach keine Entgeltfortzahlung zugestanden, sondern die vertraglich geschuldete Arbeitsvergütung, die ihm die Beklagte im Freistellungszeitraum gezahlt hat.

Hochschulausflug 2019

Der Hochschulausflug nach Bremen ist bereits ausgebucht. Da aber wie schon des Öfteren kurzfristige Absagen erfolgen können, besteht die Möglichkeit sich als Nachrücker/in vormerken zu lassen!

Datum: Donnerstag, den 12. September 2019
Treffpunkt: ab 7:30 Uhr TiHo-Tower, Bünteweg 2
Abfahrt: pünktlich 8:00 Uhr!



PROGRAMM:

Nach Ankunft in Bremen nehmen wir eine/n Stadtführer/in bei uns auf und schauen uns zunächst Bremen vom Bus aus an. Von „Tradition bis Moderne“ erleben wir in der Freien Hansestadt Bremen 1200 Jahre Geschichte. Bis zum Mittagessen im „**Friesenhof**“ oder auch noch danach, hat jeder Gelegenheit, die Innenstadt auf eigene Faust bis spätestens zur Abfahrt um 14.30 Uhr zu den einzelnen Aktivitäten zu erkunden.

Für den Nachmittag stehen **drei** Aktivitäten auf dem Programm, wovon eine bei der Anmeldung bereits ausgewählt werden musste:

1. Besichtigung des Weser-Stadions – Blick hinter die Kulissen von „Werder Bremen“

Wir erfahren, wo Pressekonferenzen stattfinden, wie lang der Spielertunnel ist, wie es sich auf einer Trainerbank sitzt und wo sich die Schiedsrichter umziehen. Ein außergewöhnliches Erlebnis - nicht nur für Werder-Fans!

2. Werksbesichtigung bei Mercedes-Benz (auf 50 Plätze begrenzt)

Sie besuchen eine der modernsten Autofabriken weltweit und erleben hautnah wie ein Mercedes-Benz entsteht!

3. Weser-Hafen-Rundfahrt

„Leinen los“ - wesenabwärts mit Blick auf Deiche, Häfen, Schiffe und Großbetriebe

Mit vielen neuen Eindrücken geht es um **17:00 Uhr** zurück nach Hannover!

Kosten:

35,00 € (Busfahrt, Stadtrundfahrt, Mittagessen (ohne Getränke) und die ausgewählte Nachmittagsaktivität)

Für Rückfragen: ☎ 8045 bis 8048 oder personalrat@tiho-hannover.de

JAV – Jugend- und Auszubildendenvertretung



JAV Wahl 2020 – der Countdown läuft

Wer hat Lust ab Frühjahr 2020 in der JAV mitzuarbeiten und möchte mithelfen, die Interessen der Auszubildenden der TiHo zu vertreten?

Wählbar sind alle wahlberechtigten Beschäftigten (auch Azubis) der TiHo, die am Wahltag (Frühjahr 2020) noch nicht das 26. Lebensjahr vollendet haben.

Nähere Infos gibt es [hier](#) oder [hier](#). Telefonische Auskunft über Mareike Engelke aus der Klinik für Kleintiere ☎ 6210 oder jav@tiho-hannover.de

SBV - Schwerbehindertenvertretung



Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist seit November 2018 neu gewählt.

Vertrauensperson ist Sandra Pfeifer aus dem Institut für Physiologische Chemie ☎ 8789

Die Homepage der SBV ist neu überarbeitet. Alle Informationen dazu finden Sie [hier](#).

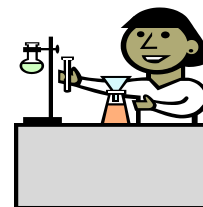
TA - Stammtisch Programm bis Juni 2019

Beginn um 16:30 Uhr

12.06.19 „**Stress lass nach am Arbeitsplatz**“

Techniker Krankenkasse Hannover

TiHo-Tower Bünteweg 2 / 2. OG (Raum wird rechtzeitig bekannt gegeben)



Folgende Verkündungsblätter sind von November 2018 bis Mai 2019 erschienen:

Nr. 256/2018 vom 30. Oktober 2018

Ordnung über die Verarbeitung
personenbezogener Daten

Nr. 257/2018 vom 21. Dezember 2018

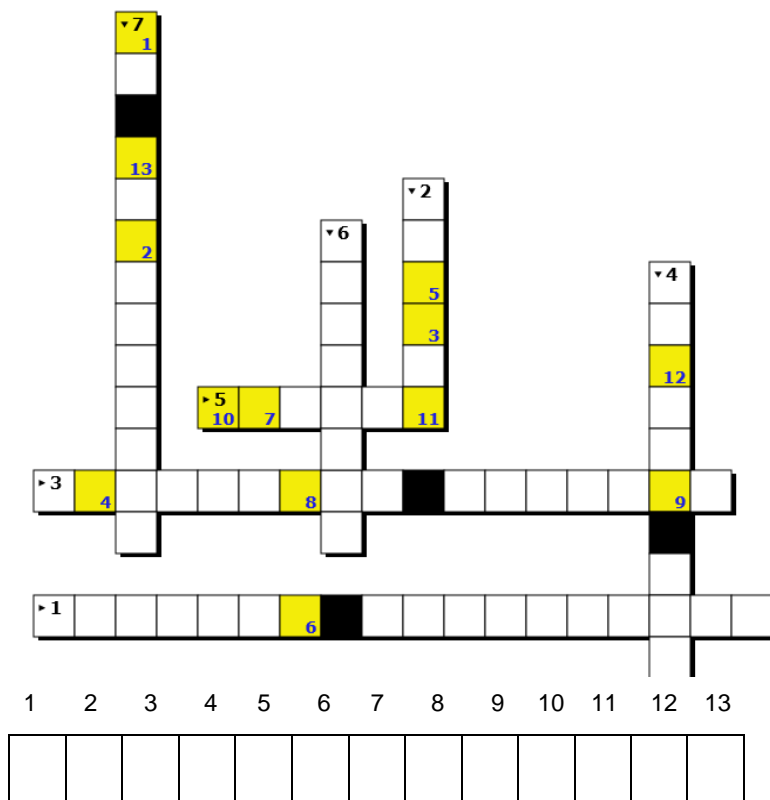
Änderung des Verkündungsblattes Nr. 243/2017
Ordnung über Entgelte der Kliniken und
nichtklinischen Einrichtungen und Institute der TiHo



Nr. 258/2019 vom 28. Februar 2019

Dienstvereinbarung zur Einführung
und Nutzung eines Dokumentenmanagementsystems (DMS)

Rätselspaß PR-Info 65/2019



1. Thema des 3. Gesundheitstages war ...
2. Das teuerste Gewürz der Welt ist ...
3. Thema eines Vortrages auf dem Gesundheitstag war ...
4. Ein angebotener Wettkampf beim Sommerfest ist ...
5. Ziel des Hochschulausfluges 2019 ist ...
6. Die nächste Personalversammlung ist im ...
7. Jeden zweiten Mittwoch im Monat ist der ...

Bitte senden Sie das Lösungswort bis **30.9.2019**
(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.

