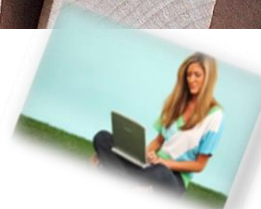


Der Personalrat informiert



PR-Info 70 / 2022



Inhalt

Seite

Familienservice und Kinderferienbetreuung	2 - 3
In eigener Sache: Elternzeitvertretung	4
Ein starkes Team	4
Schaukästen im neuen Outfit	4
JAV Wahlen	5
Schwerbehindertenvertretung (SBV) – Ankündigung	5
TA Stammtisch - Wann/Wie geht es weiter?!	6
Versand von Arbeitsanweisungen per WhatsApp oder E-Mail auf private Handys	6
Ankündigung Veranstaltung: Altersrente - Wer? Wann? Wie viel?	6
Was ist der Unterschied zwischen Homeoffice, Alternierender Telearbeit & Mobilem Arbeiten?	7 - 8
Unsere Rechtsecke	8 - 10
➤ Gefälschter Impfpass – Kündigung	
➤ Nebentätigkeit	
➤ Aus der Arbeitsunfähigkeit direkt in den Urlaub. Geht das?	
➤ Quarantäne ohne AU-Bescheinigung frisst Urlaubstage	
Verkündungsblätter	10
Rätselspaß	11 - 12

Familienservice und Kinderferienbetreuung

Für alle Beschäftigten der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

Rund um Familie und Beruf

Das Gleichstellungsbüro hält umfangreiche Informationen und Unterstützung zu vielen Bereichen bereit. Ein Teil dreht sich dabei um die gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zwei davon sollen hier vorgestellt werden:



Wissensportal vom pme familienservice

Viele Beschäftigte haben familiäre Verpflichtungen, sei es die Betreuung von kleineren und größeren Kindern, sei es die Pflege von älteren oder pflegebedürftigen Angehörigen. Deshalb unterstützt die TiHo alle Mitarbeiter*innen zusätzlich mit dem **Wissensportal von pme familienservice**.

Diese Online-Plattform zur Selbsthilfe bietet die Möglichkeit, sich zu jeder Zeit an jedem Ort bedarfsgenaue und detaillierte Informationen rund um die Bereiche "Kinderbetreuung" und "pflegebedürftige Angehörige" zu beschaffen. Die Inhalte werden durch die Fachbereiche des pme familienservice ständig aktualisiert, sie ersparen eine zeitintensive Eigenrecherche. Die integrierten E-Services können **für TiHo-Beschäftigten kostenfrei** genutzt werden.

Folgende Angebote sind exklusiv in „Mein.Familienservice“ nutzbar:

- 24/7 verfügbares aktuelles Wissen zu Work-Life-Balance-Themen
- Bundesweite Kita-, Schul- und Babysitter-Datenbank
- Online-Pflegekurse für Angehörige und Pflegegrad-Rechner
- Experten-Tutorials zu Fachthemen wie Pflege, Eltern-Werden und Aufzeichnungen von pme-Fachvorträgen
- Gesundheitscoaches: Stress, Laufen, Fit im Job
- Online-Hebammenberatung

Freischaltung für die Nutzung des Portals:

Sie können sich **mit Ihrer TiHo-E-Mailadresse** beim pme familienservice für die kostenfreie Nutzung des Portals freischalten lassen:

<https://mein.familienservice.de/?r=01qyyFPWbj>

Das **Serviceportal** bietet Ihnen praxisnahe **Informationen** und **Unterstützungsangebote** für verschiedenste Lebenslagen. **Kostenlos. Sicher. Gut**

Familienservice und Kinderferienbetreuung



Kinderferienbetreuung

Beschäftigte und Studierende der TiHo haben die Möglichkeit ihre Kinder in den Schulferien betreuen zu lassen.

Die Ferienbetreuung für Kinder wird vom Zentrum für Hochschulsport angeboten. Hier wurde ein Konzept - **das Kids-Fit-Feriencamp** - entwickelt. Kinder und Jugendliche von 6 bis 16 Jahren können in diesem sportlich orientierten Ganztags-Ferienprogramm verschiedenste Sportarten kennenlernen.

Das **Kids-Fit-Feriencamp** ist ein Kinderferienprogramm mit Ganztagsbetreuung, welches sich hauptsächlich an die Kinder/Jugendlichen der Studierenden und Bediensteten der hannoverschen Hochschulen richtet. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Feriencamps wird ein breites Spektrum an möglichen, frei wählbaren Sportarten angeboten. Sportarten wie Soccer, Beach Soccer, Beach-Volleyball, Uni-Hockey, Turnen, Klettern, Slackline, Tischtennis, Basketball, Badminton, Parcours und Tennis sollen Inhalt des Camps sein. Ein zweites kleines Frühstück sowie das gemeinsame Mittagessen in der Mensa sind weitere Bestandteile der Woche. Darüber hinaus wird es einen Nachmittag geben, an dem alle Kinder/Jugendlichen gemeinsam eine Aktion wie z.B. Minigolf, Stadionbesuch oder ähnliches durchführen werden.

Anmeldungen sind nur über das Hochschulsportbüro bzw. das Anmeldeformular (<https://www.hochschulsport-hannover.de/de/kids-and-family/kids-fit-feriencamp/>) möglich. Ein Informationsschreiben erhalten angemeldete Kinder und Eltern in der Woche vor der Kinderferienbetreuung per E-Mail.

Kosten der Kinderferienbetreuung pro Kind			
Dauer der Betreuung	Kosten brutto	Zuschuss aus dem TiHo-Fonds	Kosten für Eltern
5-tägige Betreuungswoche	230 €	120 €	Beschäftigte 110 €/Studierende* 80 €
4-tägige Betreuungswoche	195 €	105 €	Beschäftigte 90 €/Studierende* 70 €
3-tägige Betreuungswoche	170 €	90 €	Beschäftigte 80 €/Studierende* 60 €
*der geringe Preis für studierende Eltern entsteht durch eine weitere Bezuschussung vom Studentenwerk Hannover			

Die Bezuschussung wird aus dem TiHo-Fonds für Gleichstellung finanziert.

Nach Inanspruchnahme der Ferienbetreuung werden diese Zuschüsse bei den Beschäftigten dem Einkommen als geldwerter Vorteil zugerechnet und sind dann dem persönlichen Einkommenssteuersatz unterworfen.

Kontakt und weitere Informationen:

Infos zum Wissensportal und zur Kinderferienbetreuung erhalten Sie bei Frau Martina Rutkowski, Gleichstellungsbüro, Tel 7981, martina.rutkowski@tiho-hannover.de oder über die Internetseite (interner Bereich) <https://www.tiho-hannover.de/interner-bereich/beschaeftigtenvertretungen/gleichstellung/gleichstellungsbuero/familie>.

In eigener Sache: Elternzeitvertretung wird fortgesetzt

Unsere Kollegin Mareike Engelke hat ihre Elternzeit um ein Jahr bis zum 30.03.2023 verlängert. Das Gremium hat einstimmig beschlossen, dass Gaby Gutzmer mit 50 % ihrer Anstellung die Elternzeitvertretung fortsetzt.



„Vielen Dank an das Gremium für die Zustimmung zur Verlängerung meiner Elternzeitvertretung. Ich hatte inzwischen Gelegenheit, mich zum Thema „Eingruppierung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen“ weiterzubilden, nutze jede Möglichkeit, mein Wissen zu erweitern, 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.“

Ab September ein starkes Team: Mareike Engelke und Gaby Gutzmer teilen sich die 100 % Freistellung



Ab dem 1. September 2022 tritt Mareike Engelke innerhalb ihrer Elternzeit ihren Dienst für den Personalrat zu 50 % wieder an. Die verbleibenden 50 % der Freistellung wird nach Beschluss des Personalrates Gaby Gutzmer weiterhin ausfüllen. So sind wir gern und mit voller Kraft zu viert motiviert und engagiert für die Belange der Belegschaft im Einsatz.



Die Schaukästen im neuen Outfit

Unsere Schaukästen am Bischofsholer Damm und am Bünteweg zeichneten sich in der Vergangenheit durch überquellende Inhalte aus. Grund dafür waren die vielen Stellenausschreibungen, sodass wir diese sogar an anderen Stellen aushängen mussten. Platz für andere Informationen gab es nicht mehr viel.

Was also tun? Keine Stellenausschreibungen aushängen?

Nein, das kommt für uns nicht in Frage.

Deshalb haben wir uns entschlossen wöchentlich eine Liste aller Stellenausschreibungen auszuhängen. Wer nähere Informationen zu einer bestimmten Stelle erhalten möchte, kann die Info über den QR-Code (befindet sich im Schaukasten) oder über das Internet erhalten. Ist beides nicht möglich, wenden Sie sich bitte an Ihr Geschäftszimmer oder an den Personalrat. Stellen mit einer sehr kurzen Bewerbungsfrist werden von uns direkt ausgehängt.



Der so gewonnene Platz wird nun für Infos rund um das Arbeitsverhältnis genutzt.

Hier eine kleine Themenauswahl:

- Arbeitszeiten
- Pausen
- Krankmeldung
- Gehaltsabrechnung
- Bildungsurlaub
- Information für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte
- Unterschied zwischen der stufenweisen Wiedereingliederung und dem betrieblichen Eingliederungsmanagement

Themenvorschläge nehmen wir selbstverständlich gern entgegen

JAV Wahlen am 15.03.2022

Am 15. März 2022 erfolgte die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Neun Kandidatinnen und Kandidaten stellten sich zur Wahl. Die JAV Wahlen erfolgen traditionell als Briefwahl. Der Wahlausschuss, bestehend aus Birgitt Mendig, Gaby Gutzmer und Jan Scheler, hat nach Auszählung der abgegebenen Stimmzettel folgendes Ergebnis bekanntgegeben:



Böer, Eva-Maria	7
Busch, Maximilian	4
Fröchtling, Liliana	10
Hucke, Julian	10
Kozyrowski, Cecilia	14
Molle, Antonia	4
Richter, Pascal	7
Stelz, Sonja	7
Tegtmeyer, Leon	18

Nach der Reihenfolge der höchsten Stimmzahlen sind demnach die folgenden Bewerber/innen gewählt, die Nummern 3, 4 und 5 wurden durch Losentscheid festgelegt: In der konstituierenden Sitzung am 29.03.2022, die Birgitt Mendig leitete, wurden der Vorsitz und die Stellvertretungen gewählt:

1. Tegtmeyer, Leon	Vorsitzender
2. Kozyrowski, Cecilia	Stellvertretung
3. Hucke, Julian	Stellvertretung
4. Fröchtling, Liliana	Stellvertretung
5. Böer, Eva-Maria	Stellvertretung

Der Personalrat freut sich auf **gute Zusammenarbeit** bis zum Ende der Wahlperiode 2024.

Schwerbehindertenvertretung (SBV) – Ankündigung



Neuwahlen der Schwerbehindertenvertretung!!!

So, es ist wieder soweit, die Schwerbehindertenvertretung wird neu gewählt.

Geplant ist, dass die Wahl am **Mittwoch, den 09.11.22** stattfinden wird.

Wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover. Der Ort, die Uhrzeit und die Kandidaten, die sich zur Wahl stellen, werden ab Ende September 2022 in den Wahlaushängen bekannt gegeben.

Wir suchen noch Interessierte, die sich die Mitarbeit in der SBV-Vertretung vorstellen können. Wenn ihr also gern ein Auge darauf haben wollt, dass die Schwerbehinderten gleichgestellt behandelt werden und ihnen keine Barrieren im Wege stehen, dann engagiert euch in der Schwerbehindertenvertretung.

Wer Lust hat mitzuwirken, auch ohne eigene Schwerbehinderung, meldet sich bitte bis zum 31. August bei der Vertrauensperson Sandra Pfeifer (-8789) oder einem der Stellvertreter Matthias Woelk (-7523) oder Wieland Thurk (-8919). Wir freuen uns auf Euch!

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

Der TA-Stammtisch war bis zur Corona-Pandemie eine sehr beliebte Veranstaltungsreihe nicht nur bei den Laborbeschäftigten, sondern auch bei den Beschäftigten aus den Geschäftszimmern und den Tierpflegerinnen und Tierpflegern.

Leider hat Corona uns alle ein bisschen, oder auch ein bisschen mehr, ausgebremst.

Jeder hat sich so ein wenig in seine Komfortzone zurückgezogen und hat versucht, die Zeit möglichst ohne schwere Infektion zu überstehen.

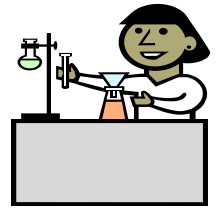
Eine Alternative zur Präsenzveranstaltung wäre natürlich eine Vortragsreihe über MS-Teams gewesen. Ich finde aber, das ist nicht dasselbe und es hat mich irgendwie auch nicht motiviert, so etwas zu organisieren.

Nun ist das Corona-Geschehen im Moment unüberschaubar, die Infektionszahlen steigen, aber die Krankheitsverläufe sind moderat, so dass ich erst einmal zwei Vorträge für die nächste Zeit plane.

Im Juni hat Frau Nancy Rüger aus der Klinik für Geflügel einen Vortrag über die Wirt-Erreger-Interaktion aus mikroskopischer Sicht im Atemtrakt am Beispiel des Huhnes gehalten.

Für den 20. Juli findet im Institut für Lebensmittelqualität und Sicherheit im Richard-Götze-Haus am Bischofsholer Damm (Gebäude 115) eine Führung mit Herrn Grabowski im Insektarium statt. Weitere Informationen folgen in der Einladung.

Für den Herbst müssen wir dann sehen wie sich das Corona-Geschehen entwickelt und wie die Vorgaben für Vortragsveranstaltungen an der TiHo sind.



Kerstin Rohn

Versand von Arbeitsanweisungen per WhatsApp oder E-Mail auf private Handys



Nach einem Gespräch mit unserem Datenschutzbeauftragten Herrn Rottwinkel können wir folgendes festhalten:

Auf private Handys (Bring your own device) ist das Senden von Arbeitsanweisungen per WhatsApp bzw. E-Mail sehr bedenklich, da diese meist nicht ausreichend abgesichert sind.

Solch ein Vorgehen ginge außerdem nur auf freiwilliger Basis des Mitarbeiters, es kann nicht verpflichtend angeordnet werden.

Die Einrichtung von VPN-Leitungen auf private Handys ist möglich aber viel zu teuer, da auch diese von IT-Mitarbeitern betreut werden müssen.

Die TiHo könnte ein deutliches Nein zur WhatsApp-Nutzung bzw. E-Mail-Abruf über private Handys aussprechen, müsste aber dann als Konsequenz Diensthandys zur Verfügung stellen, wenn verpflichtend eine mobile Erreichbarkeit samt Messenger eingerichtet werden soll.

Ankündigung Veranstaltung: Altersrente - Wer? Wann? Wie viel?



Am **Donnerstag, 7.7.2022 von 10:00 bis 12:00 Uhr** findet eine Informationsveranstaltung zum Thema „Altersrente - Wer? Wann? Wie viel?“ im **Hörsaal der alten Heizzentrale am Bischofsholer Damm** statt. Referent ist Herr Hagen Busse von der Deutschen Rentenversicherung. Diese Veranstaltung findet im Rahmen der Personalentwicklung statt und kann von allen Beschäftigten während der Arbeitszeit besucht werden.

Das komplett ausgefüllte Anmeldeformular senden Sie als Scan per E-Mail **bis 05.07.2022** an [personalentwicklung\(at\)tiho-hannover.de](mailto:personalentwicklung(at)tiho-hannover.de). Alternativ können Sie auch den Weg der Hauspost wählen: OE Verwaltung, Personalentwicklung

Was ist der Unterschied zwischen Homeoffice, Alternierender Telearbeit & Mobilem Arbeiten?

Definition Home-Office

- Vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im privaten Bereich des Beschäftigten.
- Arbeitsleistungen werden zu 100 % in der häuslichen Arbeitsstätte erbracht.
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmittel und Kommunikationseinrichtung durch den Arbeitgeber.
- Die Bedingungen der Telearbeit müssen arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt werden.
- Kein fester Arbeitsplatz in den Räumen des Arbeitgebers.
- Der Arbeitgeber hat Fürsorgepflicht/Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten.

Arbeitsschutz

- Das Arbeitsschutzgesetz (*ArbSchG*) findet uneingeschränkt für beide Arbeitsbereiche Anwendung.
- Die Arbeitsstättenverordnung (*ArbStättV*) im häuslichen Bereich ist auf die Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze beschränkt. In den Räumen des Arbeitgebers findet sie uneingeschränkt Anwendung.
- Besonderheit im häuslichen Bereich: lediglich die erstmalige Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes werden einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen. In den Räumen des Arbeitgebers werden die Gefährdungsbeurteilungen fortgeschrieben.
- Die Beschäftigten sind in beiden Bereichen zu unterweisen.



Definition Alternierende Telearbeit

- Arbeitsleistungen werden zum Teil in der häuslichen Arbeitsstätte und zum Teil beim Arbeitgeber erbracht.
- Vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im privaten Bereich des Beschäftigten und in den Räumen des Arbeitgebers.
- Ausstattung beider Arbeitsplätze mit Mobiliar, Arbeitsmittel und Kommunikationseinrichtung durch den Arbeitgeber.
- Die Bedingungen der alternierenden Telearbeit müssen arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt werden.
- Der Arbeitgeber hat Fürsorgepflicht/Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten.

Arbeitsschutz

- Das Arbeitsschutzgesetz (*ArbSchG*) findet uneingeschränkt für beide Arbeitsbereiche Anwendung.
- Die Arbeitsstättenverordnung (*ArbStättV*) im häuslichen Bereich ist auf die Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze beschränkt. In den Räumen des Arbeitgebers findet sie uneingeschränkt Anwendung.
- Besonderheit im häuslichen Bereich: lediglich die erstmalige Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes werden einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen. In den Räumen des Arbeitgebers werden die Gefährdungsbeurteilungen fortgeschrieben.
- Die Beschäftigten sind in beiden Bereichen zu unterweisen.



Definition mobiles Arbeiten

- Die Arbeitsleistung ist weder an das Büro des Arbeitgebers noch an die häusliche Arbeitsstätte gebunden.
- Beschäftigte können über mobile Netze mit Laptop, Tablet und Smartphone ihre Arbeit unabhängig von Arbeitszeiten erledigen.
- Mobiles Arbeiten ist weder gesetzlich noch in einer Verordnung ausdrücklich geregelt.
- Der Arbeitgeber hat Fürsorgepflicht/Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten.



Arbeitsschutz

- Das Arbeitsschutzgesetz (*ArbSchG*) findet uneingeschränkt Anwendung.
- Mobiles Arbeiten unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung (*ArbStättV*).
- Besonderheit: Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen müssen einen anderen Fokus haben.
- Die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung, selbst auf Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutz zu achten (*kein fester Arbeitsplatz u. Flexibilisierung der Arbeitsumstände*).
- Der Arbeitgeber muss seinen Schutzpflichten (*organisatorische Maßnahmen, klare Verhaltensanweisungen*) nachkommen.
- Unterweisung: Die Beschäftigten sind über den eigenverantwortlichen Umgang mit Risiken hinreichend zu informieren und diesbezüglich zu befähigen.

Für alle Arbeitsformen

- Es gilt das Arbeitszeitgesetz (*ArbZG*). Arbeitszeiten müssen aufgezeichnet und zwei Jahre aufgehoben werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet dafür zu sorgen, dass die gesetzlichen und tariflichen Regelungen eingehalten werden.
- Für die Beschäftigten besteht der allgemeine Schutz über die gesetzliche Unfallversicherung.
- Datenschutz muss gewährleistet sein.
- Haftung des Arbeitnehmers bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Bei Schäden, die durch Dritte verursacht werden, könnte eine individuelle haftungsrechtliche Vereinbarung getroffen werden.



Unsere Rechtsecke

Gefälschter Impfpass = Fristlose Kündigung

Ein Arbeitnehmer hatte seinem Arbeitgeber einen gefälschten Impfpass vorgelegt. Damit wollte er sich der Testpflicht im Betrieb entziehen. Als die Sache aufflog, kündigte der Arbeitgeber fristlos. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage – und verlor.

Das Arbeitsgericht Bielefeld sieht das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als zerstört an. Er habe seinen Vorgesetzten massiv belogen und getäuscht. Erschwerend kam im entschiedenen Fall hinzu, dass der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber nicht nur einen gefälschten Impfpass vorgelegt hatte, sondern sich auch wegen der angeblichen Nebenwirkungen der Impfungen zwei Tage lang krankgemeldet hatte (Urteil vom 23.03.2022, Az. 6 Ca 1670/21).

Weiterer Aspekt: Der Arbeitnehmer hatte zudem seine Kolleginnen und Kollegen einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt. Schließlich war er nicht geimpft und nicht getestet. Quelle: Personal- und Arbeitsrecht aktuell



Nebentätigkeit – Hier sind die Grenzen:

Nebenjobs sind nicht verboten. Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter dem Arbeitgeber gegenüber ihre bzw. seine Arbeitspflicht erfüllt hat, kann sie oder er mit der verbleibenden Zeit tun und lassen, was sie oder er möchte. Dies gilt aber nicht unbegrenzt:

✓ **Arbeitspflicht muss erfüllt werden**

Eine Nebentätigkeit kann unzulässig sein, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch die Nebentätigkeit so sehr beansprucht wird, dass sie oder er den (Haupt-)Arbeitsvertrag aufgrund ständiger Müdigkeit nicht oder nicht ausreichend erfüllen kann.

✓ **Konkurrenztätigkeit muss nicht geduldet werden**

Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern. Diese wiederum haben eine Treuepflicht ihm gegenüber. Das heißt: Der Arbeitnehmer darf während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen. Eine Nebentätigkeit im gleichen Geschäftszweig kann der Arbeitgeber also auf alle Fälle untersagen und muss sie nicht dulden.

✓ **Arbeitszeitgesetz muss eingehalten werden**

Der Arbeitgeber hat das Arbeitszeitgesetz zu beachten. Die hier festgelegten Höchstwerte von 8 bzw. maximal 10 Stunden pro Werktag sind zwingend. Wenn nun aber ein Beschäftigter im Hauptjob 8 Stunden am Tag arbeitet und dann noch in den Nebenjob geht, sind diese Höchstgrenzen schnell erreicht bzw. überschritten. Denn das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass verschiedene Tätigkeiten „arbeitszeittechnisch“ zusammengerechnet werden. Kommt es in der Summe zu einer Überschreitung der Höchstgrenzen, hat der Arbeitgeber verschiedene Rechte: Er darf verlangen, dass der Beschäftigte die Tätigkeit so weit herunterfährt, dass die Arbeitszeitgrenzen wieder eingehalten werden. Kommt der dem nicht nach, hat der Arbeitgeber sogar ein Abmahnungsrecht. Verstößt der Beschäftigte auf Dauer gegen das Arbeitszeitgesetz hat der Arbeitgeber sogar ein Kündigungsrecht.

✓ **Urlaub dient der Erholung**

Manche Beschäftigte halten es auch so, dass sie Teile ihres Jahresurlaubs für einen Nebenjob verwenden (z. B. Arbeit als Bedienung auf dem Oktoberfest). Problematisch ist dies deswegen, weil § 8 BurlG ausdrücklich regelt, dass ein Arbeitnehmer während des Urlaubs keine „dem Urlaubszweck widersprechende“ Erwerbstätigkeit leisten darf. Liegt eine Zweckwidrigkeit vor, ist die Nebentätigkeit unzulässig und kann vom Arbeitgeber verboten werden. Allerdings ist die Rechtsprechung hier eher großzügig. Wenn ein Arbeitnehmer 6 Wochen Urlaub im Jahr hat und davon 2 Wochen auf dem Oktoberfest arbeitet, kann das toleriert werden.

✓ **Nebentätigkeit und Arbeitsunfähigkeit**

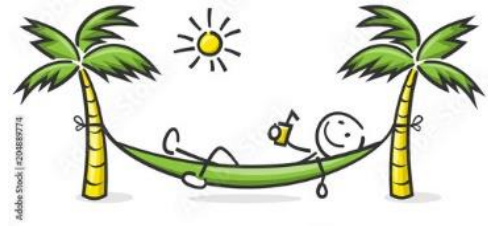
Ist ein Arbeitnehmer krankgeschrieben und trifft der Arbeitgeber ihn bei einer Nebentätigkeit an, ist dies nicht unbedingt ein Grund für eine arbeitsrechtliche Sanktion. Denn verboten ist während einer Arbeitsunfähigkeit nur ein genesungswidriges Verhalten. Beispiel: Eine Teamassistentin hat eine Sehnenscheidenentzündung in der Hand und soll 10 Tage nicht tippen. Ihren Nebenjob als Telefonistin, bei dem sie die Hand nicht benutzen muss, kann sie auch während der Arbeitsunfähigkeit ausüben. Einen Nebenjob als Kassenkraft aber nicht, da auch hier die Hand belastet würde. Liegt ein genesungswidriges Verhalten vor, hat der Arbeitgeber das Recht zu einer Abmahnung, im Extremfall zu einer Kündigung und zum Einbehalt der Entgeltfortzahlung.

✓ **Leitende Angestellte**

Die hier aufgeführten Beschränkungen gelten auch für leitende Angestellte. Von denen kann der Arbeitgeber sogar noch mehr Betriebstreue verlangen, da diese ihn nach außen repräsentieren. So muss ein Leitender sogar in der Freizeit noch Rücksicht auf das Unternehmen nehmen. In der Konsequenz bedeutet das, dass leitende Angestellte keine Nebentätigkeiten ausüben werden.

Quelle: Personal- und Arbeitsrecht aktuell

Aus der Arbeitsunfähigkeit direkt in den Urlaub: Geht das überhaupt?



Ein Mitarbeiter ist noch bis zum 31.03. arbeitsunfähig geschrieben. Ab dem 1.4. hat er planmäßig Urlaub. Wenn man im Internet googelt, ob das geht, findet man hier und da den Hinweis, dass ein Mitarbeiter zwischen Ende der Arbeitsunfähigkeit und Beginn des Urlaubs immer mindestens einen Tag gearbeitet haben muss. Doch stimmt das wirklich? Nein. Diese Meinung, dass zwischen einer Arbeitsunfähigkeit und dem Urlaubsantritt mindestens ein tatsächlich wieder gearbeiteter Tag liegen muss, ist falsch. Eine rechtliche Grundlage dafür gibt es nicht.

Quelle: Personal- und Arbeitsrecht aktuell

Ein Gericht mehr sagt: Quarantäne ohne AU-Bescheinigung frisst Urlaubstage



Nun also auch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

Das Gericht entschied: Wer während seines Urlaubs aufgrund einer behördlichen Quarantäne-Anordnung in Quarantäne muss, bekommt keine Urlaubsgutschrift vom Arbeitgeber.

Ausnahme: Die oder der Betroffene legt für den entsprechenden Zeitraum eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor (Urteil vom 15.2.2022, Az. 1 Sa 208/21).

Quelle: Personal- und Arbeitsrecht aktuell

Folgende Verkündungsblätter sind von November 2021 bis Juni 2022 erschienen:



Nr. [288/2021](#) vom 06. Januar 2022

Ordnung für die Graduate School für Veterinärmedizinische Pathobiologie, Neuroinfektiologie und Translationale Medizin (HGNI)

Nr. [289/2022](#) vom 17.02.2022

Dienstvereinbarung zur Regelung der Rufbereitschaft der diensthabenden wissenschaftlichen Leitung (DWL) am RIZ

Nr. [290/2022](#) vom 02.03.2022

Änderung der Studienordnung für den Studiengang Tiermedizin an der Tierärztlichen Hochschule Hannover vom 10.08.2006 zuletzt geändert am 08.09.2020

Nr. [291/2022](#) vom 02.03.2022

Prüfungsordnung für den Studiengang Tiermedizin der Tierärztlichen Hochschule Hannover

Nr. [292/2022](#) vom 04.05.2022

Änderungen der Wahlordnung

Nr. [293/2022](#) vom 04.04.2022

Beitragsordnung der Studierendenschaft der Tierärztlichen Hochschule Hannover vom 24.01.2005

Nr. [294/2022](#) vom 11.04.2022

Dienstvereinbarung zur Regelung des Bereitschaftsdienstes der in den Kliniken der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover für die Nacht- und Wochenenddienste beschäftigten studentischen Hilfskräfte („Bremser“)

Nr. [295/2022](#) vom 19.04.2022

Änderung der Habilitationsordnung der Tierärztlichen Hochschule Hannover

Nr. [296/2022](#) vom 19.04.2022

Änderung der Ordnung zur Verleihung des akademischen Titels "außerplanmäßige Professorin" oder "außerplanmäßiger Professor" der Tierärztlichen Hochschule Hannover

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!

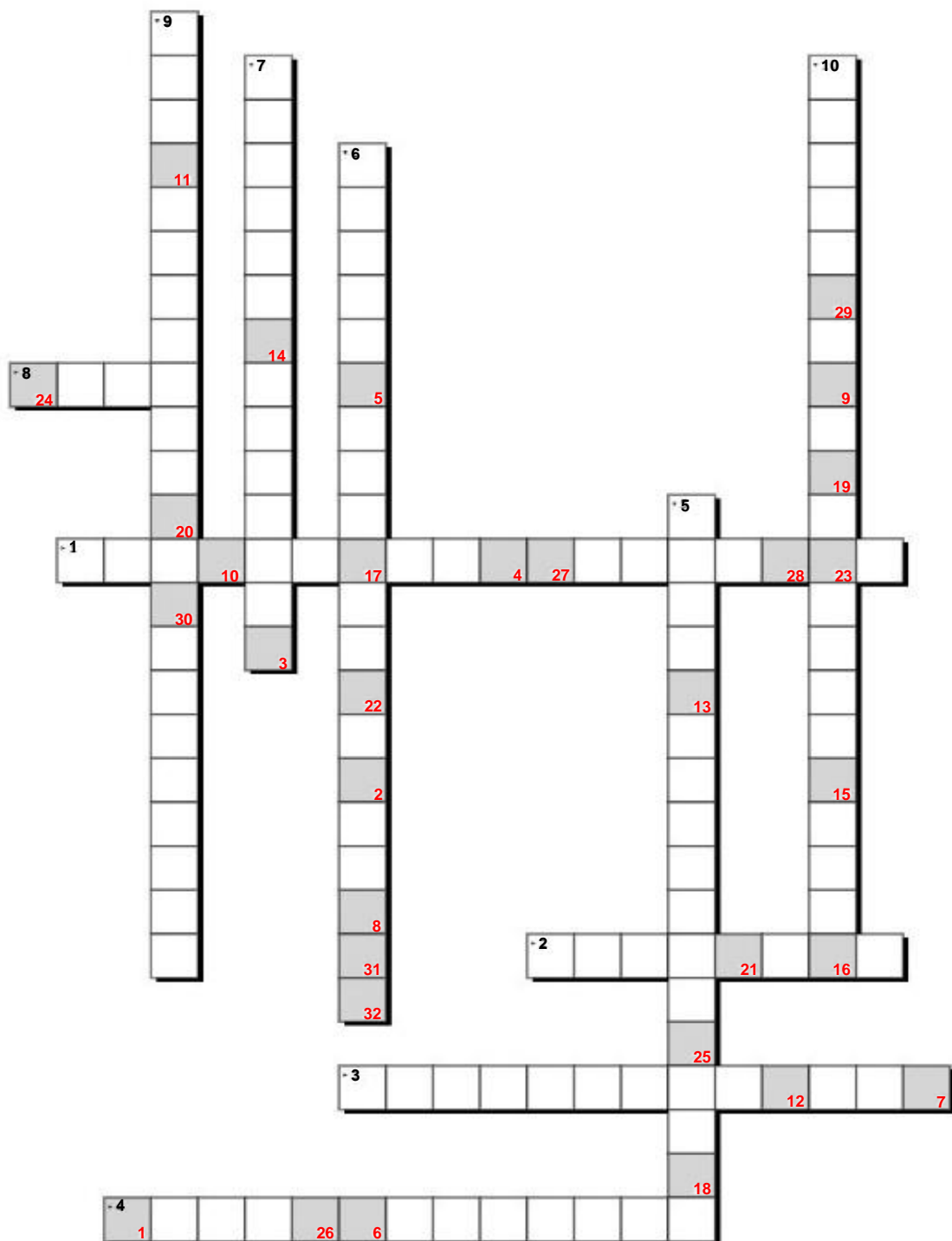


RÄTSEL



1. Wo bekommt man als Angehörige*r der TiHo Infos über Work-Life-Balance-Themen oder der Pflege von Angehörigen? (2 Wörter)
2. Wo findet man einen unserer Schaukästen?
3. Welches Gremium hat das Ergebnis der Jugend- und Auszubildendenvertretung bekannt gegeben?
4. Welches Thema ist sowohl bei Homeoffice, bei Alternierender Telearbeit und beim Mobilen Arbeiten wichtig?
5. Welches Gesetz muss bei einer Nebentätigkeit eingehalten werden?
6. Welche Ordnung wird im Verkündungsblatt Nr. 295/2022 geändert?
7. Eines der Themen in den Schaukästen?
8. Mit Hilfe welchen Tieres wird die Wirt-Erreger-Interaktion im Atemtrakt erklärt?
9. Ein wichtiges Dokument des Arbeitsschutzes?
10. Was kann ein Arbeitnehmer gegen eine fristlose Kündigung tun?

RÄTSEL



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32

Bitte senden Sie das Lösungswort bis **01.08.2022** (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.

Herausgegeben v.i.S.d.P. vom Personalrat der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
Infos unter: <https://www.tiho-hannover.de/interner-bereich/beschaeftigtenvertretungen/personalvertretung/personalrat>