



Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät

Foto: privat

	Seite
Editorial	2
Mittelfristige Personalplanung der Universität Rostock	3
Demografischer Wandel als Herausforderung für Personalräte	4
Warum brauchen wir eine neue Entgeltordnung?	5
Alles was Recht ist:	
Raucherecke	6
Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität berichtet	8

Editorial

Nach dem meteorologischen hat uns nun auch der kalendarische Herbst erreicht. Die Sonne scheint noch weniger, die Temperaturen sinken wieder. Trotz der nachgewiesenen langfristigen allgemeinen Erwärmung wird es wieder kühler, ungemütlicher. Soweit zum Klima vor unseren Türen. Hinter den Türen soll sich das Klima, das Betriebsklima, verbessern - möglichst überall. Das hebt die Motivation und stärkt die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter. Diese Binsenweisheit wird wieder einmal als neue Erkenntnis verkauft. Offensichtlich gibt es dafür gute, ernst zu nehmende Gründe. In der Tat gibt es vielerorts zunehmend Anlass, das innerbetriebliche Wetter langfristig zu verbessern. Die geplante kurz- mittel- und langfristige Personalreduktion, das Abwandern junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Regionen und Bereiche mit geographisch und/oder strukturell bedingter besserer Bezahlung führen schon jetzt zu deutlich höherer Arbeitsbelastung und in der Folge zu Unmut, Missstimmung, Unlust und Gleichgültigkeit (alles Merkmale des Phänomens „Innere Kündigung“) beim Rest der Belegschaft. Auch der sich anbahnenden Wandel in der Altersstruktur als Folge der verlängerten Lebensarbeitszeit - (weniger) Rente erst nach Vollendung des 67. Lebensjahres – hat das Potential, als Generator von Unzufriedenheit zu wirken. Gute Gründe an verantwortlicher Stelle darüber nachzudenken, diesen Tendenzen entgegenzuwirken. Was wäre zu tun? Materielle Anreize allein werden das Problem nicht lösen, es geht vielmehr um einen Führungsstil, der bis auf die unteren Leitungsebenen hinab durch kommunikative Kompetenz, durch Akzeptanz und Offenheit im Umgang miteinander gekennzeichnet ist. Trotzdem wird es allerdings in Bezug auf die Belastbarkeit der Beschäftigten Grenzen geben, insbesondere wenn der Anteil älterer Mitarbeiter wachsen wird. Grundsätzliches zu den Folgen dieser Entwicklung wird im Beitrag „Demografischer Wandel als Herausforderung“ dargestellt. Über schon beschlossene und noch zu erarbeitende Konzepte zu Veränderungen in der Personalstruktur berichtet Professor Redmer in seinem Beitrag „Mittelfristige Personalplanung ..“.

Seit dem 1. August dieses Jahres ist das Nichtraucherschutzgesetz in Kraft. Der Name des Gesetzes weist auf dessen Zweck und Zielgruppe hin. Es geht also nicht um die Ausgrenzung der Raucher - manchmal wird sogar von Diskriminierung gesprochen -, sondern ganz entschieden um den Schutz der Nichtraucher. Zu den Folgen der Umsetzung des Gesetzes erreichten uns Fragen, die - nicht überraschend - eher die Sorgen der Raucher betrafen. Lesen sie hierzu die „Raucherecke“ unter „Alles, was Recht ist“.

Ein anderes Gesetz steht im Mittelpunkt eines weiteren Beitrages - das Allgemeine Gleichstellungsgesetz-. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität berichtet über ihre Aufgaben bei der Durchsetzung der Forderungen aus dem „Gleichstellungsgesetz“. Wir setzen damit die Vorstellung von Institutionen fort, die aus Sicht der Personalräte einen wichtigen Beitrag für die Wahrung der Rechte aller Beschäftigten haben.

Allen Mitarbeitern der Universität werden seit dem Inkrafttreten der aktuellen Tarifverträge Lohnnachweise mit dem Vermerk „vorbehaltlich“ ausgehändigt. Dieser Vorbehalt wird mitgeteilt, weil es keine von den Tarifvertragsparteien für verbindlich erklärte Entgeltordnung gibt. Im Beitrag „Warum brauchen wir eine neue Entgeltordnung?“ wird die zu Grunde liegende Problematik erläutert.

Die Personalräte wünschen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität einen guten Start in das neue Studienjahr, Erfolg und Freude bei der Arbeit!

Dr. Klaus-Peter Schneider
Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Mittelfristige Personalplanung der Universität Rostock

Allen Beschäftigten der Universität Rostock ist bekannt, dass wir laut Vorgabe der Landesregierung M-V bis zum Jahr 2017 insgesamt 298 Stellen einsparen müssen. Das entspricht einem Abbau von 19% aller im Jahr 2002 vorhandenen Stellen. Die Hochschulleitung ist bemüht, diesen Personalabbau bis 2017 möglichst sozial durchzuführen und die natürlichen Fluktuationen im Personalhaushalt zu nutzen. Gleichzeitig hat die Hochschulleitung aber auch die schwierige Aufgabe zu meistern, unter diesen Rahmenbedingungen die Profilierung der Universität Rostock auf dem Gebiet der Lehre und Forschung zügig voran zu treiben, um zukünftig in der sich schnell differenzierenden Bildungs- und Wissenschaftslandschaft Deutschlands bestehen zu können.

Diese Einsparverpflichtung wird von der Universität Rostock in drei Raten umgesetzt. Die erste Abbaurate mit 178 Stellen betraf Einsparungen in allen Statusgruppen: Professoren sowie das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal. Als große Strukturmaßnahme wird das universitäre Bauingenieurwesen am Standort Wismar bis 2017 geschlossen. Die 2. Abbaurate mit 60 kw-Stellen (keine Wiederbesetzung) betrifft ausschließlich das wissenschaftliche Personal der Fakultäten im Zeitraum bis 2017 und wurde 2006 von der damaligen Hochschulleitung unter Rektor Prof. Dr. Wendel beschlossen. Die noch offene 3. Abbaurate in ursprünglich geplanter Höhe von ebenfalls 60 kw-Stellen muss nun durch die jetzige Hochschulleitung beschlossen werden und sollte eigentlich nur das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Rostock betreffen. Es ist fraglich, ob dieser Ansatz der vorigen Hochschulleitung wegen der strukturellen Probleme in vielen Bereichen aufrechterhalten werden kann und nicht alternativ wissenschaftliches Personal eingespart werden muss.

Die Hochschulleitung erarbeitet derzeit eine Konzeption zur Festlegung und Umsetzung dieser 3. und hoffentlich letzten Einsparrate. Betroffen sein werden alle Einrichtungen und Fakultäten der Universität. Bei der Festlegung des Anteils an der 3. Einsparrate spielen die Leistungsfähigkeit sowie der erwartete Beitrag zur künftigen Profilierung der Universität Rostock eine große Rolle.

Der Umfang der noch festzulegenden Einsparungen im Personalhaushalt macht weitere Überlegungen zur Struktur der Universität Rostock notwendig. Alle Einrichtungen und Fakultäten sind eingeladen und aufgefordert, dazu ihren Beitrag zu leisten. Auch bei weiterem Personalabbau muss die Steigerung der Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Universität Rostock das Ziel der Festlegungen sein. Die Hochschulleitung wird ihr Konzept im Herbst mit den Leitern der Einrichtungen sowie mit den Fakultäten abstimmen und auch im Akademischen Senat ausführlich vorstellen. Im Anschluss daran wird eine Entscheidung getroffen.

Prof. Dr. Ronald Redmer
Prorektor und Stellvertretender Rektor

Das Falsche ist oft die Wahrheit, die auf dem Kopf steht.

Albert Einstein

Demografischer Wandel als Herausforderung für Personalräte

Die Gesellschaft wird älter, das ist inzwischen eine Binsenweisheit. Doch auf dem Arbeitsmarkt scheinen viele Unternehmen und Einrichtungen noch immer den 25-jährigen, flexiblen, dynamischen Arbeitnehmer – stets top fit - mit langjähriger Berufserfahrung zu suchen, was rein objektiv nicht geht.

An Universitäten ist die Personalfluktuaton im so genannten Mittelbau nicht nur hoch, sondern auch vorprogrammiert und gewünscht. Das Problem sehr kurz befristeter Arbeitsverträge ist den Personalräten hinlänglich bekannt. Erst allmählich reift die Erkenntnis, dass vor allem ein längerfristiges Engagement auf beiden Seiten (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) zu Ergebnissen führt, die Qualitätsstandards auf Dauer halten können. Damit treten neue Fragen auf.

Eine im Durchschnitt immer älter werdende Belegschaft erfordert eine neue Herangehensweise bei Themen wie Lebenslanges Lernen, Gesundheitsvorsorge und Personalentwicklung, vor allem aber bei der Einstellung älteren Arbeitnehmern gegenüber. Erst der Wandel der Sichtweise - weg von der Last hin zur Bereicherung - ermöglicht es, diese Bereicherung als solche auch zu erfahren und davon zu profitieren.

Ein derartiger Wandel vollzieht sich bereits im Denken von Politikern und Verantwortungsträgern der Industrie und in Forschungseinrichtungen, wurde der demografische Wandel doch zunächst fast ausschließlich als Problem für die Versicherungswirtschaft thematisiert. Spätestens 2004 war der Durchbruch zu einer neuen Sichtweise mit der Studie *Deutschland 2020* des Berlin-Instituts für Bevölkerung gegeben. Darin werden 17 Thesen entworfen, die seitdem diskutiert und teilweise umgesetzt werden, wobei die Personalräte selbstverständlich nicht mit allen konform gehen. Die Thesen lauten:

1. Demografisch denken
2. Das Schrumpfen organisieren
3. Städte attraktiver machen
4. Investitionen lenken
5. Verschuldung abbauen
6. Subventionen nur für Innovationen einsetzen
7. Bundesländer neu strukturieren
8. Längere Lebensarbeitszeit einführen
9. Bildungssystem reformieren
10. Arbeitswelt an eine ältere Belegschaft anpassen
11. Integration von Ausländern verbessern
12. Einwanderung steuern
13. Bürgergesellschaft stärken
14. Kinder- und familienfreundlicher werden
15. Kinder selbstverständlich machen
16. Bevölkerungsforschung fördern
17. Abschied nehmen von unrealistischen Visionen (vgl. www.berlin-institut.org).

Die Anpassung der Arbeitswelt an eine älter werdende Belegschaft betrifft mit ihren Forderungen und Auswirkungen in hohem Maße die Arbeit der Personalräte, natürlich im Zusammenwirken mit der Dienststelle. Das geht von einer Altersstrukturanalyse als Basis für Zukunftsentscheidungen über das Aufstellen von Weiterbildungsplänen und die Personalentwicklung über so genannte Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche bis hin zur Gesundheitsprävention.

Um auf diesem Gebiet von Beginn an Qualität in die Arbeit zu bringen, haben die Personalräte im Frühjahr die Dienststelle auf eine Qualifizierung zum Demografiebeauftragten aufmerksam gemacht. Diese wird nun einem Mitglied des Personalrates und des Personaldezernates ermöglicht. So wie bei den Problemkreisen Sucht und Mobbing wird es hier im Interesse der Beschäftigten zu einer engen Zusammenarbeit kommen.

Dr. Sybille Bachmann
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates

Warum brauchen wir eine neue Entgeltordnung?

Seit dem Inkrafttreten (1.11.2006) des neuen Tarifrechts (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, kurz TV-L) werden die Beschäftigten übergangsweise grundsätzlich noch nach den alten Vorschriften des BAT/MTArb eingruppiert. Erst in einem zweiten Schritt werden sie den neuen Entgeltgruppen zugeordnet. Um die Tarifreform abzuschließen, muss daher noch eine **neue Entgeltordnung** vereinbart werden. Hierfür wollen sich die Tarifvertragsparteien (TdL & ver.di) Zeit nehmen. Spätester Zieltermin ist der 30. Juni 2009 . Falls es zu diesem Zeitpunkt keine verbindliche Entgeltordnung gibt, müssen Verhandlungen darüber aufgenommen werden, ob und in welcher Weise die aktuellen Regelungen zur Entgeltzahlung in die §§ 12 und 13 TV-L eingefügt werden.

Schon seit langem waren die Eingruppierungsregelungen des BAT mit ihren über 17.000 Tätigkeitsmerkmalen als zu unüberschaubar und vielfach veraltet zu Recht kritisiert worden.

In den bisherigen Eingruppierungsregelungen fehlen einige wesentliche Elemente, die von großer Bedeutung für eine angemessene Bewertung der auszuübenden Tätigkeit sind.

Die verhandlungsführende Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat ein Modell entwickelt, mit dem sie in die kommenden Verhandlungen, die zuerst mit Bund und Kommunen und später mit den Ländern geführt werden, gehen will. Das ver.di- Modell berücksichtigt neben Kenntnissen und Fertigkeiten selbstständige Leistungen, Verantwortung, Schwierigkeit der Tätigkeit, soziale Kompetenz sowie vom Normalfall abweichende physische oder psychische Anforderungen als Zusatzmerkmal.

Jeder, der sich einmal eingehender mit den Tätigkeitsmerkmalen beschäftigt hat, weiß, dass das Vorhaben, eine stark vereinfachte, transparente und diskriminierungsfreie neue Entgeltordnung zu schaffen, dem Problem der Quadratur des Kreises nahe kommt.

Wir dürfen gespannt sein, welchen Verlauf die Ende September 2007 beginnenden Tarifverhandlungen zur neuen Entgeltordnung für Bund und Kommunen nehmen und informieren sie möglichst zeitnah darüber.

Dieser Beitrag berücksichtigt die tarifvertragliche Situation Stand 20.09.07

Jörg Häfke
Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Jedes Problem erlaubt zwei Standpunkte – den eigenen und den falschen

Channing Pollock

Alles was Recht ist:

Raucherecke

Zur Einstimmung eine knappe Zusammenfassung des **Nichtraucherschutzgesetzes** von Mecklenburg-Vorpommern (NichtRSchutzG M-V)

Der Landtag Mecklenburg-Vorpommern hat das am 1. August 2007 in Kraft getretene Nichtraucherschutzgesetz beschlossen. Dieses Gesetz soll die Bevölkerung des Landes vor den unstrittigen Gefahren des Passivrauchens schützen. Das Rauchverbot gilt laut § 1 des Gesetzes in Gebäuden wie Schulen, Krankenhäusern, Sportstätten, Passagierterminals der Flughäfen des Landes, **Staatlichen Hochschulen**, Behörden des Landes und kommunalen Körperschaften, sowie in Gebäuden des Landtages. In den o. g. Bereichen **können** Raucherbereiche (§ 2) eingerichtet werden, die als solche besonders zu kennzeichnen sind. Die Person (z. B. Kanzler, Dekan, Leiter zentraler Einrichtungen der Universität), die das Hausrecht trägt, ist für die Durchsetzung des Rauchverbots (§ 3) verantwortlich.

Den gesamten Gesetzestext finden Sie auf unsere Internetseite: www.personalrat.uni-rostock.de -> Gesetze/Verordnungen

Jörg Häfke
Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Wie immer gibt es, wenn es Ernst wird, Fragen

Frage: Was eigentlich ist RAUCHEN?

Antwort: *Das Anzünden oder Am-Brennen-Halten eines Tabakerzeugnisses (Rauchen) ist verboten in Gebäuden von....*

So beginnt §1 Absatz1 des NichtRSchutzG M-V.

Ganz bewusst hat der Gesetzgeber mit dieser Definition auf ein nach allgemeinem Verständnis wichtiges Element des Rauchens, das Inhalieren (und natürlich Ausstoßen) von Rauch, der beim Verbrennen tabakhaltiger Erzeugnisse wie Zigaretten , Zigarillos und Shishatabak (Wasserpfeifentabak) entsteht, verzichtet. Im Gegensatz dazu werden Zigarren und Pfeifen eigentlich „gepafft“.

Frage

Ich bin seit langem glücklicher, rücksichtsvoller Raucher.

Mit der Forderung nach Einhaltung der Verbote des Nichtraucherschutzgesetzes wird meine Gesetzestreue auf eine harte Probe gestellt, insbesondere, weil ich allein in meinem Büro vor mich hin rauche und nicht erkennen kann, dass irgendein Nichtraucher Schaden durch meine Passion nehmen könnte. Sind denn Räume, in denen ständig nur ein Mitarbeiter beschäftigt ist ebenfalls von dem Verbot betroffen und wenn ja, gibt es eine Lösung für mein Problem?

Antwort

Der Kanzler der Universität unterrichtete alle Angehörigen der Universität in einer Rundmail über das Inkrafttreten des Gesetzes.

Er informierte über die wesentlichen Gesetzesinhalte und führte u. a. aus:

„Das Rauchverbot gilt für alle durch die Universität Rostock genutzten Gebäude. Es umfasst alle – auch nur von einer Person genutzten – Büro-, Besprechungs-, Lehr- und Forschungsräume sowie alle sonstigen Räumlichkeiten (Zugangsbereiche, Aufzüge, Flure, Gänge, Treppenhäuser, Teeküchen, Kopierräume, Toiletten, Keller, Lager etc.)“

Das Rauchverbot erfasst ersichtlich auch Bereiche, in denen Nichtraucher mit Tabakrauchrückständen Kontakt haben können. Da sich in Ihrem Arbeitsraum mit hoher Wahrscheinlichkeit

auch Kollegen, Studenten und/oder andere Personen (z.B. Servicepersonal) zeitweise aufhalten, gilt das Verbot auch für das Ein-Personen-Arbeitszimmer.

Damit ist Ihre erste Teilfrage beantwortet.

Nun zu Ihrer Frage nach einer Lösung des Problems.

1. Stellen Sie das Rauchen während der Arbeitszeit ein, nutzen Sie die Ihnen zustehenden Pausen, verlassen Sie den vom NichtRSchutzG erfassten Bereich und rauchen Sie! Achtung – nicht Übertreiben! – Zusätzliche Pausenzeiten sind keine Arbeitszeit!
2. Ein Sonderfall: Falls Sie ein Zimmer im Krankenhaus (als Patient) oder in einer Rehabilitationsanstalt (als Rehabilitant) allein nutzen, können Sie unbehelligt rauchen. Wenn eine ärztliche, therapeutische oder konzeptionelle Indikation vorliegt, kann ihnen das Rauchen in den genannten Einrichtungen ebenfalls gestattet werden. Dieser Sonderfall wird jedoch durch §1 Absatz 5 relativiert. Dort heißt es:
Weitergehende Rauchverbote, die auf der Grundlage anderer Rechtsvorschriften erlassen wurden, bleiben unberührt.
3. Beruf wechseln: Werden sie Mitglied einer lokalen Künstlergruppe, in deren Performances das Rauchen als Teil der Darbietungen Ausdruck der Kunstfreiheit ist.
4. Keine gute Alternative: In Hafträumen ist das Rauchen nicht verboten.
5. Vorschlag: Stellen sie das Rauchen ganz ein!

Alles in Allem kann man ihre Lage als schwierig bezeichnen. Die Antworten 2. bis 4. sind Interpretationen des §1 Absatzes 2 des NichtRSchutzG M-V, eigentlich bleibt als realistische und beste Konsequenz nur 5.

Anmerkung

In Diskussionen im Zusammenhang mit dem Anliegen des Nichtraucherschutzes taucht hin und wieder der Begriff „**sozial adäquat**“ auf.

Was bedeutet diese Eigenschaft?

Nach Rechtsauffassung des letzten Jahrhunderts gilt der Konsum von Tabakprodukten, die bei bestimmungsgemäßem Gebrauch den Luftschadstoff Tabakrauch freisetzen, als **sozial adäquat**. Als sozial adäquat werden in der Regel Handlungen bezeichnet, die normalerweise einer **Straftat** entsprechen, jedoch auf Grund ihres **überwiegenden Nutzgehaltes für die Allgemeinheit** straffrei bleiben. Ein Beispiel für eine sozial adäquate Handlung ist das Fahren eines Kraftfahrzeuges, welches selbst bei bestimmungsgemäßem Gebrauch eine Schädigung der Umwelt und der Gesundheit von Menschen und Tieren durch Freisetzen von Abgasen, Erzeugen von Lärm sowie durch Unfälle verursacht. Der Nutzwert von **Mobilität** wird jedoch höher bewertet als die Schädigung und damit wird das Autofahren zu einer sozial adäquaten Handlung.

Was das Rauchen anbetrifft hat sich die allgemeine Auffassung offensichtlich geändert.

Bei fraglichem Nutzen und nachgewiesenem Risikopotential von Tabakrauch für dessen Produzenten und seiner Schädigung für die Allgemeinheit kann Rauchen nicht länger als eine sozial adäquate Handlung bezeichnet werden.

Es setzt sich zunehmend die Auffassung „Die Gesundheit der Nichtraucher ist ein schützenswertes Gut“ durch.

Dr. Klaus.-Peter Schneider
Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität berichtet

Bei den letzten Wahlen der Personalvertretungen im Mai 2005 ist es erstmalig gelungen, neben der Gleichstellungsbeauftragten auch eine Vertreterin für jede Fakultät unserer Universität zu wählen. Sie unterstützen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Diese ist beratendes Mitglied in universitären Gremien, so wie auch die Fakultätsvertreterinnen in ihren Fakultäten eine beratende Funktion wahrnehmen.

Unsere Aufgaben in diesen Gremien orientieren sich an den Zielen der Gleichstellung: Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip und Querschnittsaufgabe der Universität Rostock, strukturellen Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken, zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie beizutragen.

Schwerpunkte in diesem Rahmen sind:

- Begleitung der Berufungsverfahren aus gleichstellungsrelevanter Sicht;
- Anmahnung der Umsetzung des Rahmenfrauenförderplanes sowie der Frauenförderpläne der Fakultäten
- Mitwirkung bei Personalangelegenheiten
- Zusammenarbeit mit dem Rektor und den Hochschulgremien
- Initiierungen von Weiterbildungen bzw. Schulungen zur Gender-Thematik
- Einflussnahme zur Vermeidung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz

Bei Problemen oder Fragen können Sie sich jederzeit an uns wenden.

Gleichstellungsbeauftragte: Katrin Buchholz
Fakultätsvertreterin (AUF): PD Dr. Petra Maier
Fakultätsvertreterin (IEF): Dr. Alke Martens
Fakultätsvertreterin (JUF): Daniela Brennecke, Dorit Raffel
Fakultätsvertreterin (MNF): PD Dr. Heidi Reinholz
Fakultätsvertreterin (MEF): Dr. Anja Mehlhose
Fakultätsvertreterin (MSF): Monika Nitz
Fakultätsvertreterin (PHF): Dr. Margit Rinck
Fakultätsvertreterin (THF): PD Dr. Petra Schulz
Fakultätsvertreterin (WSF): Maja Luthe (kom.)

Die einzelnen Kontaktdaten entnehmen Sie bitte unserer Homepage - www.uni-rostock.de/andere/gbur/

Katrin Buchholz
Gleichstellungsbeauftragte

Impressum:

Redaktion: AG Öffentlichkeitsarbeit der Personalräte
Breitsprecher, Bovensiepen, Fleischer, Häfke, Hill, Körlin, Lange, 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: 25.09.07

Vervielfältigung: Universitätsdruckerei Rostock
