

Die Personalräte der Universität Rostock

Infoheft 3/2006



**Institut für Biowissenschaften
Institut für Chemie**

Foto: AVMZ

	Seite
Editorial	2
Offener Brief des neuen Rektors	3 - 5
Die JAV stellt sich vor	6
Personalratswahlen an der Universität	7
Alles was Recht ist.....	8 - 9
Aufgabenkritik- eine Forderung im Tarifvertrag zur sozialen Absicherung	9
Dienstvereinbarungen - „DV-Sucht“ seit einiger Zeit in Kraft	10
Pressenotiz	11
Zugriffsstatistik	11

Editorial

Der neue Rektor hat sein schwieriges Amt angetreten, Studierende eines neuen Jahrganges haben sich in die Matrikel einschreiben lassen und werden sich nach Kräften bemühen, die neuen, höheren Bildungsanforderungen zu erfüllen, neue Mitarbeiter haben ihre Tätigkeit an der Universität begonnen und nicht zuletzt sind auch wieder viele Auszubildende mit großen Hoffnungen in ihre Lehre an der Universität gestartet.

In unserem dritten Infoheft werden zu einigen Aspekten des universitären Lebens aus unterschiedlicher Sicht Anmerkungen gemacht.

Der Neurektor, Magnifizenz Prof. Thomas Strothotte, ist unserer Bitte nachgekommen, seine Vorstellungen zu den Zielen seiner Arbeit, seine Erwartungen und Hoffnungen darzulegen. Angesichts der problemreichen Ausgangslage kann dies nur eine verkürzte, wegen einer gewissen Außensicht aber auch erhellende Sicht sein.

Die Angestellten der Universität (Landesbedienstete mit **Ausnahme der Ärzte in der Patientenversorgung**) werden ab dem 1.11.06 nach einem neuen Tarif entlohnt. Der zu Grunde liegende Vertrag (TV-L) liegt als Eckpunktepapier seit einiger Zeit vor. Viele Detailfragen waren zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Heftes noch ungeklärt. Der von den Mitgliedern des Marburger erstreikte TV-L für Ärzte in der Krankenversorgung ist ebenfalls in vielen Punkten noch strittig obgleich er ebenfalls ab 1.11.06 wirken soll. Die Beschäftigten in der Krankenversorgung stellen wegen unterschiedlicher tarifvertraglicher Bindung eine besondere Problemgruppe dar. Die Zugehörigkeit der Ärzte zum Personal der Medizinischen Fakultät schafft zusätzliches Konfliktpotential auch in Fragen der personalrechtlichen Vertretung. Für die Angehörigen der AÖR werden in naher Zukunft eigene tarifliche Regelungen ausgehandelt. Zu wesentlichen Aspekten der neuen Tarifsituation werden wir, wenn mehr Klarheit vorliegt, Stellung beziehen.

Die Bildung der Anstalt öffentlichen Rechtes (AÖR) wirkt auf die Zusammensetzung der Personalräte bis ins letzte Quartal 2006 nach. Im November müssen wegen der Personalverschiebung zwei Personalräte neu gewählt werden – der PR für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten und der Gesamtpersonalrat. Auch dazu Anmerkungen in diesem Heft.

In einer großen Dienststelle gibt es erheblichen Regelungsbedarf – nicht nur aus der Sicht der Personalräte. Ein Regelungsinstrument sind die so genannten Dienstvereinbarungen (DVs) zwischen der Dienststelle und den zuständigen Personalräten. Wir versuchen, beginnend in diesem Heft, die bisher abgeschlossenen DVs mit ihren Kerninhalten vorzustellen.

In einer weiteren Folge werden wir alle Personalvertretungen der Universität in unserer Infoheftreihe zu Worte kommen lassen, nicht mit Detailproblemen ihrer Tätigkeit, sondern mit eher Grundsätzlichem, zu den Aufgaben, Zielen und Handlungsmöglichkeiten der entsprechenden Vertretung. Wir beginnen diese Reihe mit der JAV, der Jugend- und Ausbildungsvertretung. Wie der Name schon sagt, ist sie nicht nur eine Vertretung aller Auszubildenden sondern aller Jugendlichen.

Die Uhren an der Universität ticken im Semestertakt. Die Personalräte nehmen den Beginn des Wintersemesters 2006/2007 zum Anlass, allen Mitarbeitern - den neuen und den gestandenen, den Lehrenden und den Lernenden, denen im Rampenlicht und denen, die hinter den Kulissen tätig sind - viel Erfolg und Freude an der Arbeit zu wünschen.

Dr. Klaus-Peter Schneider
Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Offener Brief des neuen Rektors, Herrn Professor Dr. Thomas Strothotte, an die Beschäftigten der Universität Rostock aus Anlass des Wechsels im Rektorat

Gemeinsame Arbeitsgrundlage

Sehr geehrte Damen und Herren,
seit dem 01. Oktober d.J. stehe ich der Universität als Ihr neuer Rektor vor. Viele von Ihnen bewegt dieser Tage die Frage, was sich nun für Sie als Beschäftigte der Universität ändern wird. Dieses Anliegen kann ich gut verstehen, denn nach dem Landeshochschulgesetz gibt der Rektor die Richtung für die Universität vor, und ein neuer Rektor trägt naturgemäß neue Ansichten mit sich. In den folgenden Zeilen möchte ich Ihnen aus diesem Grund darlegen, wie ich mir unsere gemeinsame Arbeit vorstelle. Sie können dann selbst am besten einschätzen, ob sich dadurch für Sie etwas ändert oder nicht.

Ich werde erstens darauf eingehen, was ich für das Ziel unserer Anstrengungen halte. Zweitens werde ich mich den dafür notwendigen Entscheidungsprozessen widmen. Und drittens werde ich über erste konkrete Maßnahmen sprechen.

1. Ziele unserer Arbeit

Bedingt durch die Gesetzgebung des Landes gibt es bei den Mitarbeitenden der Universität die Unterscheidung zwischen „wissenschaftlichen Mitarbeitern“ und „nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern“. Ich halte diese Begriffe für unglücklich, beschreiben sie doch nicht wirklich deren eigentliche Funktion. Im englischen Sprachraum wird für die zweite Gruppe der Begriff des „support staff“ verwendet, was so viel wie „unterstützendes Mitarbeiter-team“ bedeutet. Sie unterstützen und bereichern die Arbeit derjenigen, die für das „Kerngeschäft“ der Universität zuständig sind, d.h. für Lehre und Forschung. Forschung hat an einer Universität – im Gegensatz zu einer Fachhochschule – deshalb einen hohen Stellenwert, weil sich dadurch ein Wissenschaftler für die universitäre Lehre fortlaufend neu qualifiziert. Direkt oder indirekt dienen also alle Mitarbeitenden der Universität dem Erkenntnisgewinn derjenigen Menschen, die sich an der Universität bilden, d.h. den Studierenden, aber auch den DoktorandInnen und der HabilitandInnen.

Ich halte es für wichtig, dass wir uns in unserer täglichen Arbeit stets vergegenwärtigen, dass wir dem **Erkenntnisgewinn der Lernenden** der Universität dienen. Daran sollten nicht nur Wissenschaftler denken, wenn sie beispielsweise eine Vorlesung vorbereiten oder eine Veröffentlichung planen; sie, aber auch die Mitglieder des „support staff“ stehen stets im Dienste dieses Erkenntnisgewinns, egal ob wir gerade das Telefon bedienen, einen Brief schreiben, ein Gerät benutzen, einen Beschaffungsvorgang voranbringen, ein Personalakte vervollständigen oder eine Reisekostenabrechnung bearbeiten. Unsere Arbeitskraft dient der Ausbildung all derjenigen, die sich im Rahmen der Universität weiterqualifizieren. Im Hinblick darauf muss die eigene Arbeit optimiert werden.

2. Entscheidungsfindung und -umsetzung

Nachdem ich die Zielstellung unserer Arbeit umrissen habe, komme ich nun zu Prozessen der Entscheidungsfindung und -umsetzung innerhalb der Universität.

Damit die Ausbildung bestmöglich gelingt, benötigen wir die Arbeitskraft und den Ideenreichtum eines jeden Mitarbeitenden. Jede bzw. jeder von uns hat – dieses unterstelle ich – ihren bzw. seinen angestammten Platz und richtet ihre bzw. seine Arbeitskraft darauf, das Lernen der Menschen, die sich uns anvertrauen, zu begünstigen. So hat jeder an der Universität Tätige einerseits eine handfeste Aufgabe, andererseits aber auch individuelle Entscheidungsfreiheiten, um die Arbeit derart zu gestalten, wie sie oder er diese für bestmöglich hält.

Ich glaube fest daran, dass das Gesamtergebnis der Universität am besten ist, wenn Sie als Mitarbeitende Ihre eigenen Ideen entwickeln und somit die Ihnen anvertrauten Entscheidungsfreiräume auszunutzen. Es liegt in der Natur der Sache, dass es dabei zu Meinungsunterschieden kommt. Konflikte sind notwendig, um der Suche nach dem bestmöglichen Weg sachdienlich nachzukommen. Entscheidend dabei ist aber immer die gegenseitige persönliche Achtung. Meinungsunterschiede müssen ausdiskutiert werden mit dem Ziel, Sachfragen zur Entscheidung zu bringen, wobei sich alle Beteiligten dann danach zu richten haben.

Konsequenz bei der Entscheidungsfindung und bei der Umsetzung von Entscheidungen ist eine wichtige und notwendige Komponente einer Organisation, die Reibungsverluste minimiert. Aber zu meiner Verwunderung wurden mir gegenüber bereits in meinen ersten Tagen an der Universität nicht selten Entscheidungen aus der Vergangenheit weniger mit Sachargumenten begründet, sondern vielmehr damit, dass einzelne Personen nicht bereit sein würden, Ziel führend miteinander zu arbeiten. Sach- und sogar Strukturentscheidungen hatten in der Vergangenheit leider ihren Ursprung zum Teil darin, dass sich Mitarbeitende oder sogar Mitarbeitende und Vorgesetzte untereinander nicht den gebührenden Respekt entgegenbrachten. Dabei ist keine Gruppe der Beschäftigten ausgenommen, das betrifft Techniker, Sachbearbeiter und Wissenschaftler, ja auch Professoren, bis hin zum Kanzler und zu Rektoren. Auf letzteren Punkt habe ich bereits in der Rede anlässlich meines Einstands am 02. Oktober 2006 (siehe Mitteilungen des Rektors im [www](#)) bezüglich der Abschiedsmail meines Amtsvorgängers hingewiesen. Dabei ist ein „Bruch“ zwischen Führungskräften für die Einrichtung besonders schädlich und darf nicht hingenommen werden. Solche Probleme führen zu einem erheblichen wirtschaftlichen Schaden für die Universität, in der Konsequenz schmälert es dann unsere Leistungsfähigkeit gegenüber unseren Lernenden. Wer nicht bereit ist, gesetzlich legitimierte Entscheidungen mitzutragen bzw. umzusetzen, muss die Konsequenzen kennen.

Aus diesem Grund appelliere ich an Sie, die Lehrenden und Forschenden der Universität und diejenigen, die als „support staff“ diese Kernaufgaben der Einrichtung unterstützen, mit mir zusammen ein Vertrauensverhältnis zu entwickeln, welches von Verlässlichkeit und gegenseitigem Respekt geprägt ist. Sachentscheidungen sind ausschließlich im Hinblick auf das Wohl der Lernenden der Universität auszurichten. Konflikte sind vorprogrammiert und Auseinandersetzungen notwendig, um den jeweils „besten“ Weg nach vorne zu finden. Die Verantwortlichkeiten der Universität sind in den Gesetzen, teilweise auch in der Grundordnung, vorgeschrieben, und Entscheidungen von den verantwortlichen Instanzen sind zu respektieren. In manchen Fällen sind das Gremien, in anderen Leiter von Struktureinheiten, in letzter Instanz stehe ich als Ihr Rektor. Ich erwarte, dass die Verantwortlichen nach Anhörung aller Argumente Entscheidungen treffen, und auch ich werde in diesem Zusammenhang meine Verantwortung wahrnehmen. Die getroffenen Entscheidungen sind dann aber dahingehend zu respektieren, dass sie mit aller notwendigen Konsequenz umgesetzt werden. Ich werde die mir vom Gesetzgeber anvertrauten Kompetenzen nutzen, um diesen Prozess zu befördern.

Dabei müssen Entscheidungsträger neue Erkenntnisse und Entwicklungen um sich herum kennen und bereit sein, auf diese einzugehen. Ich werde mich für zukunftsichernde Maßnahmen entscheiden – auch dann, wenn diese unter Umständen für manche Beschäftigten zunächst unpopulär scheinen. Es kann nicht sein, dass die Entwicklung ganzer Bereiche an der Universität dadurch blockiert wird, dass sich einzelne Personen innerhalb der Entscheidungshierarchie aus Angst vor Veränderungen weigern, Entscheidungen sachdienlich umzusetzen. Seien Sie versichert, dass mein Handeln von der Überzeugung geleitet ist, den besten Weg für die vorhandenen und künftigen Lernenden zu beschreiten. Dabei müssen wir heute die richtigen Entscheidungen fällen, um die Weichen für eine effektive Lernumgebung auch in drei, fünf, zehn und zwanzig Jahren bereitstellen zu kön-

nen. Wann immer möglich, hoffe ich darauf, im gegenseitigen Konsens mit Ihnen arbeiten zu können.

Ich bin mir aber durchaus bewusst, dass die von harten Entscheidungen unmittelbar Betroffenen manchmal überfordert sein werden, Einzelentscheidungen mitzutragen oder gar zu fällen, die ihren individuellen Befindlichkeiten aktuell nicht entsprechen. Es ist schwer von ihnen zu verlangen, dann insbesondere im Dienste eines Gesamtergebnisses zurückzustecken. Gerade hier muss der Leiter einer Struktureinheit, spätestens der Rektor, die Souveränität besitzen, entsprechend eingreifend zu handeln und ihnen alternative Perspektiven eröffnen.

3. Erste Maßnahmen

Bei meiner eigenen Arbeit bin ich auf Erkenntnisse von Ihnen, den Beschäftigten, angewiesen, denn Entscheidungen und deren Umsetzung erfordern eine möglichst breit gefächerte Informationsbasis. Als eine Maßnahme zur Qualitätssicherung in diesem Zusammenhang werde ich eine **monatliche Sprechstunde** einrichten, bei der jeder innerhalb der Universität auf mich zukommen kann. Die erste Sprechstunde wird am

Freitag, dem 10. November 2006, ab 9 Uhr
im Rektorat

stattfinden. Bitte melden Sie sich im Rektorat oder unter Rektor (at) uni-rostock.de an. Dabei stehe ich Ihnen zur Verfügung und hoffe, Näheres über Ihre Vorstellungen zu erfahren, wie wir unsere Arbeit dahingehend besser organisieren können, dass die Lernbedingungen im weitesten Sinne optimiert werden.

Oft wird der Beitrag des „support staff“ zum Gelingen der Vorhaben der Universität vergessen, stehen doch Forschungsergebnisse und besondere Leistungen der Lehrenden oder Lernenden im Rampenlicht. Solche Ergebnisse werden traditionell auch mit Preisen quittiert. Um die wichtigen Beiträge des „support staff“ stärker zu würdigen, werde ich einen **jährlichen Preis** für jenes Mitglied des „support staff“ einrichten, das in besonderer Weise ihrer oder seiner Funktion als Unterstützer von Lehrenden oder Forschenden gerecht geworden ist. In seiner Wertigkeit soll dieser Preis dem Forschungspreis der Universität ebenbürtig sein, denn ohne ein solides Fundament durch die vielen unterstützenden Mitarbeitenden der Universität sind auch keine Forschungsergebnisse zu erzielen, die Auszeichnungen verdienen. Ich möchte damit die Aufmerksamkeit auf positive Leistungsbeispiele lenken. Ich verspreche mir davon auch, dass dieses für Sie als Orientierung im künftigen Miteinander dient.

Wird sich unter meinem Rektorat für Sie in Ihrer Arbeit etwas ändern? Das können Sie nun selbst entscheiden, und wenn ja, dann hoffe ich, dass sich Ihre Situation verbessern wird, und Sie sich ermutigen lassen, sich auch weiterhin oder gar verstärkt für die Universität zu engagieren. Seien Sie versichert, dass Ihr Engagement dort ankommen wird, wo es hin gehört, bei den Lernenden der Universität. Diese brauchen Ihre Arbeitskraft, und in diesem Sinne wünsche ich uns allen eine gute Zusammenarbeit.

Rostock, den 16. Oktober 2006



Prof. Dr. Thomas Strothotte

**Zusammenkunft ist ein Anfang – Zusammenhalt ist ein Fortschritt –
Zusammenarbeit ist der Erfolg
Die JAV stellt sich vor:**

Mit der konstituierenden Sitzung am 29.03.06 hat die neue JAV ihre Tätigkeit aufgenommen. Das Gesetz sieht eine nur zweijährige Amtszeit vor, in der die JAV die Interessen der Auszubildenden vertreten soll.

Mitglieder sind: Sandra Balck , Sophia Rohloff , Christine Reincke

Ersatzmitglieder: Anja Labod, Antje Bliefert, Katja Piesowocki

An der Universität Rostock wird z. Zt. für folgende Berufe ausgebildet:

- Kauffrau/mann für Bürokommunikation
- Chemielaborant/in
- Fotograf/in
- Feinwerkmechaniker/in
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek
- Fachinformatiker/in – Fachrichtung Systemintegration
- Mikrotechnologe/in

Die Aufgaben der JAV regeln sich genau wie beim Personalrat nach dem Personalvertretungsgesetz M-V. Im § 53 werden die Befugnisse und Tätigkeiten der JAV beschrieben. Danach hat die JAV darüber zu wachen, dass die zugunsten der jugendlich Beschäftigten geltenden Gesetze eingehalten-, Fragen zur Berufsausbildung von der Dienststelle aufmerksam behandelt und Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen ernst genommen werden

Dabei werden die Jugendvertreter vom Personalrat in ihre Aufgaben eingeführt, betreut und begleitet. Sie nehmen an den wöchentlichen Sitzungen des PR teil und beraten in den monatlichen JAV-Sitzungen ihre eigenen Themen.

Aus dem Problemkatalog – eine nicht abschließende Aufzählung

Probleme in der Ausbildung?

Probleme in der Schule?

Wie bekommt die allein erziehende Mutter Berufsausbildung und Familie unter einen Hut?

Ich schmeiß meine Ausbildung hin....

Ich habe die „ falsche“ Ausbildung angefangen----

Daneben nimmt die JAV noch an Einstellungsgesprächen zur Aufnahme einer Ausbildung bzw. zur Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis teil. Der Wirkungskreis bezieht sich auf die gesamte Universität (einschließlich Medizinische Fakultät)

Es ist nicht leicht, heute noch junge Leute zu finden, die bereit sind, neben ihrer Ausbildung ein Ehrenamt zu bekleiden. Deshalb bitten wir Sie, liebe Kollegen , liebe Ausbilder, ganz herzlich, auch in der kommenden Wahlperiode unsere Jugendvertreter wieder nach Kräften zu unterstützen.

Gabriele Schmidt

für die Jugend- und Ausbildungsvertretung

Personalratswahlen an der Universität *

Termin: 28.- 30. November 2006

Liebe Universitätsmitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
sollten Sie anlässlich dieser Ankündigung wieder einmal denken: „Wahlen?, schon wieder? Wir haben doch erst im Mai 2005 gewählt und sollten sie mit dem Gedanken spielen, ihr Wahlrecht nicht wahr zunehmen, lassen Sie diesen Gedanken fallen
Mit der unausgesprochenen Annahme: **Ich kann doch sowieso nichts ändern!**“
liegen Sie falsch.

Für Sie, die Wählerinnen und Wähler ist das die Chance, Ihre Stimme den Kandidatinnen und Kandidaten Ihres Vertrauens zu geben. Sie gestalten in gewisser Weise die Zukunft der Universität Rostock und damit ihre eigene. Mitgestaltung verlangt nach Teilnahme und Teilnahme beginnt mit der Abgabe einer gültigen Stimme.
Demokratie ist so lebendig, wie sie die Mitglieder einer Gruppe selbst gestalten. Es sind nicht immer nur die Anderen, die über die Entwicklung der Universität Rostock entscheiden, sondern jeder Einzelne hat es in gewissem Umfang selbst in der Hand.
Nutzen Sie die Ihnen gegebenen Möglichkeiten!
Gehen Sie wählen- setzen Sie ein Zeichen!
Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die Demokratie und die Legitimation der künftigen Personalräte.
Politikverdrossenheit, Wahlmüdigkeit und Frustration sind nicht die Bausteine des Fundamentes für einen demokratischen Überbau, sie stellen eine Ausrede derjenigen dar, die glauben, sowieso nichts ändern zu können!

Jörg Häfke
Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

**Über 2300 Beschäftigte sind seit dem 1.1.2006 Angehörige der Anstalt öffentlichen Rechtes (Klinikum der Universität) und damit nicht mehr der Universität. Das sind mehr als 50% der Universitätsmitarbeiter, die im Mai 2005 Ihre Personalräte gewählt hatten. Wegen dieser Verringerung der Personalstärke sind Neuwahlen entsprechend Personalvertretungsgesetz (§20 Abs.1 Satz1) erforderlich*

Alles was Recht ist.....

I. Diskriminierung verboten!- fordert das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) oder auch „Antidiskriminierungsgesetz“

In Kraft getreten am 18.08.06 ist es Ziel des Gesetzes, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (dies sind die in Artikel 13 EG Vertrag genannten Diskriminierungsmerkmale) zu verhindern oder zu beseitigen“.

Das Gesetz unterscheidet unmittelbare und mittelbare Verstöße gegen die Gleichbehandlung. Im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht scheinen uns auf der Grundlage dieses Gesetzes alle Differenzierungskriterien im Hinblick auf das Alter potentieller Stellenbewerber als unmittelbarer Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, also verschärft kontrollwürdig.

Auch mittelbare Benachteiligungen sind von dem durch das Gesetz ausgesprochenen Diskriminierungsverbot betroffen. Eine solche Benachteiligung liegt vor, wenn ein scheinbar neutrales Kriterium für eine vom Arbeitgeber veranlasste Maßnahme gewählt wird, das Kriterium jedoch in hohem Maße die Benachteiligung eines bestimmten Teiles der Mitarbeiterschaft zur Folge hat. Z.B. Sonderurlaub aus bestimmten Anlässen wird nur Vollzeitbeschäftigten gewährt. Wenn dann die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten fast ausschließlich aus Frauen besteht, handelt es sich um einen Fall mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechtes.

Wenn ein Bewerber abgelehnt wird und er in der Ablehnung eine Benachteiligung erkennen kann, die mit Fehlern im Stellenausschreibungstext begründbar ist, kann er den Klageweg beschreiten. Der Arbeitgeber muss bei beachtenswerten Indizien, die eine Diskriminierung vermuten lassen, beweisen, dass der strittige Ausschreibungstext in dem speziellen Fall erlaubt war.

Auch Schadensersatzansprüche, deren Reichweite und deren Geltendmachung, werden in dem Gesetz geregelt - sogar von Schmerzensgeld ist im Zusammenhang mit möglichen Forderungen eines Benachteiligten die Rede.

Eines kann ein nach dem Sinne des Gesetzes Benachteiligter jedoch nicht verlangen: die Einstellung, auch wenn der Arbeitgeber ihn im Bewerbungsverfahren unzulässigerweise nicht berücksichtigt hat. An dieser Stelle scheint das Gesetz nicht besonders konsequent. Nach Abwägung aller möglichen Rechtssituationen hat der Gesetzgeber dies jedoch offensichtlich gewollt.

Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass das gesetzlich vorgeschriebene Benachteiligungsverbot insbesondere bei Einstellungen, Beförderungen, in der Umsetzung von Tarifverträgen, und bei der Formulierung von Dienstvereinbarungen sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Personalvertretungen von Bedeutung ist.

Die Durchsetzung dieses Gesetzes erfordert ganz sicher eine von größeren Reibungsverlusten unbelastete Zusammenarbeit zwischen den Personalvertretungen und den Personaldezernaten, ganz besonders im Hinblick auf das Spannungsfeld zwischen der MEF und dem Klinikum der Universität (AöR) Rostock.

Dr. Klaus-Peter Schneider
Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Alles was Recht ist

II. Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu Altersteilzeitarbeitsverhältnissen

Das BAG stellt mit einem Urteil (vom 04.10.2005 -9 AZR 449/04) klar, wie sich Entgeltänderungen während des laufenden Altersteilzeitverhältnisses auswirken.

Beschäftigte, die sich zum Beginn des TV-L am 01.11.2006 in der Freistellungsphase befinden, werden nicht übergeleitet, sondern es bleibt bei den Bezügen, die nach den bisherigen tariflichen Regelungen berechnet worden waren.

Der entschiedene Fall (Tarifvertrag Bund des TVöD) ist sehr wohl anwendbar auf die neue Tarifvertragsgestaltung mit den Ländern (TV-L), weil erkennbar ähnliche Regelungen zur Überleitung der Landesbeschäftigten tarifrechtlich geregelt werden.

Jörg Häfke

Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Aufgabenkritik- eine Forderung im Tarifvertrag zur sozialen Absicherung

Beim Abschluss des TV zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (TV M-V 2004) vom 3. Juni 2004 waren sich die Tarifvertragsparteien darüber einig, dass die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten wegen und entsprechend der Arbeitszeit- und Gehaltskürzung zwischen 7,5 und 3,75% neu definiert werden. Dies ist in den meisten Fällen nicht geschehen.

Der geminderte Lohn wird zwar durch freie Tage ausgeglichen, der Umfang der zu leistenden Arbeit ist jedoch durchgehend nicht neu festgelegt worden.

Diese fehlende Aufgabenkritik nach der Einführung des Tarifvertrages ist jetzt häufig ein Grund dafür, dass die anfallenden Arbeitsaufgaben nicht mehr zu bewältigen sind.

Wer fühlt sich an unserer Universität eigentlich für die Umsetzung tarifvertraglicher Regelungen verantwortlich?

Gibt es positive Beispiele für eine vertragsgerechte Aufgabenkritik mit nachfolgender Realisierung?

Die Personalräte sind daran interessiert - schreiben Sie uns, rufen Sie uns an!

Jörg Häfke

Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Dienstvereinbarungen **„DV-Sucht“ seit einiger Zeit in Kraft**

Im Personalvertretungsgesetz unseres Landes wird sowohl dem Personalrat als auch dem Leiter der Dienststelle die Möglichkeit eingeräumt, miteinander Dienstvereinbarungen (DVs) abzuschließen. DVs sind für Einzelregelungen unzulässig, ebenso, wenn sie gesetzlichen oder tariflichen Regelungen entgegenstehen. Man kann sagen, dass Dienstvereinbarungen einen Rahmen darstellen, auf den sich PR und Dienststelle zur Vermeidung von Problemen, die in der Zusammenarbeit auf Feldern mit hohem Regelungsbedarf entstehen können, geeinigt haben. Z.B. zur Arbeitszeit, zur Vorgehensweise bei Mobbingvorwürfen, zum Datenschutz und anderen Problemfeldern.

Aktuell wurde die „**Dienstvereinbarung** über den Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken und über Maßnahmen gegen den Missbrauch von Suchtmitteln (DV-Sucht)“ am 28.06.2006 vom Rektor und der Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates der Universität Rostock unterzeichnet

Die Universität Rostock gibt sich mit dieser DV Sucht eine Handlungsrichtlinie, die in Form eines Stufenplanes das Ziel verfolgt, Betroffenen zu helfen und Vorgesetzten Hinweise für ein angemessenes Verhalten aufzuzeigen.

Die Universität Rostock trägt mit dieser Vereinbarung der Erkenntnis Rechnung, dass Suchtabhängigkeit eine Krankheit ist. Sie möchte mit dieser Regelung den Betroffenen die individuelle Ausschöpfung aller therapeutischen Möglichkeiten eröffnen, um ihre Krankheit zum Stillstand zu bringen.

Die Universität Rostock erwartet von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Ebenen, konsequent zur Erfüllung dieser Vereinbarung beizutragen, um

- durch Alkohol und andere Suchtmittel gefährdeten oder abhängigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Hilfe anzubieten,
- das Verständnis für die besondere Problematik am Arbeitsplatz zu entwickeln und dadurch
 - die Zusammenarbeit zu fördern,
 - eine Gleichbehandlung aller Betroffenen bezüglich der erforderlichen Maßnahmen sicherzustellen,
 - die Arbeitssicherheit zu erhöhen und
 - die Möglichkeiten zur Einleitung von arbeits- bzw. beamtenrechtlichen Maßnahmen aufzuzeigen.

Nachzulesen ist die DV Sucht auf der Homepage der Personalräte auf der Seite www.uni-rostock.de/personalrat/uni_intern/DV/DV-sucht.pdf oder www.uni-rostock.de/mitarbeiter/3304.html

Dr. Roland Matzmohr, Roland Körtge
AG Dienstvereinbarungen

Pressenotiz

Ein Arbeitgeber kann von seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verlangen, sich für die Arbeitszeit angemessen zu kleiden. Voraussetzung dafür ist, dass die Forderung im Interesse des Unternehmens liegt und dass sie selbstverständlich nur für die Arbeitszeit gilt. Wenn Mitarbeiter sich weigern, der Forderung nachzukommen, droht eine Abmahnung oder – für den Fall beharrlicher Weigerung- sogar eine Kündigung.
Im Zusammenhang mit der Wahrung repräsentativer Aufgaben können bestimmte Outfits auch untersagt werden, z.B. Jeans, Turnschuhe, Miniröcke, offener Hemdkragen, sichtbare Piercings oder Tätowierungen, aber auch lange Haare bei Männern.

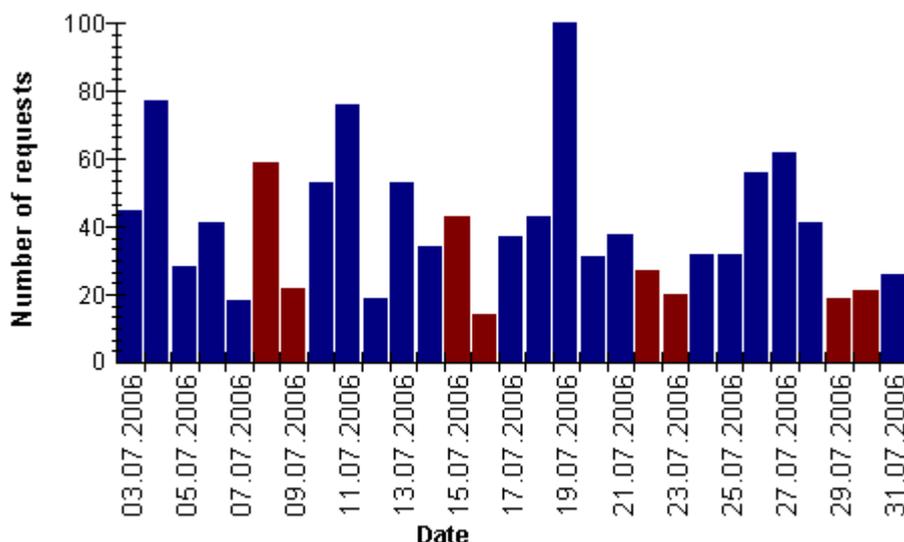
Ob diese Rechtslage auch für den Öffentlichen Dienst Anwendung findet, konnten wir bisher nicht ermitteln.

Dr. Klaus-Peter Schneider
Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Ungenutztes Informationspotential - Zugriffsstatistik der Personalratsseite

Für eine wirkungsvolle Personalratsarbeit ist ein guter Informationsaustausch wichtig. Eine Möglichkeit, sich über die Tätigkeit der Personalräte Kenntnis zu verschaffen, bietet ihre Homepage.

Die Zugriffsstatistik von August – natürlich ist das kein repräsentativer Monat für das Arbeitsgeschehen an der Universität – zeigt, dass eine einfache Informationsquelle wenig genutzt wird. Eine Ursachenanalyse steht aus. Sie können uns dabei helfen. Bitte äußern Sie sich!



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: 30.10.2006

Vervielfältigung: Universitätsdruckerei Rostock
