

Die Personalräte der Universität Rostock

Infoheft 2/2006



Ulmenstraße - Dezernat 3

Foto: AVMZ

	Seite
Editorial	2
Urlaubsplanung aus der Sicht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern	3
Überstunden-Anordnung und Abgeltung	4
Haben Sie einen gültigen Tarifvertrag?	5
Pressenotiz I	5
Zur Situation der Promovierenden	6 - 8
Pressenotiz II	8
Ankündigungen - Teilpersonalversammlungen	9
Ärztestreik – Ziele, Hoffnungen, Realität	10
Ihr gutes Recht	11

Editorial

Nach den Wahlen ist vor den Wahlen!

Der neue Rektor hat (die neu gewählten Gremien der Universität haben) vier Jahre Zeit, die Struktur der Universität und alle damit zusammen hängenden Probleme – personelle, studienorganisatorische, materielle und das inneruniversitäre Klima – wenigstens auf einen Erfolg versprechenden Lösungsweg zu bringen. Das ist wenig Zeit.

Wir hoffen, dass die dabei zu erwartenden Auseinandersetzungen mit größtmöglicher Unvoreingenommenheit geführt werden. Auf der Suche nach tragfähigen Lösungen und bei der Umsetzung der Strukturvorgaben des Landes dürfen Gedanken an den Ausgang der nächsten Wahl in den Köpfen der Beteiligten keinen Platz haben – die Angehörigen der Universität wollen nicht an parteipolitisches Taktieren erinnert werden: 1. keinem potentiellen Wähler weh tun und also 2. nur zu Kompromissen auf der Grundlage des kleinsten gemeinsamen Nenners bereit sein.

Wir unterliegen nicht der Versuchung, die Vorgänge um die letzte Rektorwahl zu analysieren. Es ist schon zu viel dazu geäußert, gemutmaßt und behauptet worden. Im Widerstreit der Meinungen und Standpunkte ist schließlich in demokratischer Abstimmung für die nächste Amtsperiode ein neuer Rektor gewählt worden. Die Personalräte wünschen sich eine von Ernsthaftigkeit getragene Zusammenarbeit mit dem neuen Rektor. So kennen wir es und so wird es auch für die im November dieses Jahres neu zu wählenden Personalräte bleiben.

Zu diesen Wahlen werden Sie rechtzeitig informiert. Nutzen Sie auch die Internetseiten der Personalräte der Universität Rostock www.uni-rostock.de/personalrat.de.

Der inzwischen beendete, vom Marburger Bund getragene Streik der an der Universität tätigen Ärzte hat uns natürlich auch beschäftigt. Einig waren wir mit den Streikenden in allen Punkten, die eine transparente Arbeitszeitgestaltung, die Überfrachtung ihrer Arbeit mit nichtärztlicher Tätigkeit und die eine geregelte Kompensation von Überstunden betreffen. Im Zusammenhang mit den Forderungen nach grundsätzlich anderer tariflicher Behandlung nehmen die Personalräte eine eher zurückhaltende Stellung ein.

Zu den Streikursachen und den Ergebnissen des Ärztestreiks finden Sie in diesem Heft eine Stellungnahme aus ärztlicher Sicht.

Inwieweit die Tarifabschlüsse der TdL mit ver.di und mit dem Marburger Bund unsere Hoffnungen erfüllen, werden wir erst beurteilen können, wenn die konkreten Formulierungen auch des Überleitungstarifvertrages vorliegen. Wir hoffen, dass wir auf den für Semesterbeginn geplanten Teilpersonalversammlungen zu diesem Komplex genauere Kenntnisse haben werden.

Neben den rein tarifrechtlichen Auswirkungen des Streikes wird eine möglicherweise weitreichende Folge auf politischer Ebene erkennbar. Dieser Streik könnte die landespolitischen Verantwortungsträger veranlassen, in konsequenter Umsetzung ihrer Sparpolitik das universitäre Klinikum (AöR) zu privatisieren, wenn möglich nach der Fusion mit dem kommunalen Klinikum Süd. Wir verfolgen aufmerksam das Geschehen.

Unter welchen Bedingungen promovieren in Deutschland die Nachwuchswissenschaftler? Diese Frage wurde bundesweit mit Hilfe einer Befragung zu beantworten versucht. Die bisher vorliegenden Ergebnisse weisen auf eine bedenkenswerte Gesamtsituation hin. Es fällt auf, dass gerade die Beschäftigungssituation der jungen Wissenschaftler häufig nicht geeignet ist, den Start in das Wissenschaftlerleben mit einer auf Zukunftsvertrauen gegründeten Familienplanung zu vereinen. Wir haben uns deswegen für die arbeitsvertragliche Stellung der an der Universität promovierenden Mitarbeiter interessiert. Ein erstes Ergebnis lesen Sie in diesem Heft.

Dr. Klaus-Peter Schneider
Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Urlaubsplanung aus der Sicht von Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Es steht nun, wie jedes Jahr, wieder die Urlaubszeit vor der Tür.

Und damit die Urlaubszeit die schönste Zeit des Jahres werden kann, müssen alle Seiten ein paar Regeln / Hinweise beachten.

Ein Blick in die entsprechenden Paragraphen (siehe auch §§ 47-51) des BAT-O kann so im Vorfeld Unklarheiten beseitigen bzw. Missverständnisse erst gar nicht aufkommen lassen.

Die Dienststelle und die Personalräte haben sich aus organisatorischen Gründen für die Erstellung von Urlaubslisten entschieden.

Urlaubspläne würden den Urlaub verbindlich festlegen, wobei keine Veränderungen mehr möglich wären. Zum anderen stellen sie eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach dem PersVG M-V dar.

Die Urlaubslisten werden von der Dienststelle im Prinzip wie Urlaubspläne gewertet, können aber beiderseitig verändert werden, wobei der „Haupturlaub“ (mind. 14 Tage zusammenhängend) jedoch festgelegt werden muss. Die Listen sollten bis spätestens Ende Februar des lfd. Jahres erstellt sein. Somit hat diese Planung auch eine gewisse Verbindlichkeit.

Kuren haben Vorrang vor Urlaub (besonders bezogen auf den Haupturlaub). Urlaubsanträge sollen 1 - 2 Wochen vor Urlaubsantritt schriftlich erfolgen und bedürfen einer schriftlichen Genehmigung des Leiters der Einrichtung. Im Falle des „Nicht-antretens“ einer geplanten Urlaubsreise aus dienstlichen Erfordernissen - was jedoch die Ausnahme darstellt - haftet die Dienststelle für die unabdingbaren Kosten.

Für nichtwissenschaftliche Beschäftigte gilt keine Begrenzung des Urlaubs auf die vorlesungsfreie Zeit.

Kommt es zwischen der Dienststelle und den Beschäftigten zu keiner Einigung über den Zeitpunkt des Urlaubs, so ist das Mitbestimmungsverfahren durch die Dienststelle zu beantragen. Wendet sich der/die Beschäftigte unmittelbar an den Personalrat, so wird dieser über den § 61 PersVG M-V in Verfolgung einer Beschwerde die Dienststelle zur Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens veranlassen, um eine Einigung zu erzielen.

Übrigens:

Gemäß TV zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung M-V (TV M-V 2004) ist es auch wissenschaftlich Beschäftigten erlaubt, innerhalb der Vorlesungszeit die Ausgleichstage gemäß § 4 des o. g. TV zu nehmen.

Jörg Häfke
AG Öffentlichkeitsarbeit

Aus aktuellem Anlass Überstunden – Anordnung und Abgeltung

Die Diskussion zu den jüngsten Tarifaueinandersetzungen veranlasste den Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten, seine Unterstützung der Forderung nach einer Reduzierung unbezahlter Mehrarbeit zu artikulieren. Im Folgenden sollen Hinweise zum Umgang mit der Überstundenproblematik gegeben werden.

Auf Anordnung geleistete Arbeitsstunden, die über die im tariflichen Rahmen für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sind Überstunden. Sie sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf alle Angestellten zu verteilen.

Eine Überstundenanordnung im Sinne des § 17 BAT-O setzt nicht notwendigerweise voraus, dass Zahl und Lage der Überstunden im voraus festgelegt werden. Es genügt ein Arbeitsauftrag in Verbindung mit der Weisung, ihn innerhalb einer bestimmten Zeit ohne Rücksicht auf die regelmäßige Arbeitszeit auszuführen. Eine solche Weisung kann sich auch aus den Umständen ergeben (BAG, 4. Senat, Urteil vom 28.11.1973 - 4 AZR 62/73).

Besitz der Arbeitgeber Kenntnis von der Leistung der Überstundenarbeit und duldet er diese, so handelt es sich auch um Überstunden. Das ist jedoch nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer dem Betrieb Mehrarbeitsstunden durch einfaches Weiterarbeiten ohne Anordnung aufdrängt.

Erfordert das Arbeitspensum in erheblichem Ausmaß (unbezahlte) Überstunden, so kann die Verwaltung mit einer schriftlichen Überlastungsanzeige darauf hingewiesen werden, dass ein Teil der Aufgaben aufgrund der hohen Arbeitsbelastung nach dem Ende der dienstplanmäßig festgesetzten täglichen Arbeitszeit erledigt werden muss. In Verbindung damit sollte der Arbeitgeber, ebenfalls schriftlich, aufgefordert werden, zur Erledigung des übertragenen Aufgabenumfanges Überstunden anzuordnen. Dazu gehört der vorsorgliche Hinweis, dass Überstunden nicht dienstplanmäßig vorgesehen werden dürfen. So wird die Geltendmachung von Ansprüchen für anfallende Mehrarbeitszeit signalisiert.

Überstunden müssen schriftlich angezeigt werden, was ihre Dokumentation durch die Beschäftigten erfordert. Neben der Zahlung des Zeitzuschlags für Überstunden sind sie grundsätzlich möglichst innerhalb eines Monats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung, durch bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen. Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, dafür alle seine Möglichkeiten auszuschöpfen. Nach Ablauf von drei Monaten besteht für Angestellte nach BAT/BAT-O ein Anspruch auf Überstundenvergütung, der innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist von sechs Monaten geltend gemacht werden muss. Die Betroffenen können sich jedoch auch dafür entscheiden, stattdessen einen verspätet gewährten Freizeitausgleich anzunehmen.

Beamten ist für eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat innerhalb eines Jahres für die geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. In Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern kann, wenn Dienstbefreiung nicht möglich ist, an ihrer Stelle für einen Zeitraum bis zu 480 Stunden im Jahr eine Vergütung erfolgen.

Es gibt Urteile von Verwaltungsgerichten, die beamteten Ärzten als Ausgleich aufgelaufener Überstunden vergütete Freizeit zusprachen. In einem Fall wurde der Kläger vor Ablauf des Dienstverhältnisses für zwei Jahre zusammenhängend unter Zahlung seiner Bezüge freigestellt. So lohnend kann die Dokumentation der Mehrarbeit sein!

Dr. Bernhard Beleites
Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Haben Sie einen gültigen Tarifvertrag - oder wonach werden Sie bezahlt?

Am 19. Mai 2006 haben sich die Tarifvertragsparteien ver.di und TdL auf einen neuen Tarifvertrag für die Bundesländer (TV-L) außer Hessen und Berlin verständigt. Das Potsdamer Ergebnis formuliert nur Eckpunkte diese können Sie unter www.uni-rostock.de/personalrat -> aktuelles einsehen.

Die Redaktionsverhandlungen sollen ab dem 28. Juli 2006 beginnen, hier wird der Tarifvertragstext bestehend aus den Eckpunkten und auf der Grundlage der Ergebnisse der gemeinsamen Arbeitsgruppen formuliert werden. Die TdL hat darauf bestanden einen eigenen TV abzuschließen und möchte nicht den TVöD von Bund und Kommunen übernehmen.

Dieser TV-L tritt am 01. November 2006 in Kraft und löst damit den BAT-O und MTArb-O ab. Zurzeit sind BAT-O und MTArb-O in der Nachwirkung.

Mit dem TV-L ist ein modernes und zeitgemäßes Tarifwerk abgeschlossen worden, denn er beinhaltet die schon lange für den öffentlichen Dienst geforderte leistungsbezogene Entlohnung **zusätzlich** zum Tabellenentgelt.

Einmal haben Sie bereits von dem neu abgeschlossenen TV partizipiert, denn Sie haben im Juli 2006 eine Einmalzahlung gestaffelt nach Entgeltgruppen (alt Vergütungsgruppen) erhalten.

Künftig erhalten alle Beschäftigten wieder eine Jahressonderzahlung. Des Weiteren wird ein Überleitungstarifvertrag verhandelt, der die genauen Ablösungsmodalitäten vom alten zum neuen TV festschreibt. Spätestens zum 31. Oktober 2006 um 24 Uhr werden alle Beschäftigten in Ihre neue Entgeltgruppe übergeleitet. Auch wird es einen besonderen Teil Wissenschaft im TV-L geben. Die Ost-West-Angleichung findet, wie bereits in den Tarifverhandlungen zum BAT-O 2003 festgeschrieben, statt.

Sie haben wieder einen gültigen Tarifvertrag, den TV-L!

Den TV-L gab es **nicht geschenkt** – er wurde erkämpft in **14 Wochen Streik!**

Jörg Häfke
AG Öffentlichkeitsarbeit

Pressenotiz I

Jetzt wissen wir es endlich!

ältere Arbeitnehmer machen weniger Fehler im Job, dafür brauchen sie etwas mehr Zeit als die jüngeren!

Ob dies auch für Politiker zutrifft, bleibt offen! Es erklärt darüber hinaus aber einiges:

1. Ein Chef darf, nein, er muss deutlich älter sein, um weniger zu irren.
Die Mitarbeiter (deutlich jünger) bieten die Gewähr, dass der Chef (deutlich älter) die Fehler der Mitarbeiter korrigieren kann

oder, falls diese Konstellation einmal nicht zutrifft, hat

2. der Chef (deutlich jünger) die Gewähr, dass seine Fehler von den Mitarbeiter (deutlich älter) erkannt und korrigiert werden.

Die zweite These setzt allerdings ein sehr intaktes Arbeitsklima voraus.

Zur Situation der Promovierenden an der Universität Rostock

Doktorandinnen und Doktoranden werden im deutschen Wissenschaftssystem und damit auch für das Wirtschaftssystem zukünftig eine immer bedeutendere Rolle spielen. Darüber sind sich alle einig - die Verantwortlichen der Regierungen von Bund und Ländern, des Wissenschaftsrates, der Wirtschaftsorganisationen und der Hochschulkonferenz. Wie aber die seit langem bezüglich der strukturellen/organisatorischen Voraussetzungen und der finanziellen Ausstattung der Hochschulen diagnostizierten Missstände gemildert oder gar beseitigt werden könnten, darüber herrscht föderale Uneinigkeit. Die in Europa praktizierten Modelle für die Einbeziehung der Promovierenden in den Wissenschaftsbetrieb sind unterschiedlich auch und insbesondere in Bezug auf die materielle/finanzielle Sicherstellung der heranwachsenden Wissenschaftlergeneration. Diese Situation ist Folge des in Europa ablaufenden Prozesses, der durchgehend vergleichbare Organisationsformen für den Studienablauf zum Ziel hat (Bologna-Prozess).

Es werden zur Zeit zwei grundsätzlich unterschiedliche Modelle für die Zeit der Promotionsphase diskutiert und praktiziert - Mischformen sind natürlich auch erkennbar.

Modell 1

Die Promotionsphase als dritter, weitgehend strukturierter Abschnitt des Studiums mit Erhalt des Studentenstatus. Es ist das kostengünstigste Verfahren – von den Promovierenden wird viel erwartet, ihnen wird jedoch wenig geboten.

Modell 2

Die Promotion als erste Phase der wissenschaftlichen Arbeit. Die Promovierenden haben den Status eines wissenschaftlichen Mitarbeiters. Diese Variante wird vorzugsweise in den skandinavischen Ländern bevorzugt und war in großen Teilen Deutschlands bisher die Regel.

Nach der europaweiten Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen haben die Fachminister der Länder die Promotion zur „Dritten Phase“ des Studiums erklärt (Modell 1).

Es besteht die Gefahr, dass in der Diskussion um eine bessere Strukturierung und Betreuung der Promotion die materielle Absicherung der Promovierenden aus dem Auge verloren wird und der Verbesserungsdruck auf den Schultern der Promovierenden abgeladen wird. Von diesem internationalen Trend ist die Universität Rostock natürlich nicht ausgenommen.

Wir stellen in diesem Heft das Ergebnis einer (unvollständigen) Datenerhebung zur arbeitsvertraglichen Situation der Promovierenden an der Uni Rostock vor. Trotz der Bereitschaft aller Beteiligten zur Datenbeschaffung, war es nicht leicht, entsprechende aufbereitete Angaben zum Status der Promovierenden zu erhalten. Inzwischen haben wir mehr Fragen als Antworten zu diesem Thema, befinden uns aber in guter nationaler und internationaler Gesellschaft. Im übrigen sind die Unterschiede zwischen Natur- und Ingenieurwissenschaften einerseits und Geistes- und Sozialwissenschaften andererseits so groß, dass wir nicht von einer universitätstypischen Strukturierung der Promotionsphase sprechen können, von der Medizin einmal ganz abgesehen, hier beginnt die Promotionsphase regelmäßig schon während des Studiums.

Wir gehen bei den vorliegenden Zahlen von einer nicht kleinen Dunkelzahl aus.

Das Ergebnis unseres Versuches einer Systematisierung zur beruflichen Situation der Promovierenden zeigt folgende Übersicht:

		MNF	JUF	AUF	WSF	MSF	IEF	PHF	Verw.	Summe	in %
Drittmittel	Vollzeit	2	1	4	2	10	17	0	0	36	41,4%
	Teilzeit	29	1	12	2	0	6	0	1	51	58,6%
	Summe	31	2	16	4	10	23	0	1	87	
Haushalt	Vollzeit	0	2	2	16	10	13	2	0	45	30,8%
	Teilzeit	46	24	8	12	6	2	3	0	101	69,2%
	Summe	46	26	10	28	16	15	5	0	146	
	Summe insgesamt	77	28	26	32	26	38	5	1	233	
	Vollzeit	2	3	6	17	20	30	2	0	81	34,8%
	Teilzeit	75	25	20	14	6	8	3	1	152	65,2%

Nach Geschlecht erfasst ergibt sich folgendes Bild:

weiblich: 72 (30,9 %)		männlich: 161 (69,1 %)	
VZ	TZ	VZ	TZ
15 20,8 % (6,4%)	57 79,2 % (24,5%)	66 41 % (28,4%)	95 59,0 % (40,7%)

Diese Zusammenstellung von Daten über die Beschäftigungsverhältnisse von Promovenden lässt deutliche intrauniversitäre Unterschiede erkennen:

1. Die männlich dominierten Fakultäten MSF, IEF und die WSF beschäftigen ihre Doktoranden überwiegend auf Vollzeitstellen.
2. Der akademische Nachwuchs aller anderen Fakultäten muss sich mit Teilzeitstellen zufrieden geben - die Spanne der Teilzeit reicht von 10 bis 32 Stunden/Woche.
3. Der Anteil der weiblichen Promovierenden liegt unter einem Drittel.
4. Von den weiblichen Promovierenden ist nur jede fünfte vollbeschäftigt.
5. Bei den männlichen Promovierenden sind zwei von drei vollbeschäftigt.

Resümee: Von den Promovenden wird erwartet, dass sie ihre Dissertation in angemessenem zeitlichen Rahmen beenden, Inhaber von Teilzeitstellen müssen gleichwohl – gewissermaßen ohne Gegenleistung - den ganzen Arbeitstag nutzen. Es scheint, als hätte die Gesellschaft kein Interesse an einem starken, qualifizierten Wissenschaftlernachwuchs. Natürlich ist die Entscheidung, sich wissenschaftlich zu qualifizieren, eine individuelle Entscheidung, wie fast alle Entscheidungen bezüglich der Berufswahl und weiterer Qualifikationen. Deswegen das Promovieren zur Privatsache zu erklären, ist unredlich und langfristig schädlich, insbesondere für die wissenschaftsbasierte deutsche Wirtschaft.

Wir sind der Überzeugung, dass hinsichtlich der wirtschaftlichen und anderer beeinflussbarer Lebensbedingungen des heranzubildenden wissenschaftlichen Nachwuchses ein Umdenken eingeleitet werden muss.

Einschränkung der Statistik:

Es konnten mit vertretbarem Aufwand nur diejenigen Promovierenden (natürlich anonym) zentral erfasst werden, die eine Matrikelnummer haben. Sie sind damit Promotionsstudenten, aber im Status eines wissenschaftlichen Mitarbeiters beschäftigt. Dies trifft nicht für alle Promovierenden zu.

Dr. Klaus-Peter Schneider
Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Pressenotiz II

Forscher forschen und werden deshalb immer seltener Mutter oder Vater.
Forscher (kinderlos???) der Universität Dortmund können dies jetzt auch belegen.
In der Pressenotiz heißt es: **„Die Mehrzahl junger Wissenschaftler an deutschen Hochschulen bleibt kinderlos.“**

Kommentar:

Auch ohne Studie (doppelblind ?, randomisiert?, multizentrisch?) hätten wir gewusst, dass häufig die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie als Grund von den Betroffenen angegeben wird. Ein bisschen zu allgemein. Die Ergebnisse einer tiefer gehenden Analyse fanden keinen Platz in der Notiz, sie werden den Lesern vorenthalten. Wir machen diesbezüglich einen Versuch.

Hier also ein paar Antworten, was denn die Unvereinbarkeit verursachen könnte.

1. Geringe Sicherheit für längerfristige Beschäftigung, wenigstens für einen Elternteil.
Es verstärkt sich sogar die Tendenz zu extrem kurzen Teilzeitarbeitsverträgen - eine Tendenz mit vielfältigen Auswirkungen. Für den Wunsch, eine Familie zu gründen oder aber ein Kind zu wollen, wirkt diese Arbeitsmarktsituation akut toxisch.
2. Es entsteht ein hoher Mobilitätsdruck.
3. Es bestehen in vielen Regionen Deutschlands inakzeptable Bedingungen für Kleinkinderbetreuung.
4. Unverständnis bei Vorgesetzten bei gleichzeitig nötigendem Verhalten gegenüber dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin unter Ausnutzung der arbeitsvertraglichen Situation, wenn er / sie sich den Kinderwunsch erfüllt hat.

Die von Politikern aller Schattierungen beklagten demografischen Verhältnisse führten bisher zu keiner Veränderung in der Arbeitswelt der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Mit ihrem Leitungsstil konterkarrieren die wissenschaftlichen Eliten an Hochschulen und Universitäten häufig einen wünschenswerten Wandel im Verhältnis zum familiären Nachwuchs.

Dr. Klaus-Peter Schneider
Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Personalrats-Neuwahlen im November 2006

- gewählt werden der Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten und der Gesamtpersonalrat
 - keine Neuwahl für den PR der wissenschaftlich Beschäftigten
 - Antworten auf folgende Fragen
 - Wie werde ich Kandidat?*
 - Wann beginnen die direkten Wahlvorbereitungen?*
 - Wo melde ich mich als Wahlhelfer?*
- erhält man unter personalrat@uni-rostock.de (Dr. Bernhard Beleites, Jörg Häfke)

Ankündigungen - Teilpersonalversammlungen

Mit Beginn des Wintersemesters 2007 wird der **Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)** Teilpersonalversammlungen durchführen. Auf den Versammlungen wird der Tätigkeitsbericht des WPR gegeben und es wird zu aktuellen Problemen z. B. zu den Tarifabschlüssen, zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes berichtet. Zeit zur Beantwortung von Fragen und für eine Diskussion wird natürlich sein. Hinweise zu Terminen (Ort und Zeit) wird es rechtzeitig geben. Bitte nutzen Sie alle Informationsmöglichkeiten, insbesondere die Homepage der Personalräte!

Marika Fleischer
Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Der **Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten (NPR)** stellte seit 30. Mai 2006 in Teilpersonalversammlungen (TPV) in den verschiedenen Bereichen und Einrichtungen folgende Themen vor:

- Tätigkeit des NPR ab Mai 2005,
- Personalentwicklungskonzept des Landes,
- Altersteilzeit
- Personalratswahlen 2006
- Informationen zum neuen Tarifvertrag der Länder

Wir waren bereits im RZ, JUF, MNF.

Terminplan für nächsten TPV des NPR:

12.09.06 – Bereich Warnemünde

19.09.06 – MEF

26.09.06 – IEF+MSF - Südstadt

Einladungen erfolgen per E-Mail, Aushang oder unter www.uni-rostock.de/personalrat - >aktuelles

Jörg Häfke
Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Ärztestreik - Ziele, Hoffnung, Realität (Gastbeitrag)

Die Ziele unseres Ärztestreikes waren eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, bessere Bezahlung, Bezahlung der unzähligen Überstunden, Angleichung der Bezahlung zwischen Ost und West, keine ultrakurzen Arbeitsverträge mehr, Reduktion der Verwaltungsaufgaben und Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes. Im September 2005 hatte der Marburger Bund, die Gewerkschaft der Ärzte, die Vertretungsvollmacht durch ver.di gekündigt und sich selbst als Tarifpartner ins Spiel gebracht. Ver.di hatte einen TVöD mit der Tarifgemeinschaft der Länder, TdL, ausgehandelt, in dem die Anliegen der Ärzte nicht berücksichtigt wurden. Ärzte hätten nach diesem TVöD deutliche Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Seit September 2005 trat der Marburger Bund als Gewerkschaft der Ärzte für einen eigenständigen Tarifvertrag ein. Unzählige Verhandlungsrunden begannen, die sich oft durch eine unglaubliche Arroganz von Seiten der TdL auszeichneten. Man versuchte, uns Ärzte an der Nase herumzuführen. Dies alles hatte zur Folge, dass die Einheit der Universitätsärzte immer stärker wurde. Tausende Ärzte traten in den Marburger Bund ein, so dass dieser mittlerweile 110.000 Mitglieder zählt, eine Organisationsquote von ca. 80%. Der Höhepunkt war ein Tarifvertrag zwischen ver.di und der TdL, der für uns Ärzte gelten sollte, obwohl nur wenige Hundert Ärzte in ver.di organisiert sind.

Wir Universitätsärzte hatten endlich die Hoffnung, dass sich durch diesen Streik unsere Arbeitsbedingungen und Bezahlung verbessern würden. Über 80 Wochenstunden, unzählige unbezahlte Überstunden, immer mehr Verwaltungsaufgaben und - durch massive Stellenkürzungen verursacht - Forschung fast ausschließlich nur in unserer Freizeit werden wir Ärzte auch in Zukunft nicht mehr hinnehmen. Auch an der Medizinischen Fakultät Rostock beteiligten sich in den wochenlangen Streiks bis zu 200 Ärzte aktiv an den Streikmaßnahmen. Viele Professoren unterstützten die streikenden Ärzte. Festzustellen war immer wieder, dass weite Teile der Bevölkerung und der Patienten auf unserer Seite waren. Niemand will sich von einem total übermüdeten und demotivierten Arzt behandeln oder operieren lassen.

Am 16. Juni 2006 kam es endlich zu einer Einigung, der erste eigenständige Ärztetarifvertrag war abgeschlossen. Aber für die in den „neuen“ Bundesländern tätigen Universitätsärzte ist das leider auch schon alles. Der Marburger Bund wurde förmlich gezwungen, diesem Vertrag zuzustimmen, um überhaupt noch weiter verhandeln zu können. Es drohte zu separaten Abschlüssen der einzelnen Bundesländer und dem Marburger Bund zu kommen. Ein eigenständiger Tarifvertrag für Ärzte wäre somit nicht mehr zustande gekommen. Die Differenz zwischen den Gehältern im Westen und Osten Deutschland ist durch diesen neuen Vertrag weiter zementiert. So verdienen wir weiter nur 87-88% von dem, was unsere Kollegen im Westen verdienen. Hinzu kommt aber leider noch, dass viele Bundesländer den Ärzten noch einen Bonus zahlen werden, so dass sich diese Kluft noch vergrößert.

Die Ärzteschaft an unserer Fakultät wie auch an anderen Einrichtungen im Osten Deutschlands sieht die universitäre Medizin und die medizinische Versorgung der hiesigen Bevölkerung in großer Gefahr. Es könnte der Ärztemangel, der schon jetzt in unserem Bundesland besteht, noch weiter zunehmen. Das Gesundheitsland Mecklenburg-Vorpommern ist in ernster Gefahr.

Die Ärztesprecher und Assistentenvertreter unsere Fakultät werden weiter kämpfen um

- bessere Arbeitsbedingungen,
 - die Bezahlung der Überstunden,
 - ein objektive (elektronische) Zeiterfassung und
 - die Anerkennung des AiP
- zu erreichen.

Dr. Christian Spang
Vertreter der Ärzteschaft

Ihr gutes Recht !

Ein Besuch bei Ihrem Personalrat muss **nicht nachgearbeitet werden!**

Ein Besuch beim Personalrat ist verbrieftes Recht!

Diese Zeit muss nicht nachgearbeitet werden - so ist es im Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern, § 34 Abs. 3, geregelt.

§ 34 Sprechstunden

Abs. 3

Der Besuch der Sprechstunden oder die sonstige Inanspruchnahme des Personalrats oder der Jugend- und Ausbildungsvertretung haben keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts der Beschäftigten zur Folge.

Auszug aus dem Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (PersVG M-V) vom 24. Februar 1993:

Das bedeutet im Umkehrschluss:

Damit ist der Besuch des Personalrats **während** der Dienst-/Arbeitszeit gemeint, da ja ein Besuch außerhalb der Dienst-/Arbeitszeit **keine Minderung** der Dienstbezüge oder Arbeitsentgelte zur Folge haben kann.

Nicht ersetzt bekommen die Mitarbeiter eventuell entstehende Fahrkosten.

Vor dem Besuch bei Ihrem Personalrat in der Dienst-/Arbeitszeit bedarf es einer Abmeldung beim unmittelbaren Vorgesetzten oder dessen rechtmäßiger Vertretung. Wir wollen hier aber auch ganz klar zum Ausdruck bringen, dass es keiner Erlaubnis seitens des Vorgesetzten bedarf. Über den Grund Ihres Besuches müssen Sie keine Auskunft geben.

Jörg Häfke

Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Impressum:

Redaktion: AG Öffentlichkeitsarbeit der Personalräte
Breitsprecher, Fleischer, Häfke, Hill, Körlin, Lange, Mehlan, Schneider, Türr

Layout: Lünendonk, Schneider

Anschrift: Geschäftsstelle der Personalräte, Schillerplatz 8, 18055 Rostock

Telefon: 4 98 – 57 51 oder 4 98 57 52, Fax: 4 98 – 57 53

Datum: 01.08.2006

Vervielfältigung: Universitätsdruckerei Rostock
