

Der Personalrat informiert



PR-Info 77/2025



Inhalt

Seite

Tätigkeitsbericht 11/2024 bis 10/2025	2 – 9
Schwerbehindertenvertretung (SBV)	10
Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	10
Ersthelferinnen für psychische Gesundheit (MHFA)	10
Wechsel im Personalrat	11
9. Geschäftszimmer-Stammtisch	11
Respektvoller Umgang miteinander / Stalking	12 – 16
Verkündungsblätter	17
Auflösung des Rätsels 76/2025	17
Rätsel	18
Einladung zur Personalversammlung	19
Weihnachtsgrüße	20

Tätigkeitsbericht des Personalrates über den Berichtszeitraum November 2024 bis Oktober 2025 Die 13 Mitglieder des Personalrates

Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			
Name	Tätigkeit	Einrichtung	☎
Birgitt Mendig Vorsitzende	Biologielaborantin für PR-Arbeit freigestellt	Personalrat	8045
Gaby Gutzmer stellv. Vorsitzende (seit 10.4.25)	Sekretärin für PR-Arbeit freigestellt	Personalrat	8048
Jan Scheler 1. Stellvertreter (seit 10.4.25)	Tierpfleger für PR-Arbeit freigestellt zu 50 %	Personalrat	8046
Stephanie Geveke	Technische Mitarbeiterin für PR-Arbeit freigestellt zu 50 %	Personalrat / RIZ	6134
Mareike Engelke	Sekretariat / (Tierpflegerin)	PR-Büro (50%) / (Klinik für Kleintiere)	8047
Hella Heidtmann	Technische Mitarbeiterin	AG VABI	8718
Gabi Heumann	Raumpflegerin	Dezernat 4/Hausreinigung	0177-1579421
Andreas Hujer	LTA	Institut für LMQS	7618
Sandra Pfeifer	Tierpflegerin	RIZ	8789
Kerstin Rohn	Biologielaborantin	Institut für Pathologie	8652
Matthias Woelk	Tischler	Dezernat 4/Tischlerwerkstatt Bi-Damm	7523
Gruppe der Beamtinnen und Beamten			
Dr. Willa Bohnet	Akad. Rätin, Dipl. Biologin	Institut für Zoologie	8744
Dr. Matthias Lüpke	Dipl. Physiker	FG Radiologie u. Med. Physik	7445

Die Mitglieder der JAV

Name	Tätigkeit	Einrichtung	☎
Tea Panzalovic	TMFA (seit 11.06.2025)	Klinik für Kleintiere	6225
Maya Heilemann	Azubi zur Tierpflegerin	Klinik für Kleintiere	6225

Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten

Name	Tätigkeit	Einrichtung	☎
Sandra Pfeifer	Tierpflegerin	RIZ	8789
Matthias Woelk	Tischler	Dezernat 4/Tischlerwerkstatt Bi-Damm	7523
Iris Grages	Tierpflegerin	Institut für Zoologie	8757

Mitglieder des Personalrates sind in folgenden Gremien der Hochschule vertreten:

Stiftungsrat
Senat

Hochschulentwicklungskommission (HEK)
Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Fachkommission Ätiologie
Fachkommission Vorklinik
Fachkommission Biologielehre
Bibliothekskommission
Steuerungskreis für suchtbedingte Auffälligkeiten
Integrationsteam BEM
Haushaltskommission (HHK)
Wahlausschuss Senat
Lenkungsausschuss
Personalentwicklungsausschuss
Beirat Hochschulsport
Wirtschaftsausschuss

Ansprechpartner für englischsprachige Beschäftigte

Birgitt Mendig
Willa Bohnet, Gaby Gutzmer, Stephanie Geveke
Matthias Lüpke (beratendes Mitglied)
Stephanie Geveke
Stephanie Geveke, Hella Heidtmann, Kerstin Rohn, Mareike Engelke,
Jan Scheler, Matthias Woelk als SBV
Andreas Hujer
Matthias Lüpke
Hella Heidtmann
Gaby Gutzmer
Birgitt Mendig, Mareike Engelke, Sandra Pfeifer
Birgitt Mendig, Gaby Gutzmer
Willa Bohnet
Sandra Pfeifer, Matthias Lüpke, Mareike Engelke
Hella Heidtmann, Stephanie Geveke, Sandra Pfeifer
Kerstin Rohn
Gaby Gutzmer
Matthias Lüpke, Willa Bohnet, Gaby Gutzmer, Stephanie Geveke,
Matthias Woelk, Hella Heidtmann, Jan Scheler
Matthias Lüpke, Sandra Pfeifer, Hella Heidtmann, Stephanie Geveke

Wo wir zu finden sind:

Jan Scheler
Freigestellt



Mareike Engelke
Sekretärin PR



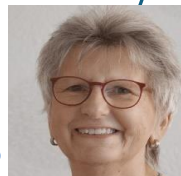
Gaby Gutzmer
Freigestellt



Birgitt Mendig
Freigestellt



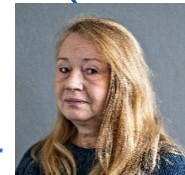
Steffi Geveke
Freigestellt 50%
RIZ 50%



Kerstin Rohn
Pathologie



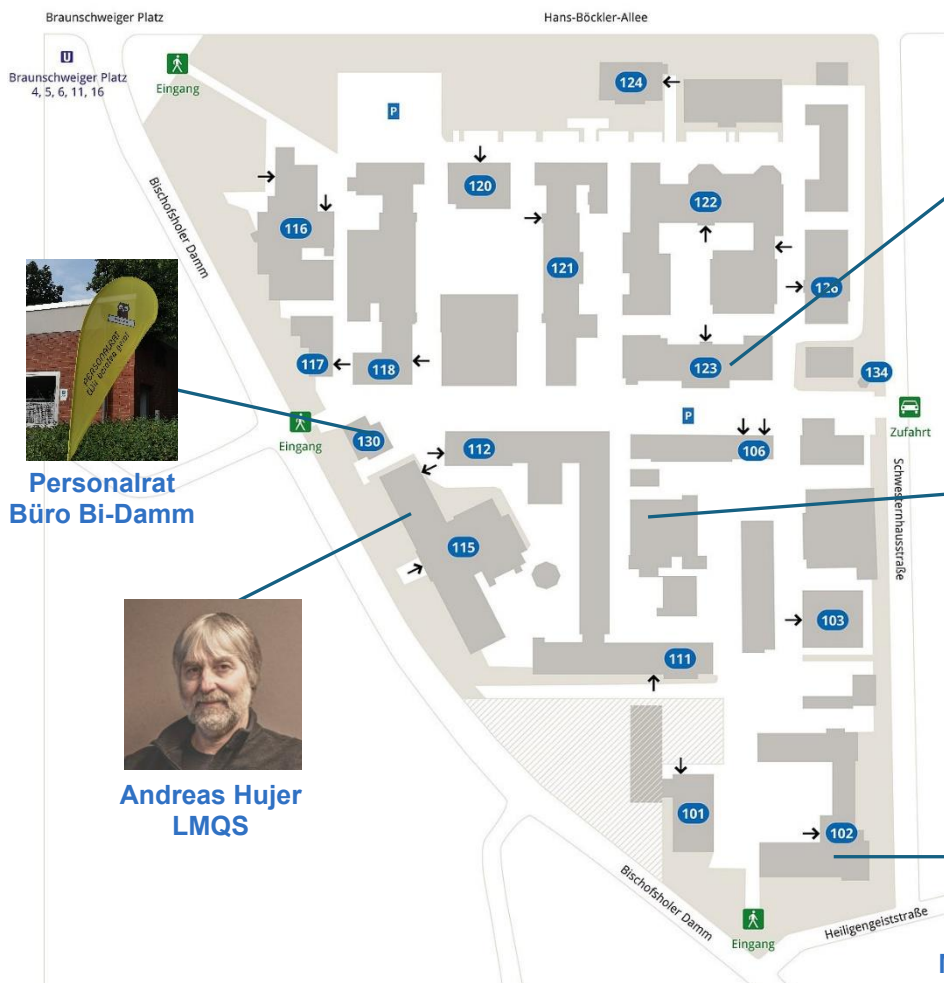
Sandra Pfeifer
RIZ-Stall



Willa Bohnet
Zoologie



Hella Heidtmann
VABI



Personalrat
Büro Bi-Damm



Andreas Hujer
LMQS



Gabi Heumann
LMQS



Matthias Woelk
Werkstätten



Matthias Lüpke
Med. Physik

Maßnahmen bzw. Tätigkeiten, die vom Personalrat im Berichtszeitraum 11/2024 bis 10/2025 bearbeitet bzw. ausgeführt wurden und an deren Abwicklung er beteiligt war:

Interner Unterricht für Auszubildende zum/zur Tierpfleger*in



- 20.08.2025 – Sinn des Personalrates, Rechte und Pflichten der Auszubildenden (1. Lehrjahr)
- 23.09.2025 – Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge (2. Lehrjahr)

Seminare

An folgenden Seminaren und Schulungen nahmen im Berichtszeitraum November 2024 bis Oktober 2025 einzelne Personalratsmitglieder teil:

-  Konferenz der Personalräte der Hochschulen in Norddeutschland
-  Die Rolle des Personalrats in Vorstellungsgesprächen
-  Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



Beratungen und Bewerbungsverfahren



In diesem Berichtszeitraum nahmen Beratungsgespräche erneut einen großen Teil unserer Arbeitszeit in Anspruch. Viele Beschäftigte nutzten die Möglichkeit, sich sowohl in unseren Büros im TiHo Tower als auch im Büro am Bischofsholer Damm beraten zu lassen. Zu den häufigsten Themen gehörten Arbeitszeit, Urlaub und Krankheit, Ein- bzw. Höhergruppierung, Kündigung, Rente sowie das Jobticket bzw. Fahrradangebot. Erneut spielte auch die Kommunikation eine zentrale Rolle – sowohl die Abstimmung zwischen den Kolleg*innen als auch der Austausch mit den Vorgesetzten.

Wir haben bei 28 Bewerbungsverfahren unsere Beteiligung angemeldet und die Vorstellungsgespräche vom Anfang bis zur Entscheidung begleitet.

Aber Achtung!! Bewerbungsverfahren, in denen wir unsere Beteiligung anmelden, aber nicht zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, sind nichtig. Das bedeutet, die Zustimmung wird nicht erteilt und der/die Bewerber*in kann nicht eingestellt werden.

Für die Besetzung freier Professuren ging es unter anderem um Stellen in den Bereichen Kleintierchirurgie, Pathologie des diffusen und neuroendokrinen und peripheren Nervensystems, Immunologie, Virus-Wirt-Co-Evolution, Tiermedizinische Bildgebung und allgemeine Radiologie, Weichteilchirurgie des Pferdes, Biochemie und Buiatrik. In diesen Kommissionen sind regelmäßig jeweils ein bis zwei Beschäftigte aus dem Bereich Technik und Verwaltung vertreten. Wir würden uns freuen, wenn sich hierfür noch mehr Kolleg*innen melden würden. Nach einer kurzen Einweisung lässt sich eine Teilnahme an den interessanten Verfahren unkompliziert realisieren. Für diesen Einsatz wird die/der Beschäftigte von der Arbeit freigestellt.

Neue Dienstvereinbarungen und Verordnungen

Der Personalrat hat in der Zeit von November 2024 bis Oktober 2025 einer neuen Dienstvereinbarung und einer neuen Arbeitszeitregelung zugestimmt:



- Dienstvereinbarung zur Einführung und Nutzung einer App zur Beantragung, Genehmigung und Abrechnung von Dienstreisen ([338/2025](#) vom 25.06.2025)
- Arbeitszeitregelung für die Verwaltung der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover ab 01.07.2025 (siehe: [Personaldezernat A-Z](#)).

Dienstgespräch nach § 30 Abs. 2 NPersVG zwischen Personalrat und Dienststelle

In diesem Berichtszeitraum fanden zwei Dienstgespräche in freier, offener Atmosphäre zwischen der Dienststelle (vertreten durch Herrn Prof. Osterrieder, Frau Mikolon und Frau da Silva) und dem Personalrat statt.



Das Ziel solcher Dienstgespräche ist es, einen kontinuierlichen, frühzeitigen Austausch über Entwicklungen und Probleme zu sichern und eine enge, gleichberechtigte Zusammenarbeit zu fördern.

Inhaltlich dienen Dienstgespräche dazu, sich gegenseitig auszutauschen, Themen kontrovers zu diskutieren, Unklarheiten zu klären und Lösungen zu finden, Verständnis für gegensätzliche Positionen zu fördern, Vertrauen aufzubauen und neue Impulse zu geben. Damit soll eine Atmosphäre des gemeinsamen Einsatzes für die TiHo geschaffen werden.

Entscheidungen werden im Dienstgespräch nicht getroffen. Beschlüsse werden ausschließlich in den Personalratssitzungen, außerhalb des Einflussbereichs der Dienststelle, getroffen.

Arbeitsplatzbegehungen mit der Rückenschule Hannover



Nachdem wir in der ersten Jahreshälfte bereits die Tiergenomik und die Biochemie mit der Beratung zur Rückengesundheit durch die Rückenschule Kuhnt begleiten konnten, gab die Techniker Krankenkasse, die diesen Service finanziert, noch grünes Licht für eine Beratung der Tierpflegenden des Nutztierklinikums. Nach einer theoretischen Einführung mit viel Wissenswertem zum Thema Rückengesundheit und lockeren Übungen in der Runde ging es auch in der Klinik für Rinder und der Klinik für kleine Klauentiere an die Arbeitsplätze. Dort konnte Herr Kuhnt wieder mit vielen Tipps/Anleitungen und Empfehlungen für eine rücken schonendere Haltung bei der Arbeit helfen.

Und hier noch ein Aufruf für das nächste Jahr: Wenn es Einrichtungen gibt, die auch in den Genuss kommen wollen, dann genügt eine kurze Infomail an Frau Dr. Pöttmann (Organisatorin) beate.poettmann@tiho-hannover.de und/oder an den Personalrat personalrat@hannover.de. Wir freuen uns, dazu beitragen zu können, dass das Rückenklima an der TiHo noch gesünder wird!

Hochschulausflug



Unter einer größeren Auswahl an Zielen fiel die Entscheidung in diesem Jahr auf eine Fahrt nach Braunschweig. Am 18.09.2025 ging es für mehr als 50 Beschäftigte um 8:30 Uhr mit dem Reisebus zur Floßstation Braunschweig. Das Wetter war für einen Ausflug zunächst sehr feucht.

Doch wie für uns gemacht, hörte der Nieselregen nach Betreten der Flöße wie von Zauberhand auf und es blieb den ganzen Tag trocken. Am Nachmittag hat uns sogar noch die Sonne begrüßt. An der Floßstation wurden wir herzlich empfangen und bestiegen die beiden Flöße. Auf diese doch recht ungewöhnliche Art lernten wir schon von der Oker aus einiges über Braunschweig und bekamen so einen ersten Eindruck dieser schönen Stadt. Sehr idyllisch liegen dort am Ufer viele schön restaurierte Gebäude mit terrassenförmig angelegten Gärten und kleinen Bootsanlegestellen. Die alten Bäume ragen teilweise bis zum anderen Ufer über den Fluss, so dass die Flößer uns unter ihnen durchführen mussten.



Nach 90 Minuten erreichten wir dann wieder die Floßstation und steuerten danach zu Fuß das Restaurant „Braunschweiger Stadtkind“ an. Wir hatten dort in der ersten Etage einen Raum ganz für uns. Alles hat gut geklappt, das Essen war sehr lecker, die Getränke haben gut erfrischt und nach ca. 1,5 Stunden hat sich rund ein Drittel der Teilnehmenden für einen freien Nachmittag in Braunschweig auf den Weg gemacht, um die Stadt auf eigene Faust zu entdecken.

Alle anderen wollten ihr Wissen über die Stadt noch bei einem geführten Stadtspariergang erweitern und zogen mit zwei sehr engagierten und motivierten Stadtführerinnen an der Burg und dem Dom vorbei durch die Altstadt. So oder so, es war für alle ein schöner Nachmittag und wir konnten mit vielen Ein-

drücken um 16:30 Uhr den Bus nach Hause besteigen. Im Bus auf der Rückfahrt wurde sich dann noch rege über den Ausflug ausgetauscht.

Und wie heißt es so schön: Nach dem Ausflug ist vor dem Ausflug! Wir sind schon sehr gespannt, wo die Reise im nächsten Jahr hingeht, und freuen uns schon sehr auf die Vorbereitungen dazu.



Gesundheitstag

Die Gesundheitstage wurden vom Personalrat ins Leben gerufen, organisiert und durchgeführt. In diesem Jahr wurden die Organisation und Durchführung des inzwischen sechsten Gesundheitstages am 12.03.2025 erstmalig von der Dienststelle übernommen.

Da der Personalrat in seiner Arbeit immer wieder mit dem Thema Gesundheit beschäftigt ist, haben wir uns natürlich gern mit einem Stand und diverser Info-Material beteiligt. Wir konnten viele interessante und teils ausführliche Gespräche mit Beschäftigten führen, was uns sehr gefreut hat.



Klausurtagung des Personalrats

Am 06.02.2025 trafen wir uns im Seminarraum des TiHo-Towers zu unserer Klausurtagung – einem intensiven Arbeitstreffen der Personalratsmitglieder. Abseits des täglichen Geschäfts nahmen wir uns Zeit, um ausführlich über unsere Aufgaben, Ziele und Strategien zu sprechen. Grundlage dafür bildet § 39 Absatz 2 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG), der die Freistellung für solche wichtigen Sitzungen vorsieht.

Während der Klausurtagung geht es vor allem darum, die Zusammenarbeit im Team zu stärken und langfristige Perspektiven zu entwickeln. Im Mittelpunkt stehen Fragen wie: Wie können wir die Kommunikation mit den Beschäftigten verbessern? Wie machen wir unsere Arbeit sichtbarer? Welche Ziele möchten wir gemeinsam verfolgen?

Die Themen sind vielfältig. Neben der Interessenvertretung aller Beschäftigten befassen wir uns mit der Mitgestaltung organisatorischer Prozesse, der Förderung einer positiven Arbeitskultur sowie der Unterstützung und Beratung unserer Kolleginnen und Kollegen. Dabei ist uns wichtig, dass auch kleinere Gruppen Gehör finden – niemand soll übersehen werden. Wir wollen ein Team sein, das immer ansprechbar ist, zuhört und gemeinsam Lösungen findet.

Damit uns das gelingt, brauchen wir bestimmte Rahmenbedingungen: Respekt, Offenheit und Verlässlichkeit sind uns ebenso wichtig wie ein fairer Austausch und gegenseitiger Rückhalt. Transparenz innerhalb des Gremiums und ein regelmäßiger Dialog mit den Beschäftigten stärken das Vertrauen und ermöglichen eine effektive Zusammenarbeit.

Am Ende einer Klausurtagung steht immer der Blick nach vorn. Wir erstellen einen Zeitplan, teilen Aufgaben auf und vereinbaren konkrete Schritte. Ebenso wichtig ist es für uns, regelmäßig zu reflektieren: Wo stehen wir, was haben wir erreicht und was müssen wir noch verbessern?

Unser Ziel ist klar: Wir möchten weiterhin ein konstruktives, wertschätzendes Team sein, das die Interessen aller Beschäftigten vertritt und sich aktiv für eine gerechte und positive Arbeitskultur einsetzt.

Umfrage zu den Arbeitsbedingungen

In einer mehrmonatigen Vorlaufzeit wurde die Umfrage im Lenkungsausschuss von einem gut gemischten Team aus Frau Waldvoigt (externe Beraterin), Frau Dr. Pöttmann (Personalentwicklung), Frau Mikolon (Vizepräsidentin), Herrn Dr. Glüer (Betriebsarzt), Herrn Schäfer (Arbeitssicherheit) und Steffi Geveke, Hella Heidtmann und Sandra Pfeifer (alle für den Personalrat) vorbereitet.



Ein im Groben standardisierter Fragebogen wurde an einigen Stellen auf unsere spezifischen Gegebenheiten angepasst, soweit das möglich war. Vielen Dank an alle, die den Fragebogen beantwortet haben, und auch für die vielen Freitextkommentare, die die Ergebnisse der Umfrage ergänzt bzw. vertieft haben. Ein erster Eindruck dieser Antworten kann auf der Personalversammlung bereits vorgestellt werden. Schnell haben sich Themen herauskristallisiert, die offenbar viele von Ihnen beschäftigen. Es werden, wie bei der vorangegangenen Umfrage auch, Fokusgruppen spezifisch für die jeweilige Mitarbeitergruppe gebildet. Diese können dann in die weitere Ideenentwicklung zur Umsetzung von Veränderungen und Verbesserungen gehen. Einige von Ihnen kennen das schon von der letzten Umfrage und haben auch die Erfolge erleben können, die sich daraus ergeben haben (z.B. Weiterbildungsprogramme für verschiedene Berufsgruppen und Impulsvorträge für Führungskräfte). Wer Lust hat, in der Fokusgruppe seiner Berufsgruppe mitzuarbeiten, kann sich gern online über den Link in der Rundmail von Frau Mikolon (06.10.25), bei der Personalversammlung in den ausliegenden Listen oder direkt über den Personalrat anmelden. So können wir gemeinsam mit der Dienststelle Schwachstellen zu beheben versuchen - und freuen uns auf weitere Verbesserungen in der Zukunft. Über Details wird weiter informiert. Wir als Personalrat sind auf jeden Fall intensiv am Thema dran und werden uns für jede mögliche Verbesserung einsetzen.

Gefährdungsanzeige

Warum ist es wichtig, auf Mängel hinzuweisen?

Beschäftigte müssen ihrem Arbeitgeber unmittelbare Gefahren für die Sicherheit ihrer Arbeit mitteilen. Dabei kann es sich zum Beispiel um organisatorische Mängel bei der Personalplanung oder das Überschreiten der zulässigen Arbeitszeiten handeln. Beides führt dazu, dass die Beschäftigten immer größeren Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind. Gefährliche Fehler bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben schleichen sich in Überlastungssituationen leichter ein.

Mit einer Gefährdungsanzeige werden die vertraglichen Pflichten des Arbeitnehmenden gegenüber der/dem Arbeitgebenden erfüllt, auf Gefährdungen und mögliche Qualitätsmängel hinzuweisen. Obendrein sichert sich die/der Anzeigende juristisch ab und läuft nicht Gefahr, dass später im Falle eines Fehlers oder Schadens gegen ihn selbst Vorwürfe erhoben werden können.

Die/der Arbeitgebende hat eine Fürsorgepflicht!

Sie/Er muss die Gefährdungen im Betrieb so gering wie möglich halten. Dieser Verpflichtung kann die/der Arbeitgebende allerdings nur gerecht werden, wenn er über die konkrete Situation an den Arbeitsplätzen informiert ist. Das erfolgt in der Regel durch direkte Ansprache der/des Vorgesetzten. Falls dieses noch nicht zum Erfolg führt, bedarf es der Meldung durch die Beschäftigten an die Hochschulleitung mittels einer Gefährdungsanzeige. Dies schafft ggfs. weitere Möglichkeiten zur Abhilfe und gibt juristische Sicherheit für die Betroffenen.

Die [Gefährdungsanzeige und das Merkblatt](#) dazu wurden von uns überarbeitet.



Begleitung des Begrüßungstages der neuen Auszubildenden am 01.08.2025



Auch in diesem Jahr hieß es am 01.08.2025 wieder „Herzlich Willkommen an der TiHo“. JAV-Mitglied Tea Panzalovic, die selbst bis vor kurzem noch Auszubildende war, eröffnete die Veranstaltung. Dabei stellte sie die Aufgaben der **JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung)** vor. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf den Rechten und Pflichten in der Ausbildung. Ein interaktives Quiz sorgte für Auflockerung.

Darauf folgten die Vorstellungen des **Personalrates** und der **Schwerbehindertenvertretung (SBV)**, die ihre Aufgaben, Mitglieder und Unterstützungsangebote präsentierten. Auch der **Präsident der TiHo** begrüßte die Auszubildenden. In seiner Ansprache betonte er die Vielfalt der Ausbildungsberufe an der Hochschule, die Bedeutung der Ausbildung für den weiteren Lebensweg und die Offenheit des Präsidiums für Anliegen und Fragen und wünschte allen viel Freude und Erfolg in ihrer Ausbildung.

Im Anschluss startete eine **Campus-Tour über den Bünteweg**, mit Stopps vor verschiedenen Einrichtungen wie z.B. das Klinikum-Gebäude, das RIZ, die Pathologie und die Bibliothek. Eine Vorstellungsrunde am Teehaus bot Gelegenheit, sich besser kennenzulernen. Danach erhielten die Auszubildenden im TiHo-Tower ihre

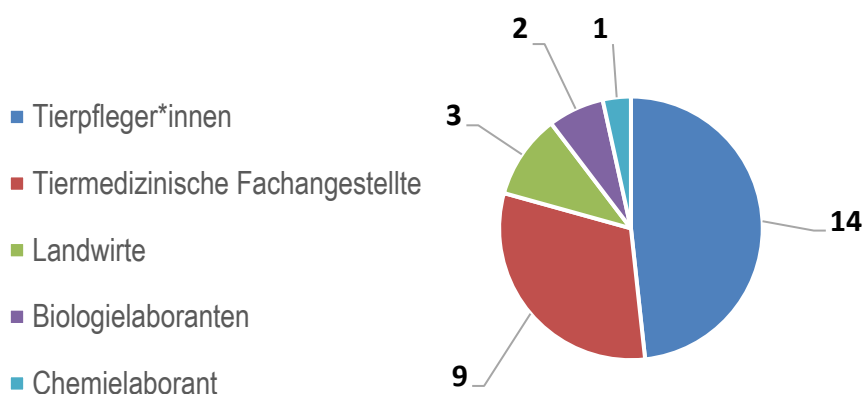
E-Mail-Adressen von der IDS.



Nach der gemeinsamen Mittagspause in der Mensa ging es weiter zum **Bi-Damm-Campus**, wo weitere Einrichtungen vorgestellt wurden: Clinical Skills Lab, Klinik für Rinder, Klinik für kleine Klauentiere, das Institut für Tierernährung und die Mensa Caballus.

Zum Abschluss gab es eine **Feedback-Runde**, in der die Auszubildenden betonten, dass ihnen der Überblick über die verschiedenen Standorte, Berufe und Ansprechpersonen sehr geholfen habe. Die Präsentationen und Führungen nahmen ihnen die anfängliche Anspannung, gaben Sicherheit für den Start und förderten das Kennenlernen untereinander. Der Personalrat unterstützte und begleitete die Veranstaltung in diesem Jahr und hofft, dass sich für die JAV in der nächsten Wahlperiode wieder ein dynamisches und motiviertes Team zusammenfindet.

Anzahl und Verteilung der neuen Auszubildenden 2025



Anlage zum Tätigkeitsbericht des Personalrates

Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen:

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

Diese Darstellung ist jedoch aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht abschließend, da es mitbestimmungspflichtige personenbezogene Maßnahmen gibt, die nur einen bestimmten Personenkreis betreffen.

Im Zeitraum vom **01.11.2024** bis **31.10.2025** wurde der Personalrat zu 47 Sitzungen einberufen und war an 860 Maßnahmen mitbestimmend oder mitwirkend beteiligt.

Der Personalrat war u. a. beteiligt

an	370	Fällen der Einstellung und Eingruppierung (gesamt),
davon	31	Fälle der Einstellung von Auszubildenden,
davon	31	Fälle der Einstellung zum Intern,
an	285	Fällen der Verlängerung von Arbeitsverträgen (gesamt),
davon	27	Fälle der Verlängerung von Arbeitsverträgen auf unbestimmte Zeit / Entfristung,
an	65	Fällen der Stundenaufstockung,
an	9	Fällen der Höhergruppierung,
an	5	Fällen der vorübergehenden Übertragung höherwertiger Tätigkeit,
an	2	Fällen der Änderungen der Arbeitszeitregelung in Instituten/Kliniken,
an	9	Fällen der Änderung des Befristungsgrundes,
an	5	Fällen der Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt,
an	8	Fällen der Kündigung in der Probezeit,
an	2	Fällen der Kündigung.



Bitte nehmen Sie bei allen arbeitsrechtlichen Fragen wie z. B.

- Umsetzung
- drohende Abmahnung
- Kündigung – egal aus welchen Gründen
- Angebot eines Aufhebungsvertrags

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 bei Bedarf eine Beteiligung des Personalrates einfordern.

Wir raten allen Kollegen/Kolleginnen dies auch zu tun, damit wir unterstützend tätig werden können!

Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Aufruf zur SBV-Wahl 2026

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung findet regelmäßig alle vier Jahre in der Zeit vom 01. Oktober bis 30. November statt. Das nächste Mal werden im Herbst 2026 wieder die Schwerbehindertenvertretung und ihre Stellvertretung bei uns gewählt.

Wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten. Auf Alter, Dauer und Art der Tätigkeit kommt es nicht an. Maßgeblich ist allein die tatsächliche Beschäftigung zum Zeitpunkt der Wahl. Wählbar sind alle, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und der Hochschule seit sechs Monaten angehören. Jeder kann gewählt werden. Behinderung, Gleichstellung oder Schwerbehinderung sind nicht Voraussetzung für die Wählbarkeit zur Schwerbehindertenvertretung. Wir würden uns freuen, wenn wir bei der SBV-Arbeit noch tatkräftig unterstützt werden, meldet Euch gerne bei uns, wenn Ihr Lust habt dabei zu sein.

Eure Schwerbehindertenvertretung



Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Es ist wieder so weit, die JAV sucht neue Mitglieder für die **Wahl am 03.03.2026!**

Ihr seid Azubi oder unter 25 Jahre alt?

Ihr habt Lust euch für Azubis und Jugendliche an der TiHo einzusetzen?

Dann lasst euch für die JAV-Wahl aufstellen!

Als JAV-Mitglied plant ihr Veranstaltungen für Azubitreffen, informiert über die Rechte und Pflichten in einer Ausbildung und steht Azubis und Jugendlichen bei Problemen und Sorgen mit Rat und Tat zur Seite. Dabei helfen euch Fortbildungen und die Zusammenarbeit mit dem Personalrat – dafür werdet ihr von eurer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

Neugierig geworden?

Dann meldet euch unter: Jav@tiho-hannover.de oder ruft an unter: 0511 953 6432

Am 03.03.2026 wählt ihr eure neue JAV!

Alles Gute, eure JAV!



Ersthelferinnen für psychische Gesundheit (MHFA)

Nach unserem ersten Jahr als [Ersthelferinnen für psychische Gesundheit](#)

konnten wir feststellen, dass es für unser Angebot in viele Richtungen einen Bedarf gibt. Die Einzelberatungen wurden gut angenommen. Schade, dass es nötig war, aber gut, dass wir oft helfen konnten, indem wir Ansprechperson waren, ein offenes Ohr hatten und manchmal auch einen Weg aufzeigen konnten, wo es weitergehende Hilfe gibt.

Wir hatten auch Gelegenheit, als Ersthelferinnen bei den Basiskursen „Tierschutz/Versuchstierkunde“ den Teilnehmenden zur Seite zu stehen und konnten uns dadurch einen Einblick verschaffen, ob und wie wir dort in Zukunft unterstützen können. Eine abschließende Beurteilung, ob/wie es dort für uns weitergeht, wird nach dem letzten Kurs im Dezember vorgenommen.

Wir wünschen allen Beschäftigten der TiHo eine starke mentale Gesundheit und die Kraft, sich im Bedarfsfall Hilfe zu suchen.

Gaby Gutzmer, Kathrin Golombek, Linea Rasten



Wechsel im Personalrat

Abschied von Birgitt Mendig

Ein komplettes Berufsleben seit 1979 im Zeichen der TiHo! Nach ihrer Tätigkeit als Biologielaborantin im Institut für Tierernährung ist Birgitt Mendig seit 2007 als freigestelltes Mitglied für den Personalrat der TiHo tätig, seit 2014 als Vorsitzende. So haben viele von Ihnen/Euch sie in mal kniffligen Situationen wie Beratungs- oder Unterstützungsgesprächen oder auch positiven Gelegenheiten wie TiHo-Festen oder Hochschulausflügen kennen und schätzen gelernt. Sie betreute außerdem das betriebliche Eingliederungsmanagement sowie die Suchtberatung und vertrat die Mitarbeitenden in diversen Gremien. Dabei haben wir alle ihre sehr freundliche - bei Bedarf aber auch sehr deutliche – Art zu schätzen gelernt. Stets hatte sie in den Gesprächen die Problemlösung im Blick, um eine möglichst gute Zusammenarbeit weiter zu ermöglichen. In ihrer Gremienarbeit verlor sie die Interessen der Beschäftigten nie aus dem Blick. Wir werden Birgitt Mendig mit ihrer Erfahrung und Kompetenz sehr vermissen, danken ihr von ganzem Herzen und wünschen ihr für den wohlverdienten Ruhestand alles erdenklich Gute!



Die nachfolgende Vorsitzende Stephanie Geveke

Seit dem 1. November übernahm Steffi Geveke den Vorsitz des Personalrates. Sie war als Biologisch Technische Assistentin in Forschungsprojekten an der Uni Göttingen und der MHH und seit 2006 bei uns an der TiHo (zunächst in der Lebensmittelqualität und -Sicherheit (LMQS), danach in der Biochemie und seit 2015 im RIZ-Team). Seit 2024 ist sie auch im Personalrat aktiv, seit einem Jahr auch zu 50% freigestellt.

„Ich werde nun mein ganzes Engagement dafür einsetzen, die Nachfolge von Birgitt Mendig mit Herzblut und Verstand auszufüllen. Dabei darf ich mir der vollen Unterstützung von Gaby Gutzmer und Jan Scheler als weitere freigestellte Mitglieder des PR sicher sein, sodass wir als Team weiterhin für euch da sein werden. Ich freue mich auf die neue Aufgabe und wünsche mir eine gute Zusammenarbeit mit allen Bereichen des großen TiHo-Teams – von allen Mitarbeitergruppen über die Studierenden bis zum Präsidium, denn gemeinsam sind wir stärker und können hoffentlich noch viel Gutes für die Beschäftigten und die TiHo insgesamt erreichen 😊“



9. Geschäftszimmer-Stammtisch



Am 16. Oktober 2025 fand der 9. Geschäftszimmer-Stammtisch der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover in stilvoller Atmosphäre statt. Austragungsort war die traditionsreiche Hol- ländische Kakaostube in der Ständehausstraße, mitten im Herzen von Han- nover. Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Einrichtungen kamen zu diesem Anlass um 16:30 Uhr in gemütlicher Runde

zusammen, um sich in entspannter Atmosphäre auszutauschen und den Feierabend gemeinsam zu genießen. Schon beim Betreten des Caféhauses war klar: Hier steht die Zeit still – und zwar auf charmante Weise. Ein idealer Ort für Gespräche abseits des Arbeitsalltags. Neben dem kulinarischen Genuss stand der persönliche Austausch im Mittelpunkt. In angenehmer Atmosphäre wurden Erfahrungen geteilt, Ideen diskutiert und Netzwerke gestärkt.

Begeistert waren alle von der Schulung zum Thema Büroorganisation am 29.04.25 und 16.06.25, die von Frau Pöttmann für die Geschäftszimmer organisiert wurde. Die jeweils zweistündige Veranstaltung endete gegen 18:30 Uhr mit durchweg positiver Resonanz der Teilnehmenden.

Bereits jetzt laufen die Planungen für den 10. Geschäftszimmer-Stammtisch. Sollte das Interesse entsprechend groß sein, ist ein besonderes Highlight geplant: Eine gemeinsame Fahrt an einem Samstag nach Berlin mit Besuch des Friedrichstadt-Palastes. Die Vorfreude auf ein mögliches Jubiläum in der Hauptstadt ist groß und unterstreicht den erfolgreichen und kontinuierlichen Aufbau dieser Veranstaltungsreihe.



Respektvoller Umgang miteinander - Was bedeutet das? - Was ist respektloser Umgang?

Dem Personalrat ist es sehr wichtig, dass alle Beschäftigten der TiHo einen respektvollen, wertschätzenden Umgang miteinander führen. Seit vielen Jahren setzen wir uns dafür ein.



Was zeichnet ein respektvolles Verhalten aus?

Es ist eine Haltung der Achtung, Wertschätzung und Rücksichtnahme gegenüber anderen Menschen. Sie zeigt sich in Höflichkeit, Toleranz, dem Zuhören des Gegenübers und der Anerkennung der Würde und des Wertes jeder/s Einzelnen. Respekt bedeutet auch das Akzeptieren unterschiedlicher Meinungen, das Einhalten von Verhaltensregeln und das Vermeiden von respektlosem Verhalten wie z. B. **Belästigung**, Diskriminierung, Mobbing, Beleidigung, Gewalt....

Was ist Belästigung?

Es gibt mehrere Formen der Belästigung. In dem folgenden Artikel gehen wir auf die verschiedenen Formen der Belästigung ein, insbesondere die körperliche Belästigung, und wie Belästigung vermieden werden kann. Im Anschluss wird das Thema *Stalking* genauer beleuchtet.

Belästigung am Arbeitsplatz – Was Sie wissen müssen – Was Sie dagegen tun können

Belästigung am Arbeitsplatz ist unangebracht und strafbar. Vor allem sexuelle Belästigung kann das Arbeitsklima, die Sicherheit und die Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigen.

Was gilt als Belästigung, wie können Sie reagieren, wen können Sie um Unterstützung bitten und welche Folgen drohen dem/der Täter*in.

Was zählt als Belästigung am Arbeitsplatz?

- Jede Form sexueller Annäherung, die den anderen belästigen oder in Schrecken versetzen kann.
- **Verbal:** Anmachsprüche, sexuelle Andeutungen, obszöne Witze oder unangebrachte Kommentare – auch per Mail oder über Firmen-Chats.
- **Körperlich:** Tätscheln, zu nahes Herankommen, Bedrängen, Grabschen, Umarmen.
- **Nachstellen/Stalking:** wiederholte/andauernde Beobachtung oder Verfolgung am Arbeitsplatz oder auf dem Weg dorthin bzw. nach Hause.
- Obszöne Gesten und Mimiken.

Wichtiger Rechtsrahmen

- Sexuelle Belästigung ist strafbar. Ob der/die Täter*in es beabsichtigt hat, ist nicht entscheidend; allein das Empfinden als Belästigung zählt.
- Rechtliche Schritte können folgen, wenn Gespräche und Maßnahmen in der Dienststelle keinen Erfolg zeigen.

Wie sollten Sie vorgehen – praxisnah

- **Gespräch suchen:** Sprechen Sie den/die Täter*in möglichst sachlich auf das Verhalten an, soweit dies ohne Risiko möglich ist. Informieren Sie auch eine Vertrauensperson oder Kolleg*innen, denen Sie vertrauen.
- **Dokumentieren:** Notieren Sie Datum, Uhrzeit, Ort, was gesagt oder getan wurde, mögliche Zeugen. Bewahren Sie Belege (Screenshots, Mails) auf.
- **Sicherheit hat Priorität:** vermeiden Sie (Allein-)Situationen mit der belästigenden Person, suchen Sie sichere Räume auf.
- **Vorgesetzte einbeziehen:** Wenden Sie sich an Ihre/n direkte/n Vorgesetzte/n oder an eine höhere Stelle. Die/Der Arbeitgebende (TiHo) hat eine Schutzpflicht; Missstände sollen geklärt werden.
- **Unterstützungsnetzwerke nutzen:** wenden Sie sich an den Personalrat und/oder die Gleichstellungsbeauftragte. Auch externe Beratungsstellen können helfen.
- **Maßnahmen prüfen:** Wenn das Verhalten anhält oder sich verschlimmert, erwägen Sie rechtliche Schritte (Internes Klärungsgespräch, Abmahnung, Versetzung, Anzeige). Sexuelle Belästigung kann strafbar sein; eine Anzeige ist möglich.

Welche Konsequenzen drohen dem/der Täter*in?

- **Innerbetriebliche Folgen:** Abmahnung, Versetzung, ggf. fristlose Kündigung.
- **Rechtliche Folgen:** Geldstrafen, Freiheitsstrafe; Eintragung ins Führungszeugnis bzw. Zentralregister bei schweren Fällen.

Sicherheitstipps zur Prävention

- **Konfliktsituationen vermeiden:** Abstand halten, sensible Bereiche meiden, Zeugen hinzuziehen.
- **Unterstützung suchen.**
- **Haltung:** Sie verdienen respektvollen Umgang und können sich jederzeit sicher an Vertrauenspersonen wenden.

Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Privatproblem – sie hat Folgen.

Sie müssen sie nicht akzeptieren. Nutzen Sie vorhandene Schutz- und Unterstützungsstrukturen.



Achtsamkeit im Umgang mit persönlichen Grenzen – Warum das Einhalten von Distanz so wichtig ist

Es ist essenziell, die persönlichen Grenzen unserer Mitmenschen zu respektieren. Ein wichtiger Aspekt dabei ist das Verständnis für die verschiedenen Distanzzonen, die Menschen um sich herum wahren möchten. Wenn diese Grenzen nicht beachtet werden, kann es schnell passieren, dass man unbeabsichtigt zur/zum Belästigenden wird.

Was sind Distanzzonen?

Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse, was den Abstand zu anderen betrifft. Diese sogenannten Distanzzonen lassen sich grob in verschiedene Bereiche unterteilen:

1. **Intime Zone (bis ca. 45 cm):** Für enge Freunde, Familienmitglieder oder Partner. Nur hier ist sehr enger Kontakt erlaubt.
2. **Persönliche Zone (45 cm – 1,2 m):** Für Gespräche mit Freunden oder Bekannten, bei denen ein gewisser persönlicher Raum gewahrt bleibt.
3. **Soziale / Öffentliche Zone (ab 1,2 m):** Für formelle Begegnungen, wie bei der Arbeit oder bei Treffen mit Bekannten, für größere Gruppen oder öffentliche Veranstaltungen.

Warum ist das Einhalten dieser Grenzen so wichtig?

Wenn man die Distanzzonen nicht kennt oder bewusst ignoriert, kann das bei anderen Menschen Unbehagen oder sogar Angst auslösen. Besonders in Situationen, in denen Nähe unerwünscht ist, kann das Überschreiten dieser Grenzen schnell als unangemessen oder belästigend empfunden werden.

Gefahr der unbeabsichtigten Belästigung

Viele Menschen sind sich nicht bewusst, dass sie durch zu nahes Herantreten oder unangemessene Annäherung unbeabsichtigt zur/zum Belästigenden werden können. Das passiert oft aus Unwissenheit oder mangelnder Sensibilität. Deshalb ist es so wichtig, aufmerksam zu sein und die Reaktionen des Gegenübers zu beobachten.

Tipps für den respektvollen Umgang

- Achten Sie auf die Körpersprache des Gegenübers. Wenn jemand zurückweicht oder unruhig wirkt, sollten Sie Abstand halten.
- Respektieren Sie Signale, die auf Unbehagen hinweisen (Unruhe des anderen, Vermeiden von Blickkontakt o. ä.).
- Seien Sie sich bewusst, dass kulturelle Unterschiede die Wahrnehmung von Distanz beeinflussen können.

Fazit

Das Bewusstsein für persönliche Grenzen und das Einhalten der richtigen Distanz sind Grundpfeiler eines respektvollen Miteinanders. Indem wir uns bemühen, die Bedürfnisse unserer Mitmenschen zu erkennen und zu respektieren, können wir unbeabsichtigte Belästigungen vermeiden und zu einer angenehmeren Gesellschaft beitragen.

Stalking: Was ist das – wo bekomme ich Hilfe – ist Stalking strafbar?

Stalking ist das beharrliche, unerwünschte Verfolgen, Belästigen oder Bedrohen einer Person. Es führt zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen der Betroffenen. *Stalking* kann verschiedene Formen annehmen und ist strafbar.



Formen des Stalkings

- **Telefonterror und Nachrichtenflut:** Ständige, unerwünschte Anrufe, SMS, E-Mails oder Nachrichten über soziale Netzwerke, oft bis zur exzessiven Nutzung von Anrufbeantwortern.
- **Physische Belästigung:** Auflauern vor Wohnung oder Arbeitsplatz, wiederholtes Aufsuchen räumlicher Nähe.
- **Überwachung und Spionage:** Ausspionieren von Tagesablauf, Kontakten, persönlichen Daten.
- **Cyberstalking:** Belästigung und Verfolgung über das Internet, z. B. das Installieren von Spionage-Apps oder das Auslesen digitaler Kommunikation.
- **Drohungen und Sachbeschädigungen:** Einschüchterung, Drohungen gegen das Opfer oder dessen Angehörige, Zerstörung von Eigentum (Auto, Briefkasten etc.).
- **Psychische und physische Gewalt:** Psychischer Terror, herabwürdigende Beleidigungen, körperliche Angriffe.

Stalking ist strafbar

Seit 2007 ist der Tatbestand im deutschen Strafgesetzbuch (StGB § 238) unter dem Namen „Nachstellung“ etabliert. In jüngerer Zeit hat der Bundestag ein verschärftes Anti-*Stalking*-Gesetz verabschiedet, um Nachstellung effektiver zu bekämpfen und auch *Cyberstalking* besser zu erfassen.

- **Unter Strafe steht:** Wer einer anderen Person nachstellt und dadurch deren Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt.
- **Typische Kriterien:** beharrliche räumliche Nähe, Kontaktvermittlungen über Telekommunikation oder Dritte, missbräuchliche Verwendung von personenbezogenen Daten, Bedrohungen von Leben, körperlicher Unversehrtheit oder Freiheit, oder andere vergleichbare Handlungen.
- **Schwierigkeiten in der Praxis:** In der alten Fassung war oft erforderlich, dass die Lebensgestaltung tatsächlich schwerwiegend beeinträchtigt wurde, was schwierig nachzuweisen war (z. B. durch Wohnort- oder Jobwechsel).
- **Künftig genügt:** „wiederholtes“ Belästigen und eine daraus resultierende „nicht unerhebliche“ Beeinträchtigung der Lebensgestaltung der/des Nachgestellten.
- **Strafmaß:** In der aktuellen Fassung § 238 Abs. 1 StGB bis zu fünf Jahre Freiheitsstrafe oder Geldstrafe.
- **Strafmaß bei Todesfolge:** in diesem Fall greift § 238 Abs. 3 StGB (in der Praxis erhöht sich die Strafhöhe auf 1 bis 10 Jahre).
- **Besondere Schärfungen:** Die Veröffentlichung von Bildaufnahmen des Opfers oder nahestehender Personen wird ausdrücklich unter Strafe gestellt.
- **Stalkerware:** Die Überwachung des Opfers durch Software, z.B. zur Erstellung von Bewegungsprofilen ist ein besonders schwerer Fall.

Wichtige Hinweise

- Wenn Sie selbst betroffen sind oder sich bedroht fühlen, suchen Sie sich unverzüglich Unterstützung. Wenden Sie sich an den Personalrat oder an den/die Vertrauensdozent*in der TiHo, an die Polizei oder Notrufdienste.
- Dokumentieren Sie Vorfälle (Datum, Uhrzeit, Art der Belästigung, Belege) – das hilft bei Anzeigen und Beweisführung.
- Hilfe und Beratung gibt es auch über spezialisierte Opferhilfestellen, Rechtsberatungen oder Psycho-sozialberatungen.

Anti-Stalking-Regeln

- Nur ein einziges - dafür aber unmissverständliches - Signal, dass kein Kontakt gewünscht wird.
- Absolutes Ignorieren weiterer Kontaktangebote.
- Herstellen von Öffentlichkeit, ggf. das entsprechende Umfeld informieren.
- Dokumentation aller Vorkommnisse in einem *Stalking-Tagebuch*.
- SMS und E-Mails nicht löschen. Sie können als Beweise dienen.
- Bei Telefonterror: Alte Telefonnummer nicht abmelden, sondern die *Stalking*-Anrufe auf einem Anrufbeantworter aufzeichnen. Entgegennahme von anderen Gesprächen unter einer Geheimnummer.
- Geschenke des *Stalkers* nicht zurückschicken, sondern asservieren. Das Zurückschicken stellt bereits eine Kontaktaufnahme dar.
- Frühzeitiger Kontakt mit der Dienststelle, Personalrat, Vertrauensdozent*in und eventuell der Polizei.
- Frühzeitig rechtlichen Rat bei einer spezialisierten Rechtsberatung einholen.

(Quelle: Deutsche Übersetzung des Leitfadens zur Risikobewertung von *Stalkern*)

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Beate Pöttmann
Telefon +49 511 953-8012

Betriebsarzt

Dr. Michael Glüer
Telefon +49 511 953-8150
Telefon +49 511 953-7401
Mobil+49 172 5134414

Personalrat

Stephanie Geveke und
Birgitt Mendig
Telefon +49 511 953-8045
Gaby Gutzmer
Telefon +49 511 953-8048
Jan Scheler
Telefon +49 511 953-8046

Vertrauensdozentin

Prof. Dr. Franziska Richter Assençio
Institut für Pharmakologie, Toxikologie und Pharmazie
Telefon +49 511 953-8720

Vertrauensdozent

Prof. Dr. Ralph Brehm
Anatomisches Institut
Telefon +49 511 856-7215, -7212

Personaldezernatsleitung

Julia Dortmund da Silva
Telefon +49 511-8060

Folgende Verkündungsblätter sind von November 2024 bis Oktober 2025 erschienen:

Nr. [330/2025](#) nebst [Anlagen](#) vom 20.01.2025
Promotionsordnung für die Erteilung des Grades
eines Doctor medicinae veterinariae
- gültig für Promotionsanzeigen ab 01.01.2025

Nr. [331/2025](#) Änderungen vom 03.03.2025
Beitragsordnung der Studierendenschaft

Nr. [332/2025](#) vom 06.03.2025
Ordnung über die Zulassung für höhere Semester

Nr. [333/2025](#) vom 13.03.2025
Ordnung zur Bestellung zur Honorarprofessorin
oder zum Honorarprofessor

Nr. [334/2025](#) vom 07.04.2025
Ordnung über den Zugang und die Zulassung
zum internationalen Masterstudiengang Animal
Biology and Biomedical Sciences

Nr. [335/2025](#) vom 19.05.2025
Richtlinie zur Vergabe von Stipendien im Rahmen
des nationalen Stipendienprogramms der Bundes-
regierung

Nr. [336/2025](#) vom 02.06.2025
Satzung für den Tierschutzausschuss der Stiftung
Tierärztliche Hochschule Hannover

Nr. [337/2025](#) vom 19.06.2025
Beitragsordnung der Studierendenschaft

Nr. [338/2025](#) vom 25.06.2025

Dienstvereinbarung zur Einführung und Nutzung
einer Fiori App zur Beantragung und Genehmigung
von Dienstreisen und zur Abrechnung von Dienst-
reisen

Nr. [339/2025](#) vom 01.07.2025

Geschäftsordnung des Allgemeinen Studierenden-
Ausschusses (AStA)

Nr. [340/2025](#) vom 11.07.2025

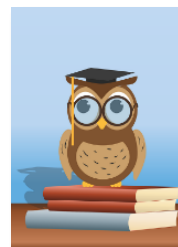
Richtlinie zur Beschaffung von Lieferungen & Lei-
stungen an der Stiftung Tierärztliche Hochschule
Hannover (Beschaffungsrichtlinie)

Nr. [341/2025](#) vom 16.07.2025

Satzung über Stellung und Befugnisse von Tier-
schutzbeauftragten der TiHo

Nr. [342/2025](#) vom 23.07.2025

Änderung der Studien- und Prüfungsordnung für
den internationalen Masterstudiengang M. Sc. Ani-
mal Biology and Biomedical Sciences an der Tier-
ärztlichen Hochschule Hannover



Auflösung Rätselspaß aus PR-Info 76/2025

Das Lösungswort lautete:

STADTRADELN



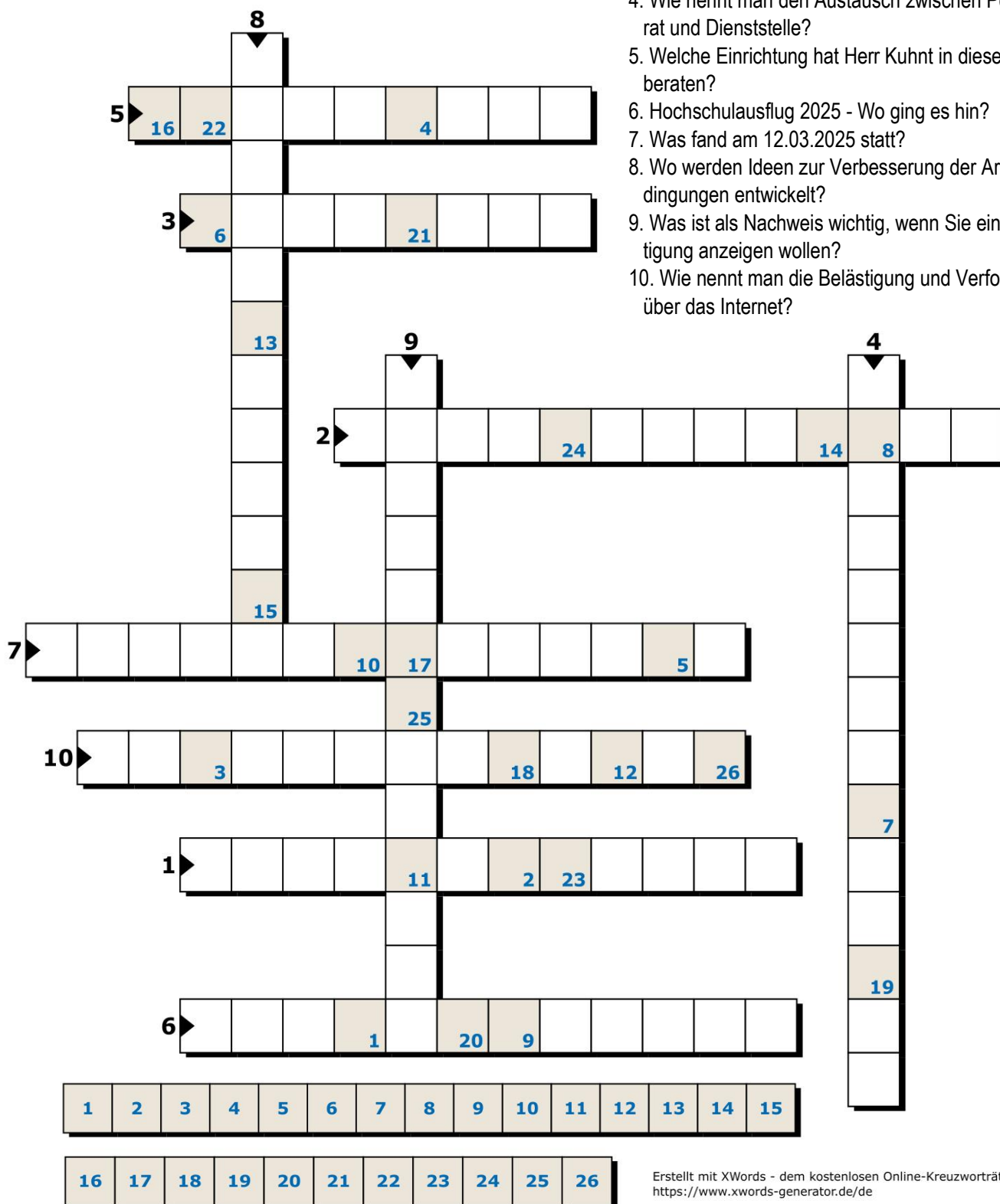
Aus allen richtigen Einsendungen wurde Frau Vanessa Behnke (rechts im Bild) als Gewinnerin gezogen. Gaby Gutzmer überreicht ihr eine TiHo-Überraschungstasche.

Herzlichen Glückwunsch

RÄTSEL



1. Wo ist ein Mitglied des Personalrats vertreten?
2. Welches Thema spielte eine zentrale Rolle in den Beratungsgesprächen?
3. Nenne einen Bereich, zu dem es eine Berufungskommission gab.
4. Wie nennt man den Austausch zwischen Personalrat und Dienststelle?
5. Welche Einrichtung hat Herr Kuhnt in diesem Jahr beraten?
6. Hochschulausflug 2025 - Wo ging es hin?
7. Was fand am 12.03.2025 statt?
8. Wo werden Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickelt?
9. Was ist als Nachweis wichtig, wenn Sie eine Belästigung anzeigen wollen?
10. Wie nennt man die Belästigung und Verfolgung über das Internet?



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

Bitte senden Sie das Lösungswort bis **30.12.2025** (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.

PERSONALVERSAMMLUNG

5. November 2025

9:30 Uhr im Hörsaal der Alten Heizzentrale
am Bischofsholer Damm

Personalrat:
Auszüge aus dem Tätigkeitsbericht



Präsident Prof. Dr. Klaus Osterrieder:
Bericht über den Antrag „Potenziale strategisch entfalten“



Hauptberufliche Vizepräsidentin Anna Mikolon:
Bericht aus dem Geschäftsjahr



**Innenrevision, Prozesse,
Beauftragte für Antikorruption Sandy Feye:**
Bericht zur Umfrage zur Verbesserung der Prozesse
und Arbeitsabläufe



Schwerbehindertenvertretung (SBV)



Jugend- u. Auszubildendenvertretung (JAV)



Ersthelferinnen psychische Gesundheit (MHFA)



**Erste Ergebnisse der Befragung zu den
Arbeitsbedingungen:
Frau Waldvoigt (extern)**



*Wir wünschen
allen Beschäftigten eine
frohe und
besinnliche Adventszeit!*



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