

Der Personalrat informiert



PR-Info 68 / 2021



Inhalt

Seite

Erster Digitaler Thementag Gesundheit 2021 – Ein voller Erfolg?!	2
In eigener Sache: Elternzeitvertretung	4
Personalentwicklung in Pandemiezeiten	4
Charta der Vielfalt unterzeichnet!	5
Wir stellen vor: Armin Dinter, Fachkraft für Arbeitssicherheit / Brandschutzbeauftragter	6
Schwerbehindertenvertretung (SBV) – Ankündigung	7
TA - Stammtisch - Wann/Wie geht es weiter?!	7
Corona-Impfungen an der TiHo – Interview mit Herrn Dr. Glüer	8
Unsere Rechtsecke	9
Verkündungsblätter	11
Rätselspaß	12

Erster Digitaler Thementag Gesundheit 2021 – Ein voller Erfolg?!



Am 1. Juni 2021 fand unser 1. Digitaler Thementag Gesundheit statt. Zu unserer großen Freude haben viele Beschäftigte auch in der Pandemie-Zeit unsere digitalen Angebote genutzt, um etwas für ihre Gesundheit zu tun. Nach der Begrüßung durch Birgitt Mendig (Personalrat), Herrn Dr. Greif (Präsident) und Herrn Weise von der Techniker Krankenkasse ging es mit Herrn Kuhnt von der Rückenschule Hannover in die digital angebotenen Kurse.

Diese wurden zahlreich besucht und es wurde mit Hilfe von Herrn Kuhnt und von Frau Schüler von der Techniker Krankenkasse gedehnt, gestreckt und entspannt. Der vorangehende Vortrag von Herrn Kuhnt machte sehr deutlich, wie wichtig Bewegung für unser Wohlbefinden und unsere Gesundheit ist. Mit kleinen Übungen, die man in den Alltag gut einbinden kann, wird die Beweglichkeit und das Immunsystem gestärkt. Durch Frau Windels von der Firma „Gesunde Kommunikation“ haben wir einen kleinen Einblick bekommen, wie man durch ein Aufmerksamkeitstraining unter ihrer Anleitung konzentriert und trotzdem entspannt seine alltäglichen Herausforderungen in Job und Familie meistern kann. Einige von uns konnten mit Hilfe von Herrn Tröß vom Akademie & Forschungszentrum für Gesundheitsmedizin am Arbeitsplatz oder auch zu Hause beim mobilen Arbeiten ihre Sitzhaltungen optimieren.

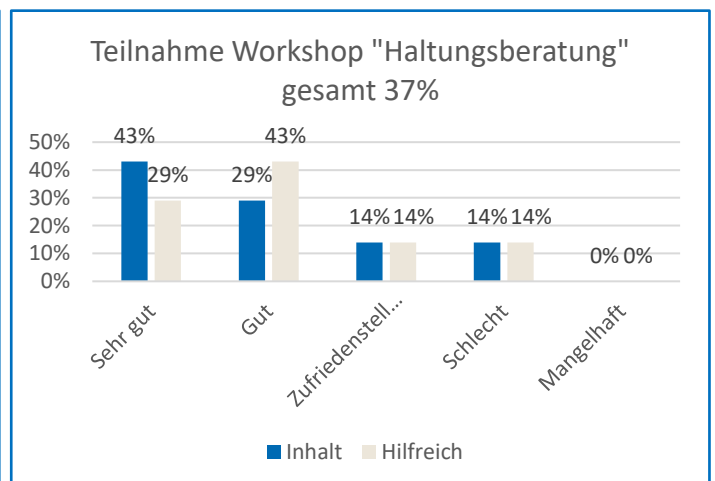
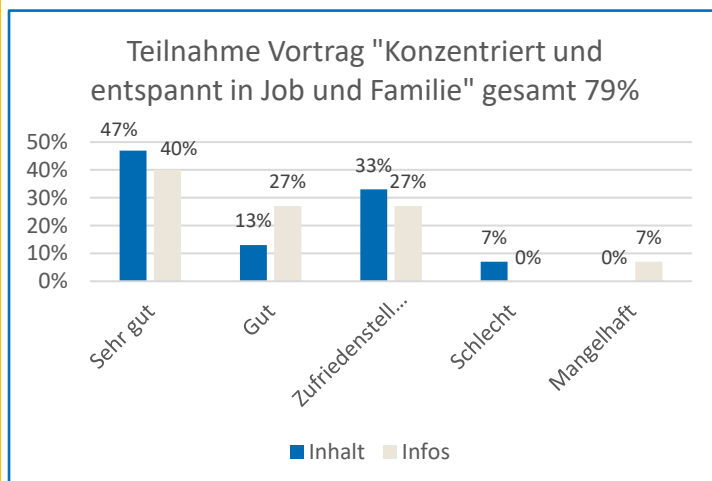
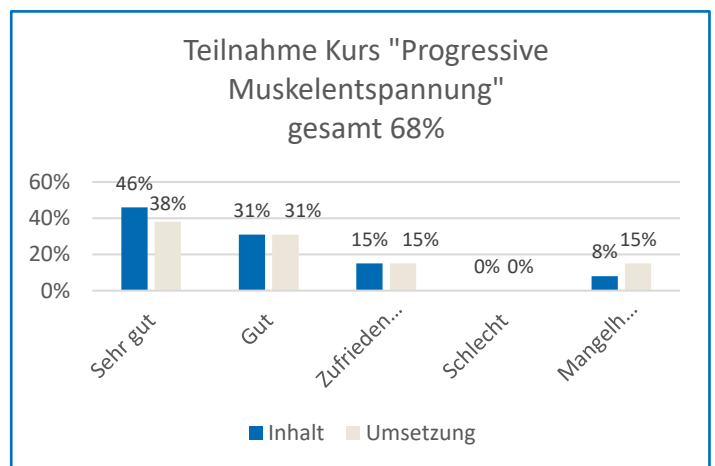
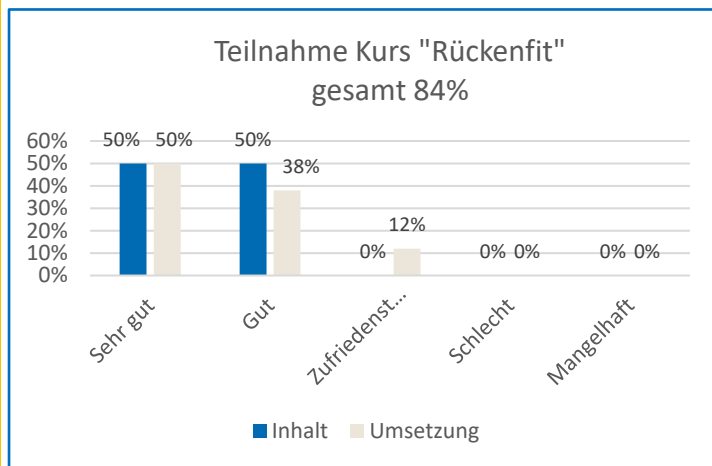
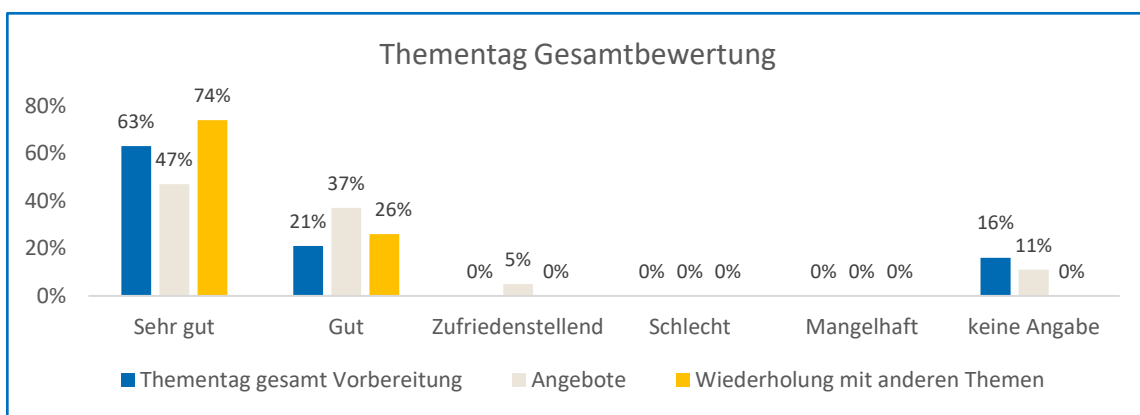
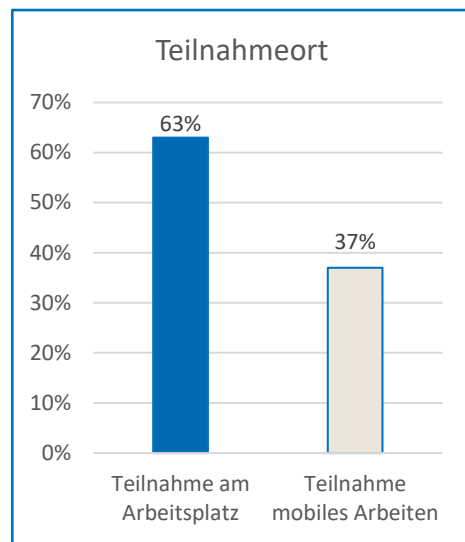
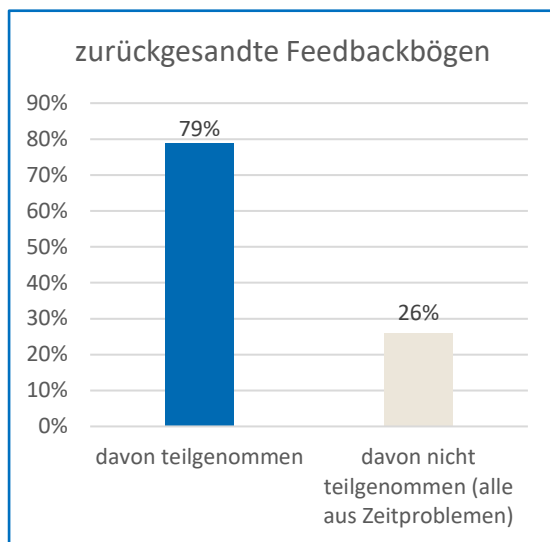
Wir vom Personalrat bedanken uns ganz herzlich bei

- Herrn Dr. Greif, dass wir diesen Digitalen Thementag durchführen konnten
- Herrn Weiser von der Techniker Krankenkasse und Frau Dr. Pöttmann von der Personalentwicklung der TiHo, die uns diesen Thementag finanziert haben
- Herrn Kuhnt von der Rückenschule Kuhnt für die Durchführung des Kurses „Rückenfitness inclusive mobiles Arbeiten“
- Frau Schüler von der Techniker Krankenkasse für die Durchführung des Kurses „Progressive Muskelentspannung“
- Frau Windels von der Firma „Gesunde Kommunikation“ für den Vortrag „Konzentriert & entspannt in Job und Familie“
- Herrn Tröß vom Akademie & Forschungszentrum für Gesundheitsmedizin für den Workshop „Haltungsberatung – wie sitze/arbeite ich im Büro/mobilem Arbeiten gesund?“
- Björn Schwanitz (Personalrat) von der IDS für die technische Betreuung des Thementages
- ein besonderer Dank gilt den vielen Helferinnen und Helfern, die im Hintergrund zum Gelingen des Digitalen Thementages beigetragen haben
- **und ein großes Dankeschön an alle Beschäftigten, die uns innerhalb kürzester Zeit zahlreiche Feedbackbögen mit vielen Anregungen für einen weiteren Thementag zurückgeschickt haben**



Die Auswertung dieser Feedbackbögen ergab, dass die meisten sehr zufrieden mit der Organisation/Ausführung, den Themen und der Umsetzung der Angebote waren. Das freut uns natürlich sehr!





In eigener Sache: Elternzeitvertretung

Unsere Kollegin Mareike Engelke hat im März ihr Baby bekommen und genießt jetzt ihre Elternzeit. Wir wünschen der Familie viel Glück und Gesundheit. Damit Birgitt Mendig und Jan Scheler als freigestellte Personalratsmitglieder in dieser Zeit die Arbeit nicht allein bewältigen müssen, hat sich Gaby Gutzmer mit 50 % ihrer Anstellung für die Elternzeitvertretung zur Wahl gestellt und wurde einstimmig gewählt.



„Nach den ersten 3 Monaten meiner Tätigkeit als freigestelltes Personalratsmitglied kann ich feststellen, dass mir die Arbeit im Team mit Birgitt und Jan sehr viel Spaß macht. Die Aufgaben sind sehr vielseitig und meine Vorkenntnisse aus dem Geschäftszimmer in Sachen Personaleinstellungen und in den Microsoft Office Programmen sind mir dabei sehr hilfreich. Dazu kommt, dass ich immer schon Interesse an Aufgaben habe, bei denen ich etwas bewirken kann (Auszubildendensprecherin in der Ausbildungszeit, Vertrauensfrau in früherem Beschäftigungsverhältnis, Elternbeirat in Kindergarten und Schulen, Vorstandsarbeit in Vereinen). Bisher hatte ich bereits Gelegenheit, bei einem Vorstellungsgespräch, bei verschiedenen Beratungen, bei einer Einrichtungsbegehung, bei der Organisation des 1. Digitalen Thementages Gesundheit und vielen interessanten Teamgesprächen dabei zu sein. Ich freue mich auf die Aufgaben, die noch kommen und stehe jedem Beschäftigten gern mit Rat und Tat zur Seite. Erreichbar bin ich per E-Mail gaby.gutzmer@tiho-hannover.de, telefonisch -8048 oder gern auch persönlich im TiHo-Tower, 7. Etage, Raum 724.“

Personalentwicklung in Pandemie-Zeiten

Das Personalentwicklungskonzept für die TiHo wurde 2018 verabschiedet und es ging richtig los mit einem vielfältigen Fortbildungsangebot für alle Beschäftigtengruppen. Englisch für verschiedene Kenntnisstufen und Berufsgruppen, z. B. für Tierpfleger*innen, Praxiswerkstatt-Schulungen für die Geschäftszimmer, Medientraining für Professor*innen, Vortragsreihe Führungsimpulse für alle mit Führungsaufgaben usw., usw. Auch in 2019 rollte alles weiter, ergänzt um das umfangreiche Kursprogramm der Hochschulübergreifenden Weiterbildung, kurz HÜW. Seit deren Umzug in die Bismarckstr. finden die Seminare quasi um die Ecke statt, sehr komfortabel für TiHo-Beschäftigte, auch die Buslinie durch den Bünteweg hält dort. Für 2020 stand die Fortsetzung schon in den Startlöchern. Und dann: Vollbremsung durch die Pandemiesituation! Zunächst dachten die meisten: warten wir mal ab. Die geplanten Veranstaltungen wurden zunächst verschoben, bald geht es sicher weiter. Aber diese Hoffnung zerschlug sich dann, vieles musste abgesagt werden.

Wir mussten uns von der Vorstellung verabschieden, dass Seminare in Seminarräumen stattfinden und uns auf das Online-Treffen und Online-Lernen einstellen. MS-Teams wurde an der TiHo flächendeckend eingeführt, andere Plattformen bei anderen Einrichtungen, alles recht ähnlich, aber im Detail doch anders: Flexibilität war und ist gefragt.

Nicht nur die Lehre für die Studierenden und Schüler fand weitgehend online statt, auch die Angebote für Beschäftigte mussten umgestellt werden. So bietet die HÜW seit mehr als einem Jahr fast alles in einer online-Version an. Fortbildungen an der TiHo, wie die internen Didaktikkurse, Schulungen für den Umgang mit MS-Teams oder mit Typo3 für die Erstellung der neuen Internetseiten wurden über MS-Teams abgewickelt. Die ursprünglich geplanten Kurse und Seminare werden nach und nach umgestellt. Beispiele sind der kürzlich durchgeführte Gesundheitsthementag und der Ende Mai gestartete Englischkurs.

Es wird noch etwas dauern, bis das interne Fortbildungsprogramm den ursprünglichen Umfang erreicht hat. Wir haben die Vorteile von Online-Angeboten kennengelernt, aber wissen es sehr zu schätzen, wenn hoffentlich ab Herbst 2021 wieder die eine oder andere Schulung im Seminarraum stattfinden kann.

Wir freuen uns über Ihre Beteiligung: Schicken Sie Ideen für Fortbildungsangebote an personalentwicklung@tiho-hannover.de. Schauen Sie auch mal auf die neu gestaltete Internetseite im internen Bereich: <https://www.tiho-hannover.de/interner-bereich/service/personalrecht-personen/personalentwicklung>

Dr. Beate Pöttmann, Personalentwicklung



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Unsere Gesellschaft wandelt sich, wird bunter und vielfältiger. Das merken wir auch in unserem Arbeitsumfeld an der TiHo, wo Menschen mit unterschiedlicher Lebenserfahrung zusammenkommen. Denn unsere Talente und Fähigkeiten werden nicht nur geprägt durch Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, soziale Herkunft oder Nationalität, auch unsere Weltanschauung, sexuelle Orientierung und mögliche körperliche Einschränkungen tragen zur Persönlichkeit bei.

Die TiHo begrüßt das ausdrücklich und möchte allen Beschäftigten und Studierenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens bieten. „Diversität, Internationalität und ein wertschätzendes Miteinander sind essentiell für unsere Spitzenposition in Forschung, Lehre und Dienstleistung“, sagte TiHo-Präsident Dr. Gerhard Greif anlässlich der aktuellen Unterzeichnung der Charta der Vielfalt. „Wir bieten den besten Köpfen die besten Bedingungen, ihre Potentiale zu entfalten, um in allen Bereichen der TiHo zukunftsweisende Ideen entwickeln und umsetzen zu können.“

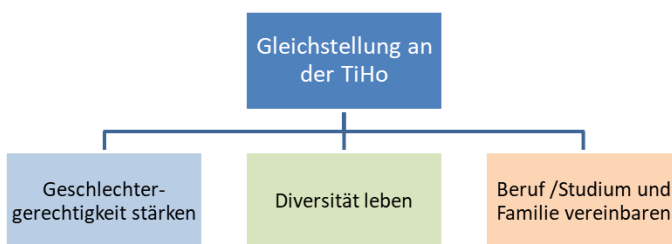
Was ist die Charta der Vielfalt?

Die Charta der Vielfalt wurde 2006 ins Leben gerufen. Mit ihrer Unterschrift verpflichten Unternehmen und Einrichtungen ein Arbeitsumfeld frei von Vorurteilen zu schaffen. Vielmehr soll die gegenseitige Wertschätzung der Mitarbeiter*innen in der Arbeitswelt gefördert werden.

Über 3.900 Unternehmen, Hochschulen und andere Organisationen in Deutschland mit insgesamt 14 Millionen Beschäftigten sind der Charta bereits beigetreten – und nun auch die TiHo!

www.charta-der-vielfalt.de

Die Kommission für Gleichstellung (KfG), hat wichtige Elemente der *Charta der Vielfalt* aufgegriffen und in den gerade in Arbeit befindlichen Gleichstellungsplan integriert.



Die Gleichstellungarbeit an der TiHo geht damit deutlich über die gesetzlichen Vorgaben der reinen Frauenförderung oder der Vereinbarkeitsfrage hinaus. Dazu will die stärkere Vernetzung mit anderen Stellen, wie dem International Academic Office, der Schwerbehindertenvertretung oder der Personalentwicklung beitragen.

Weitere Infos unter:

<https://www.tiho-hannover.de/internerbereich/beschaefigtenvertretungen/gleichstellung/gleichstellungsbuero>

Ihre Anregungen schicken Sie gerne an: gleichstellung@tiho-hannover.de

Dr. Beate Pöttmann
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte
Personalentwicklung
Stand 9.6.2021

Wir stellen vor: Armin Dinter, Fachkraft für Arbeitssicherheit / Brandschutzbeauftragter



Werte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

ich möchte mich Ihnen vorstellen und meine Tätigkeit als Fachkraft für Arbeitssicherheit und Brandschutzbeauftragter für die TiHo aufzeigen.

Meine wesentliche Aufgabe als **Fachkraft für Arbeitssicherheit** ist es, nach § 6 ASiG (Arbeitssicherheitsgesetz) und der DGUV Vorschrift 2 den Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen im Arbeitsschutz, bei der Unfallverhütung und in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen, wie z. B.:

- Erstellen von Gefährdungsbeurteilungen
- Fragen der Arbeitssicherheit
- Planung von Arbeitsstätten
- Beschaffung / Änderung von Arbeitsmitteln
- Einführung / Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen
- Erprobung und Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung
- Fragen der Arbeitsphysiologie und Arbeitspsychologie
- Fragen der Ergonomie
- Fragen der Arbeitshygiene
- Gestaltung der Arbeitsplätze und -abläufe
- Organisation von Brandschutz, Evakuierungsmaßnahmen und Erste Hilfe
- Ermittlung und Beurteilung von Gefahren
- Organisation der Unterweisung
- Beratung der Arbeitnehmer*innen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Beratung des Personalrates zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Beratung der Führungskräfte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Zusammenarbeit mit anderen betrieblichen Institutionen (Personalrat / Betriebsarzt)

Ziel meiner Arbeit ist es, darauf hinzuwirken, dass der betriebliche Arbeitsschutz kontinuierlich der dynamischen Entwicklung von Technik und Arbeitswelt angepasst wird.

Ich werde Lösungen im Betrieb unter aktiver Einbeziehung der Beschäftigten entwickeln und sie

gemeinsam mit den verschiedenen in der TiHo tätigen Personengruppen zur Umsetzung bringen.

Bei der Anwendung meiner sicherheitstechnischen Fachkunde bin ich weisungsfrei.

Darüber hinaus bin ich Ansprechpartner für sämtliche Arbeitsplätze im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz soll präventiv wirken. Erfolgreich können wir nur sein wenn gegenseitiges Vertrauen Grundlage unserer gemeinsamen Arbeit ist.

Meine wesentliche Aufgabe als **Brandschutzbeauftragter** ist es, gemäß DGUV Information 205-003 den Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen in allen Fragen des Brandschutzes zu unterstützen.

Der betriebliche Brandschutz umfasst alle Brandschutzmaßnahmen, die die Hochschule in Bezug auf sein Grundstück und Betriebsgebäude trifft.

Zur Minimierung von Brandrisiken müssen bauliche, technische und organisatorische Brandschutzmaßnahmen ausgewählt und aufeinander abgestimmt werden. Dies sind z. B. verfahrenstechnische Sicherheitsmaßnahmen, die Beschaffung, Wartung und Kontrolle baulicher und anlagentechnischer Brandschutzeinrichtungen, die Unterweisung von Beschäftigten im Brandschutz oder gar die Aufstellung betrieblicher Brandschutzkräfte (Brandschutzhelfer).

Zu meinen Aufgaben gehören u. a.

- Erstellen von Gefährdungsbeurteilungen
- Ermittlung und Bewertung der betriebspezifischen Brandgefährdungen
- Erstellen/Fortschreiben der Brandschutzordnung
- Mitwirken bei Beurteilungen der Brandgefährdung an Arbeitsplätzen
- Beraten bei feuergefährlichen Arbeitsverfahren und beim Einsatz brennbarer Arbeitsstoffe
- Mitwirken bei der Ermittlung von Brand- und Explosionsgefahren

- Mitwirken bei der Ausarbeitung von Betriebsanweisungen, soweit sie den Brandschutz betreffen
- Mitwirken bei baulichen, technischen und organisatorischen Maßnahmen, soweit sie den Brandschutz betreffen
- Mitwirken bei der Umsetzung behördlicher Anordnungen soweit sie den Brandschutz betreffen
- Unterstützen der Führungskräfte bei den regelmäßigen Unterweisungen der Beschäftigten im Brandschutz
- Aus- und Fortbildung von Beschäftigten mit besonderen Aufgaben im Brandfall, z.B. in der Handhabung von Feuerlöscheinrichtungen (Brandschutzhelfer gemäß ASR A2.2)
- Kontrollieren der Sicherheitskennzeichnungen für Brandschutzeinrichtungen und für die Flucht- und Rettungswege
- Mitwirken bei der Einhaltung von Brandschutzbestimmungen bei Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, Nutzungsänderungen, Anmietungen und Beschaffungen

Sie können mich vor Ort jederzeit ansprechen, wenn Sie Fragen zur Arbeitsplatzgestaltung / zum Brandschutz

haben oder mit mir in einem Einzelgespräch sicherheitstechnische Probleme besprechen möchten.

Ich unterliege der Schweigepflicht!

Sie erreichen mich wie folgt:

Anschrift: Bünteweg 2 (TiHo-Tower, Raum 815) 30559 Hannover

Telefon: 0511 953 7864

E-Mail: Armin.Dinter@tiho-hannover.de

Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit / Ihr Brandschutzbeauftragter

Armin Dinter



Schwerbehindertenvertretung (SBV) – Ankündigung

Wie in allen Bereichen des Arbeitslebens spüren auch wir von der Schwerbehindertenvertretung die Auswirkungen der Corona-Pandemie und können unsere Arbeit in manchen Bereichen nicht wie gewohnt durchführen. Und dennoch konnten wir feststellen, dass es andere digitale Mittel und Wege gibt und wir mit etwas Flexibilität diese Herausforderungen gut gemeistert haben.

Wir machen darauf aufmerksam, dass im nächsten Jahr die Wahl der Schwerbehindertenvertretung stattfindet und wünschen allen Beschäftigten einen schönen Sommer!

TA - Stammtisch - Wann/Wie geht es weiter?!

Auch der TA-Stammtisch ist von der Coronapandemie voll ausgebremst worden. Plötzlich durften keine Präsenztreffen mehr stattfinden. Also hieß es erst einmal abwarten.

Ich hatte dann tatsächlich überlegt, Vorträge über MS-Teams anzubieten, habe diese Idee dann aber wieder verworfen, weil ich meine, TA-Stammtisch bedeutet auch das persönliche Treffen mit den Kolleginnen und Kollegen und der Gedankenaustausch und nicht nur die reine Fortbildung. Ich hoffe sehr, dass es durch die Impfungen bald wieder möglich ist, sich in kleinen Gruppen zu treffen und dann auch wieder in Präsenz Vorträge zu hören. Dies wird aber bestimmt nicht vor Oktober möglich sein.

Ich wünsche allen Beschäftigten nun einen schönen Sommer und hoffe, dass wir uns im Herbst endlich gesund wieder sehen können.

Falls ihr Ideen oder Anregungen für spannende Themen habt, meldet euch gerne bei mir telefonisch -8652 oder per e-mail Kerstin.Rohn@tiho-hannover.de

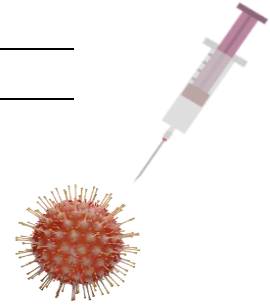
Kerstin Rohn



Corona-Impfungen an der TiHo – Interview mit Herrn Dr. Glüer

Herr Dr. Glüer, seit dem 7. Juni sind Sie als Betriebsarzt berechtigt, Corona-Impfungen an der TiHo durchzuführen. Welche Impfstoffe verimpfen Sie?

Ausschließlich Comirnaty® von BioNTech-Pfizer.



Wie klappt es mit der Terminvergabe?

Reibungslos für Impfinteressierte, gelegentlich stressig für meine fleißigen UnterstützerInnen, die tapfer versuchen, alle Terminwünsche zu koordinieren und zu erfüllen.

Gilt der Termin zur Impfung als Arbeitszeit?

Ja, der Impftermin ist Arbeitszeit.

Welche Erfahrungen haben Sie in Bezug auf die Impfbereitschaft der Mitarbeiter gemacht?

Wir haben über 450 Erstimpfungen durchgeführt, gebuchte Termine werden sehr zuverlässig eingehalten. Sie sehen, die Bereitschaft ist groß, sich impfen zu lassen und zu kooperieren!

Werden Sie mit ausreichend Impfstoffen versorgt?

Ja! Bisher habe ich auch keine übriggebliebenen Impfdosen wegwerfen müssen. Das freut mich sehr.

Und hier noch ein paar Informationen zum Impfen an der TiHo:

Ab Juli 2021 werden ausschließlich Corona-Zweitimpfungen mit BioNTech durchgeführt und keine Erstimpfungen mehr. Für jeden, der an der TiHo die Erstimpfung erhielt, ist bereits ein Zweittermin reserviert.

Weil noch einige Impftermine frei sind, kann außerdem jede(r), die/der anderswo eine Erstimpfung mit Astra-Zeneca bekommen hatte, noch versuchen, sich für eine BioNTech-Zweitimpfung an der TiHo anzumelden. Es müssen mindestens 4 Wochen (besser wären 8-12 Wochen) zwischen Erst- und Zweitimpfung liegen.

Die Teilnahme an einer Impfung erfolgt freiwillig. Eine vorherige klinik- oder institutsbezogene Priorisierung erfolgt nicht mehr. Zur Koordination der Termine nutzt die TiHo den Dienst „Terminplaner 4.0“ vom Deutschen Forschungsnetzwerk (DFN); die Daten werden ausschließlich auf Servern innerhalb des Geltungsbereichs der DSGVO betrieben.

Termine können im Internen Bereich der TiHo-Website reserviert werden

Das TiHo-Impfzentrum befindet sich im Bünteweg 17, Gebäude 219 (Lehrgebäude I / Pylorus)

Unsere Rechtsecke



7 Fragen zum Arztbesuch während der Arbeitszeit



Was ist mit Arztbesuchen während der Arbeitszeit? Kann sich jeder für einen Arzttermin bezahlt freistellen lassen? Was ist mit den Corona-Impfungen? Das Thema gewinnt aktuell an Brisanz. Hier eine Übersicht.

1. Können Arbeitnehmer sich während der Arbeitszeit gegen Corona impfen lassen, ohne Gehaltseinbußen zu erleiden?

Grundsätzlich gilt: »Ohne Arbeit kein Lohn«. Lässt sich der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit gegen Corona impfen, entfällt daher sein Vergütungsanspruch. Die Corona-Impfungen laufen allerdings derzeit so ab, dass jeder einen festen Impftermin zugeteilt bekommt und sich keinen Termin außerhalb der Arbeitszeit aussuchen kann. In diesem Fall darf der Arbeitnehmer den Impftermin während der Arbeitszeit wahrnehmen und behält den Anspruch auf Vergütung. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber selbst ein besonderes Interesse an der Impfung seiner Mitarbeiter hat. Das kann zum Beispiel dann vorliegen, wenn die Arbeitnehmer im Betrieb besonders eng zusammenarbeiten oder viel Kundenkontakt haben. In diesem Fall ist es sinnvoll, eine geplante Impfung vorher mit dem Arbeitgeber abzusprechen.

2. Dürfen Arbeitnehmer generell während der Arbeitszeit zum Arzt?

Arztbesuche von Arbeitnehmern sollten grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Der Arbeitnehmer muss zumindest versuchen, das Arbeitsversäumnis zu vermeiden und bei der Praxis um einen entsprechenden Termin außerhalb seiner Arbeitszeit bitten. Einige Arztpraxen kommen dem Arbeitnehmer hier entgegen und bieten frühe oder auch noch sehr späte Sprechstunden an. Vor allem bei Fachärzten ist dies allerdings oft schwierig, insbesondere da Termine dort ohnehin bereits Wochen oder Monate im Voraus ausgebucht sind. Kann der Arzt den terminlichen Wünschen des Arbeitnehmers nicht nachkommen und gibt einen bestimmten Termin vor, hat der Arbeitnehmer daher einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohns (§ 616 BGB). Der Arbeitnehmer muss dann aber versuchen, den Arzttermin möglichst an den Rand der Arbeitszeiten – also sehr früh beziehungsweise sehr spät – zu legen. Sinnvoll ist es außerdem, wenn sich der Arbeitnehmer von der Arztpraxis eine Bescheinigung darüber ausstellen lässt, dass ein Termin außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich war.

3. Was gilt für akute Erkrankungen?

Wer aufgrund von akuten Schmerzen oder Symptomen einen Arzt aufsuchen muss, darf das auch innerhalb der Arbeitszeit tun. In diesen Fällen ist der Arztbesuch notwendig und nicht aufschiebbar. Der Arbeitnehmer wird dann von der Arbeit freigestellt und erhält für die Zeit der Arbeitsversäumnis weiterhin seine normale Vergütung. Meldet sich ein Arbeitnehmer krank und bestätigt der Arzt die Arbeitsunfähigkeit, hat der Arbeitnehmer auch Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Anspruch besteht für sechs Wochen und ergibt sich in diesem Fall aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 3 EFZG).

4. Was gilt für reine Vorsorge- und Routine- Untersuchungen?

Vorsorge- und Routineuntersuchungen sind keine sofort notwendigen Arztbesuche. Sie können im Voraus geplant werden und sind daher außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Arbeitnehmern kann für reine Routinekontrollen auch eine längere Wartezeit auf einen passenden Termin zugemutet werden. Notfalls müssen sich Arbeitnehmer für den Termin sogar Urlaub nehmen. Eine Ausnahme gibt es allerdings für Schwangere. Schwangere genießen einen besonderen Schutz – auch was Arztbesuche angeht. Für die regelmäßigen Kontrollen und Vorsorgeuntersuchungen besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung. Dieses Recht wird im Mutterschutzgesetz bestimmt (§ 7 Abs. 1 MuSchG). Demnach muss der Arbeitgeber das Gehalt für die Zeit des Arztbesuches weiterzahlen.

WICHTIG: Nach Bundesarbeitsgericht (BAG) kann der Arbeitgeber nicht von seinen Beschäftigten verlangen, einen anderen Arzt aufzusuchen, der Termine auch außerhalb der Arbeitszeit anbietet. Die Wahl des Arztes hat Vorrang vor den Interessen eines Arbeitgebers, der die Bezahlung eines Arztbesuches möglichst vermeiden will (BAG 29.2.1984 – 5 AZR 92/82).

5. Was gilt für Arbeitnehmer in Gleit- oder Teilzeit?

Arbeitnehmer mit Gleit- oder Teilzeit haben in der Regel keinen Anspruch darauf, einen Arzt während der bezahlten Arbeitszeit aufzusuchen. Sie haben aufgrund ihrer flexibleren Arbeitszeit die Möglichkeit, Arzttermine außerhalb ihrer Arbeitszeit zu legen. Legt der Arbeitnehmer mit Gleitzeit den Termin in die Kernarbeitszeit, muss er Minusstunden in Kauf nehmen. Der Arbeitgeber kann dann verlangen, dass der Arbeitnehmer die Stunden nacharbeitet. Außerhalb der Kernarbeitszeit kann der Arbeitgeber für den Arztbesuch aber keine Minusstunden aufschreiben. Eine Ausnahme für Arbeitnehmer in Gleit- oder Teilzeit gilt aber auch hier wieder, wenn der Arbeitnehmer akut erkrankt und der Arztbesuch notwendig ist. Dann hat auch der Arbeitnehmer in Gleit- oder Teilzeit einen Anspruch auf Freistellung unter Lohnfortzahlung.

6. Gibt es Regelungen zu Arztbesuchen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen?

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können abweichende Regelungen zu Arztbesuchen enthalten. Sie können weitere Einzelfälle regeln, in denen ein Arztbesuch innerhalb der Arbeitszeit ausnahmsweise zulässig ist. Es sind aber auch Regelungen erlaubt, die den Arbeitnehmer schlechter stellen. So könnte ein Tarifvertrag etwa bestimmen, dass Arztbesuche während der Arbeitszeit nicht vergütet werden (BAG 25.4.1960 – 1 AZR 16/58). Auch kann der Arbeitgeber die Vergütungsfortzahlung bei Arztbesuchen während der Arbeitszeit auf bestimmte im Arbeitsvertrag abschließend aufgezählte Fälle beschränken oder sogar vollständig ausschließen.

7. Wann hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte?

Etwa wenn es um Formulare des Arbeitgebers für Arztbesuche geht? Legt der Arbeitgeber Regelungen zu Arztbesuchen seiner Arbeitnehmer fest, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Das gilt zum Beispiel dann, wenn der Arbeitgeber ein allgemeines Formular für Arztbesuche einführt. Ein solches Formular wird Beschäftigten zur Unterzeichnung durch den Arzt mitgegeben, wenn eine ärztliche Erklärung zur Notwendigkeit des Arztbesuchs während der Arbeitszeit gefordert wird. Der Arbeitgeber gibt damit Regeln für einen geordneten Betriebsablauf vor. Solche Regelungen betreffen die Ordnung des »betrieblichen Zusammenlebens« und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb und bedürfen der Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Mitbestimmungsfrei sind nur Regelungen, die sich unmittelbar oder mittelbar auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers selbst beziehen. V Clara Seckert, Juristin mit Schwerpunkt Arbeitsrecht, Mainz.

Quelle: Arbeitsschutz und Mitbestimmung 5/2021



Wer keine Maske tragen kann, ...

... kann sich – sofern für Ihren Betrieb eine Anweisung zum Tragen von Masken besteht – nicht auf einen »leidensgerechten Arbeitsplatz« klagen und hat auch keinen Anspruch auf Homeoffice. Nach Meinung des Landesarbeitsgerichts Köln ist jemand, der per Attest von der Maskenpflicht befreit ist und auch kein Gesichtsvisionär tragen kann, arbeitsunfähig. Diese Mitarbeiter können also nach Hause geschickt werden (LAG Köln, veröffentlichtes Urteil vom 12.4.2021, Az. 2 SaGa 1/21) Oder, um es mit den Worten des Gerichts zu sagen: »Ein Arbeitgeber darf die Beschäftigung seines Arbeitnehmers im Betrieb verweigern, wenn es diesem – belegt durch ein ärztliches Attest – nicht möglich ist, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall arbeitsunfähig.«

Quelle: Personal und Arbeitsrecht aktuell 06.05.2021



Kündigung wegen Quarantäne unwirksam

Natürlich ist es für den Arbeitgeber ärgerlich, wenn sich ein Arbeitnehmer in einer behördlich angeordneten Quarantäne befindet. Kündigen darf er ein Arbeitsverhältnis deshalb aber nicht (Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 15.04.2021, Az.: 8 Ca 7334/20).

Mitarbeiter nicht am Arbeitsplatz

Ein Arbeitnehmer befand sich auf telefonische Anordnung des Gesundheitsamts im Oktober 2020 in häuslicher Quarantäne. Er war als Kontaktperson des positiv auf Covid-19 getesteten Bruders seiner Freundin identifiziert worden. Über die Quarantäne informierte er seinen Arbeitgeber, einen kleinen Dachdeckerbetrieb. Der Arbeitgeber bezweifelte die Quarantäneanordnung und vermutete, der Arbeitnehmer wolle sich lediglich vor der Arbeitsleistung »drücken«. Er verlangte eine schriftliche Bestätigung des Gesundheitsamtes, die der Arbeitnehmer auch beim Gesundheitsamt telefonisch einforderte. Als diese schriftliche Bestätigung des Gesundheitsamtes auch nach mehreren Tagen noch nicht vorlag, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis. Dagegen klagte der Mitarbeiter.

Kein Kündigungsschutz

Obwohl der Arbeitgeber »eigentlich« keinen Kündigungsgrund nachweisen musste, hat er den Prozess verloren. Es handelte sich um einen Kleinbetrieb mit weniger als 10 Arbeitnehmern, so dass das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung fand.

Die Gründe des Gerichts:

Die Kündigung war sitten- und treuwidrig. Der Arbeitnehmer hat sich lediglich an die behördliche Quarantäneanordnung gehalten. Erschwerend kam hinzu, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ausdrücklich aufgefordert hatte, entgegen der Quarantäneanweisung im Betrieb zu erscheinen.

Fazit: Das Arbeitsgericht hat die Kündigung des Arbeitgebers für unwirksam erklärt. Nur weil sich ein Arbeitnehmer in einer behördlich angeordneten Quarantäne befindet, darf der Arbeitgeber nicht kündigen. Das gilt auch in der Probezeit!

Quelle: Personal und Arbeitsrecht aktuell 11.05.2021

Folgende Verkündungsblätter sind von November 2020 bis Juni 2021 erschienen:

Nr. [278/2020](#) vom 04. November 2020
Dienstvereinbarung zur Einführung und Nutzung
von Videokonferenz-Systemen an der

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

Nr. [279/2020](#) vom 11. November 2020
Änderung der Prüfungsordnung für den Studien-
gang
Tiermedizin der Tierärztlichen Hochschule Hanno-
ver

Nr. [280/2021](#) vom 15. März 2021
Richtlinie der Stiftung Tierärztliche Hochschule zur
Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen



Nr. [281/2021](#) vom 01. April 2021
Änderung der Immatrikulationsordnung der
Tierärztlichen Hochschule Hannover

Nr. [282/2021](#) vom 02. Juni 2021
Ordnung zur Zuordnung der Hochschuleinrichtun-
gen
zu den Fachkommissionen

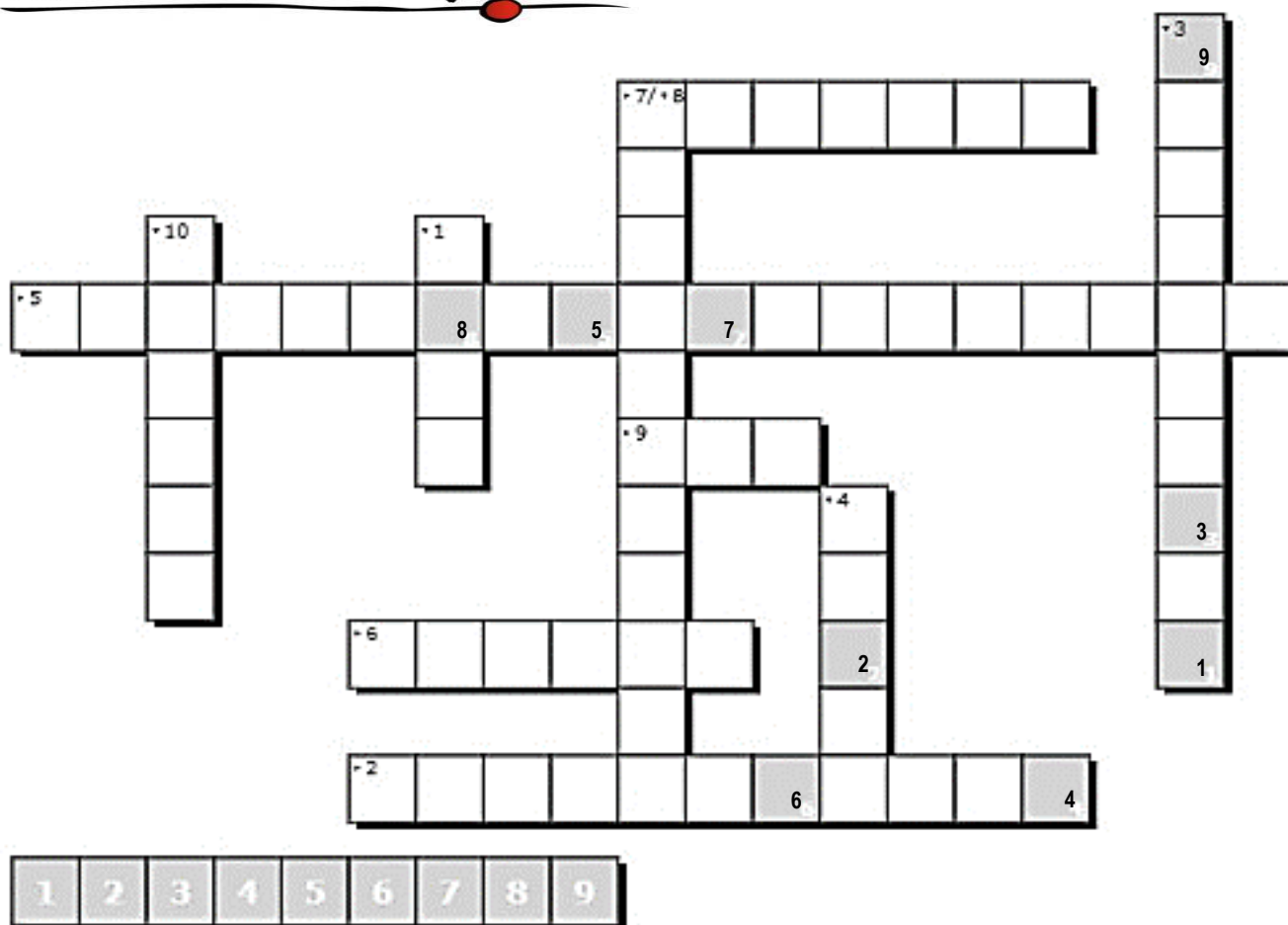
Nr. [283/2021](#) vom 21. Juni 2021
Änderung der Prüfungsordnung der BEST-VET-
Weiterbildungsstudiengänge

Haben Sie eine Idee oder möchten Sie, dass zu ei-
nem bestimmten Thema im PR-Info berichtet wird?
Dann schreiben Sie uns Ihren Artikel
oder teilen Sie uns Ihren Wunsch mit!



*Der Personalrat
wünscht allen
Beschäftigten einen
schönen Sommer und
viel Spaß beim Rätsel
auf der nächsten Seite!*

RÄTSEL



Erstellt mit XWords - dem kostenlosen Online-Kreuzworträtsel-Generator
<https://www.xwords-generator.de/de>

1. Neues freigestelltes PR Mitglied (Vorname)
2. Was befindet sich im Lehrgebäude 1/Pylorus?
3. Welcher Thementag wurde erstmals digital abgehalten?
4. Wer brachte uns beim Thementag unseren Rücken näher?
5. Frau Dr. Pöttmann ist für die zuständig.
6. Wenn er nicht angetreten wurde verfällt der aus 2020.
7. Welcher Impfstoff wird an der TiHo verwendet?
8. Ein Gebiet der Arbeitssicherheit
9. Wer wird 2022 neu gewählt (Abkürzung)?
10. Der Personalrat wünscht allen Beschäftigten einen schönen ...

Bitte senden Sie das Lösungswort bis **31.07.2021** (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.