



FB Physik, FB Biologie

Foto: AVMZ

	Seite
Editorial	2
Projektbeschäftigung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz	3
Habe Arbeit – brauche Geld und Perspektive!	5
Mitarbeiterprobleme als Führungsprobleme begreifen	7
Stellungnahme der Personalräte	8
Die Interdisziplinäre Fakultät – ein Zwischenbericht	9
Alles was recht ist	
Altersrente für schwerbehinderte Menschen	11
(Arbeits-) Rechtliche Folgen der Einnahme von Suchtmitteln	12
Kurzmitteilungen	15
Ostergrüße	16

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Zum Jahresbeginn haben fast alle Mitarbeiter der Universität das neue Sprachrohr des Rektors - „Profile“ - in der Hand gehalten. Das Magazin ersetzt nicht nur die sehr traditionsreiche Universitätszeitung, es will auch deutlich mehr sein – ein mehrdimensionaler Gesprächsraum – nicht weniger. In seinem Vorwort benutzt der Rektor das einprägsame Bild einer Reise, die zu einer in Lehre und Wissenschaft herausragenden Universität führen soll. Ein Aspekt dieser Reise bleibt allerdings unerwähnt: die Fahrkarten zum Zielort müssen erst erworben werden. Ihr Preis wird durch Einsparungen allein nicht aufzubringen sein, das ist gewiss.

Apropos Sparen - die Umsetzung der 3. Rate der Einsparverpflichtung für die Universität ist Gegenstand einer Stellungnahme der Personalräte in diesem Heft.

Neben der Bewältigung alltäglicher Probleme duldet auch die Lösung von Problemen, die die Entwicklung einzelner Fachbereiche, Fakultäten ja der ganzen Universität betreffen, keinen Aufschub. So haben wir den mit statistischen Angaben gefüllten Rechenschaftsbericht des Rektors zum Ende des Jahres 2007 verstanden.

Die Interdisziplinäre Fakultät (INF) soll eine strukturelle Voraussetzung sein, um das wissenschaftliche Potential der Universität besser nutzen zu können. Vielleicht kann der Weg zur universitären Exzellenz dadurch erfolgreich beschritten werden. Lesen Sie in dieser Ausgabe einen Zwischenbericht zum Entwicklungsstand der INF von deren Dekan.

Wir glauben, dass die erhofften Synergien nur erreichbar sein werden, wenn es gelingen wird, die Mitarbeiter auf allen Ebenen zu motivieren.

Ein Beitrag widmet sich aus personalrätlicher Perspektive dem speziellen Thema „Mitarbeiterführung“ als ein Leitungsproblem mit hohem Konfliktpotential.

Dass das Modell „Universitäre Exzellenz“ die Gefahr einer Zweiklassengesellschaft in Bezug auf die Ausbildungs- und Forschungsqualität in sich birgt, wird von Bildungsexperten inzwischen gesehen. Zwei Beiträge widmen sich dieser zu befürchtenden Tendenz: Zur Prekarisierung universitärer Arbeitsplätze einige zugespitzte und zum Thema „Projektbeschäftigung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ ein paar spezielle, richtig stellende Anmerkungen.

Der zuletzt genannte Beitrag greift das Thema unseres Flugblattes von Ende Januar dieses Jahres noch einmal auf. Wir hoffen, dass er keinen Raum mehr für Missverständnisse lässt.

Außerdem finden Sie, den Möglichkeiten und Zuständigkeiten der PRs entsprechend, wie immer Beiträge, die für die betroffenen Beschäftigten, wichtige Themen aufgreifen – „Altersrente für Schwerbehinderte“ und „(Arbeits-) Rechtliche Folgen der Einnahme von Suchtmitteln“ - unter der Rubrik „Alles was Recht ist“.

Dr. Klaus-Peter Schneider
AG Öffentlichkeitsarbeit

Projektbeschäftigung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Zwei Rektor-Rundschreiben und eine Stellungnahme der Personalräte haben in einigen Bereichen der Universität für Aufregung, Frustration und Unterstellungen gesorgt.

Worum geht es eigentlich?

Im ersten Rundschreiben (9. Januar d. J.) wurde darauf hingewiesen, dass die Laufzeit der Arbeitsverträge von Drittmittelbeschäftigten der Projektlaufzeit entsprechen soll, außer wenn objektive Umstände eine kürzere Laufzeit erfordern. Ausnahmen wurden ausdrücklich zugelassen.

Das am 25. Januar veröffentlichte Rundschreiben nahm diese Aussage wieder zurück. Daraufhin kritisierten die Personalräte in einer Stellungnahme Form und Inhalt des zweiten Rundschreibens. Zu dieser Stellungnahme erreichten uns zahlreiche streitbare Reaktionen.

Eine ausführlichere Darstellung scheint erforderlich. Mit diesem Artikel wird der Versuch unternommen, die nötige Klarheit zu schaffen:

Um auf einen Punkt der uns zugegangen Reaktionen gleich zu Beginn einzugehen, sei hier deutlich gemacht: Wir verfügen durch die Mitglieder in den einzelnen Personalräten über genügend Fachwissen und Praxiserfahrung, um uns über die Vorbereitung und Durchführung von Projekten und die damit verbundenen Probleme ein Bild machen zu können. Auch die besondere Situation der Drittmittelbeschäftigten ist uns gut bekannt. Die Personalräte agieren nicht im luftleeren Raum zwischen Prinzipien und Gesetzen, sondern arbeiten hier in der Realität dieser Universität.

Vor welchem Hintergrund findet die aktuelle Diskussion statt?

- Die Personalstruktur an deutschen Hochschulen kennt im Wesentlichen nur Professoren und Nachwuchswissenschaftler. Letztere bereiten sich während der Qualifizierungsphase mit befristeten Arbeitsverträgen oder finanziert über Stipendien auf Promotion und danach Professur vor.
- Eine planbare Berufslaufbahn an Hochschulen als Wissenschaftler in einem Normalarbeitsverhältnis ist nicht vorgesehen bzw. eher die Ausnahme.
- Die Hochschulrahmengesetze haben dafür mit Befristungsregelungen die gesetzlichen Grundlagen geliefert und das jetzt geltende Wissenschaftszeitvertragsgesetz enthält außerdem die Option, dass nach Ablauf der Qualifizierungsphase eine befristete Beschäftigung in Drittmittelprojekten möglich ist, und zwar sowohl für wissenschaftliches als auch nichtwissenschaftliches Personal.
- Obwohl es letztlich eine Berufslaufbahn auf der unsicheren Grundlage von Kettenarbeitsverträgen bedeutet, wurde gerade letztgenannte Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in Drittmittelprojekten von vielen Betroffenen ausdrücklich begrüßt, denn damit wurden die aus rechtlichen Erwägungen nicht immer genutzten Möglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wirksam ergänzt.

Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Personalräte bewegen sich innerhalb dieses Rahmens, auch wenn die Personalräte – siehe unser Artikel zur Prekarisierung in diesem Heft – durchaus einiges an diesen Rahmenbedingungen bemängeln. Die Realität in Deutschland ist weit von den Forderungen der Europäische Charta für Forscher entfernt, die den Trend, Wissenschaftlern nur noch kurzfristige Arbeitsverträge zu geben, ausdrücklich kritisiert und reguläre Arbeitsverhältnisse sowie ein motivierendes Arbeitsumfeld einfordert.

Primär geht es uns hier aber um das innerhalb des Rahmens Mögliche. Spielräume gibt es, leider in jede Richtung.

Befristet Beschäftigte müssen eine Reihe von objektiven Nachteilen hinnehmen, von denen unsichere berufliche Perspektive und materielle Unsicherheit nur die offensichtlichen sind. Das tägliche

Leben bietet, ob bei der Anmietung einer Wohnung oder beim Autokauf, viele weitere Widrigkeiten für Menschen ohne längerfristigen Arbeitsvertrag.

Umso mehr sollte sich eine Hochschule bemühen, ihren Forscherinnen und Forschern innerhalb des oben geschilderten Rahmens ein positives Umfeld zu bieten.

Dafür gibt es durchaus Beispiele an unserer Universität: Ausschreibungen von Doktorandenstellen über 3 Jahre/Vollzeit mit der Option auf Verlängerung um weitere drei Jahre, oder Bemühungen, langjährig bewährten, kompetenten Drittmittelbeschäftigten über Anschlussprojekte und auch kurzfristige Zwischenlösungen eine ununterbrochene Tätigkeit zu ermöglichen.

Es ist zu vermuten, dass dahinter die Erkenntnis steht, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler neben ihrer Berufung für das Fach, neben Engagement und Enthusiasmus, auch Bedürfnisse wie angemessenes Wohnen, Familie, soziale Kontakte und Kultur haben. Dafür braucht man Geld und ein gewisses Maß an Sicherheit.

Völlig negiert wird diese Tatsache von denjenigen Projektleitern oder auch einigen für die Ausschreibung von Haushaltsstellen Verantwortlichen, die ohne sachlichen, stellentechnischen oder finanziellen Grund anspruchsvolle Stellen für längerfristige Aufgaben für nur 6 Monate oder eine noch kürzere Laufzeiten ausschreiben und dann weitere Verlängerungen anbieten – bei Wohlverhalten und entsprechender Leistung. Oft wird als Begründung die Notwendigkeit einer Überprüfung der Eignung vorgebracht. Dieses Argument ist absurd, denn die übliche Probezeit von 6 Monaten hat genau diesen Zweck und ermöglicht eine unkomplizierte Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb dieser Zeit.

Nein, es geht nicht um Erprobung - hier wird Druck erzeugt und Existenzangst ausgenutzt, mit dem vorgeblichen Ziel, Motivation zu erzeugen.

Es gibt Fälle – keine Einzelfälle, in einzelnen Bereichen verstärkt auftretend - in denen eine Person im gleichen Projekt vier aufeinander folgende Verträge mit einer Laufzeit von je exakt sechs Monaten erhielt, bei bewusster Mitteilung der Verlängerung erst einige Tage vor Ablauf des bestehenden Vertrages.

Dafür lässt sich weder bei der Finanzierung noch im Stellenmanagement oder der Aufgabengestaltung eines Projekts eine Begründung finden. Hier erscheint uns der Vorwurf von Machtspielen und falsch verstandener Autoritätsbehauptung durch Druck berechtigt.

Erpressung und Angst sind aber kein Mittel der Mitarbeiterführung. Professionelles Leiten und kompetentes Management sehen anders aus.

Wir fordern Hochschullehrer und Projektleiter auf, an dieser Universität die Bedingungen für gute, kreative und professionelle Forschung zu schaffen.

Wir wollen uns auszeichnen durch Spitzenforschung. Existenzangst und Druck führen nicht zu Spitzenleistungen. Um Spitzenleistungen zu erreichen, müssen wir attraktiv sein für den wissenschaftlichen Nachwuchs und erfahrene Forscherinnen und Forscher.

Ein motivierendes Arbeitsumfeld, auch durch faire Vertragsgestaltung, erhöht die Attraktivität.

Das Rundschreiben vom 9. Januar hätte sehr gut dazu beitragen können.

Marika Fleischer
Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Habe Arbeit – brauche Geld und Perspektive !

Zur Prekarisierung * universitärer Arbeitsverhältnisse

Mit dem Begriff „Prekarisierung“ werden Situationen beschrieben, die von Unsicherheit und der Gefahr relativer/absoluter Verarmung gekennzeichnet sind. Häufigste Ursache hierfür ist die Erosion der so genannten Normalarbeitsverhältnisse. Sie charakterisiert eine gesellschaftspolitisch gewollte (zumindest jedoch tolerierte) typische Gestaltung von Arbeitsverhältnissen. Das klassische Normalarbeitsverhältnis hat im Gefolge neoliberaler Deregulierung und Flexibilisierung an Bedeutung verloren. Staatliche Vorschriften und kollektivvertragliche Schutzbestimmungen werden ausgeräumt, um die Zu- und Abgänge von Arbeitskräften entsprechend schnell an veränderte Produktions- und Absatzbedingungen anzupassen. Klar definierte Lohnskalen und Arbeitszeitregime werden aufgeweicht, unbefristete Arbeitsverträge in temporäre oder projektbezogene Einsätze umgewandelt sowie Vollzeitstellen durch Teilzeitstellen ersetzt.

Dieser Prozess wird, wenn die Vorstellungen des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft umgesetzt werden sollten, die Hochschul-Bildungslandschaft in der BRD dramatisch verändern:

„Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und die Heinz Nixdorf Stiftung empfehlen in ihren „Leitlinien für die deregulierte Hochschule“: Hochschulen sollen künftig Arbeitgeber, Dienstherr und Tarifpartner aller Mitarbeiter sein und die Höhe der Gehälter selbst festsetzen können. Die Kapazitäts- und Lehrverpflichtungsordnung und damit auch starre Vorgaben über die Zahl der zu unterrichtenden Stunden oder die Zahl der zugelassenen Studenten sollen abgeschafft werden.“

Dies bedeutet umfassende Deregulierung und Flexibilisierung um jeden Preis. Untersuchungen haben gezeigt, dass ein immer größer werdender Anteil der flexiblen Arbeitsverhältnisse als prekär zu bezeichnen ist. In Mitteleuropa, Deutschland eingeschlossen, trägt heute schon ein hoher Prozentsatz der Arbeitsverhältnisse dieses „Markenzeichen“. Dabei dürfte die Zahl der in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigten Frauen überdurchschnittlich sein (Schätzungen gehen davon aus, dass in Deutschland inzwischen jedes vierte Arbeitsverhältnis von Frauen prekär ist).

Prekarisierungstendenzen sind auch in Berufen zu erkennen, die traditionell ein hohes Sozialprestige haben. Seit Ende der 70er Jahre, spätestens jedoch seit der 3. HRG-Novelle und dem so genannten Zeitvertragsgesetz (1985) wird die strukturelle Unterfinanzierung der Hochschule in Lehre und Forschung in Deutschland überwiegend durch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus aufgefangen: Lehraufträge mit inadäquater Bezahlung statt tariflich geregelter Arbeitsverhältnisse, Halbierung und noch kleinere Stückelung von Stellen und Fristverträge mit kurzen und sehr kurzen Laufzeiten sind die Kennzeichen dieser Tendenz und bedeuten, dass die Situation der betroffenen Personen von Unsicherheit geprägt ist, eine vorläufig gesicherte Position rasch in eine ungesicherte umschlagen kann. Wer sich in solche Arbeitssituationen begibt, tut dies häufig nicht aus freien Stücken sondern sieht sich dazu gezwungen, da ihm keine anderen Möglichkeiten offen stehen.

In letzter Zeit häufen sich Meldungen, die auf die Phänomene eines neuartigen „akademischen Proletariats“ hinweisen, wodurch die bisherigen Verschlechterungen nicht nur graduell fortgesetzt werden, sondern möglicherweise eine neue Qualität in der Entwicklung des sich zwischen Massenbetrieb und „Exzellenzzentren“ polarisierenden deutschen Hochschulsystems angezeigt ist.

Als gesichert gilt, dass die Zahl der „irregulären“ wissenschaftlich Beschäftigten relativ und absolut wächst und dass diese immer mehr zu einer Stütze des regulären Lehrangebotes werden (Lehrbeauftragte): In Deutschland betrifft dies an manchen Fachbereichen bis zu 50 Prozent der Pflichtveranstaltungen. Ursprünglich sollten Lehraufträge eine Ergänzung der Studienangebote durch Fachleute aus der nichtuniversitären Berufspraxis – und damit eine willkommene Form des Austausches zwischen Hochschule und Gesellschaft – sein.

In der Forschung läuft kaum noch etwas ohne Drittmittel, wobei die Vertragsbedingungen (Dauer, Arbeitsumfang) sich ständig verschlechtern. Der allgemeine Trend der Deregulierung von Arbeits-

verhältnissen nimmt im Wissenschaftsbetrieb offenbar spezifische Formen der Herausbildung einer neuartigen Schicht hoch qualifizierter, gering entlohnter schein-selbstständiger Wissensarbeiterinnen und -arbeiter an. Allerdings erfolgt dies nicht gleichmäßig, sondern die Probleme sind von Fachgebiet zu Fachgebiet unterschiedlich stark ausgeprägt.

Inzwischen dienen Lehraufträge der Sanierung universitärer Budgets. Halbe Stellen für Mitarbeiter, die eine Promotion anstreben erfüllen den gleichen Zweck. Entgegen den öffentlichen Beteuerungen über die Bedeutung hoch qualifizierter Wissensträger für den Wirtschaftsstandort Deutschland, wird der Erwerb eines akademischen Grades durch die Ausgestaltung der arbeitsvertraglichen Bedingungen geradezu erschwert.

Der Arbeitsplatz Hochschule, die Forschung muss für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wieder attraktiver und wissenschaftliche Karrieren müssen wieder planbar gemacht werden. Eine genau gegenteilige Entwicklung ist erkennbar und wird durch die beschriebenen Tendenzen der Prekarisierung gefördert. Wissenschaft ist nicht nur Berufung sondern muss auch an einer Universität als Beruf betrieben werden können, der für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angemessene Sicherheit für ihre Lebensplanung bietet.

** **Prekarisierung** (von lat.-fr. prekär; „unsicher, durch Bitten erlangt, widerruflich, schwierig“) bezeichnet u.a. die stetige Zunahme der Zahl von Arbeitsplätzen mit geringer Arbeitsplatzsicherheit, niedrigem Lohn, Teilzeitbeschäftigung, befristeten Verträgen und mangelndem Kündigungsschutz in einer Gesellschaft.*

Dr. Klaus-Peter Schneider
AG Öffentlichkeitsarbeit

Was nützen die Gesetze uns, wenn gute Sitten fehlen

Horaz

Mitarbeiterprobleme als Führungsprobleme begreifen

Personalräte sind bereits von ihrem Aufgabenfeld her Seismografen innerbetrieblicher Entwicklungen und Problemstellungen. Hier schütten nicht nur Mitarbeiter ihr Herz aus, auch Vorgesetzte suchen Rat oder bringen Protest gegen Entscheidungen an. Im Laufe der Jahre entsteht so ein Erfahrungsschatz, der aus unserer Sicht nicht vor sich hinschlummern, sondern aktiv genutzt werden sollte.

Eine dieser Erfahrungen können wir mit der Kurzformel „Mitarbeiterprobleme sind Führungsprobleme“ auf einen Nenner bringen. Für uns sollte Mitarbeiterführung daher als Schlüsselkompetenz betrachtet werden. Sicher, Konflikte können nicht wirklich vermieden, aber sie können konstruktiv bewältigt werden. Nicht ausgetragene Konflikte hingegen sind gefährlicher als offene.

Studien haben ergeben: Durch zwischenmenschliche Konflikte geht bis zu einem Drittel der Arbeitszeit verloren. Zugleich ist allgemein anerkannt, dass Mitarbeiter das eigentliche „Kapital“ eines Unternehmens/einer Einrichtung sind. Die Art der Mitarbeiterführung entscheidet wesentlich über Betriebsklima und Motivation von Mitarbeitern. Mitarbeiterführung wird so zum unerlässlichen Bestandteil der Gesamtaufgabe eines jeden Vorgesetzten, unabhängig von der Hierarchieebene.

Die akademische Ausbildung orientiert jedoch vorwiegend auf die Bewältigung von Sachaufgaben und vernachlässigt Führungskompetenzen. Mitarbeiterführung muss – so unsere These - in Personalentscheidungen, in Aus- und Weiterbildung, sowie in die studentische Ausbildung verstärkt Eingang finden.

Die Personalräte schlagen daher vier Richtungen vor, in die künftig verstärkt Aufmerksamkeit gerichtet werden sollte:

1. Erfassung des Ist-Zustandes durch ein anonymisiertes Führungsfeedback von Vorgesetzten und Mitarbeitern auf der Basis eines Fragebogens
2. Weiterbildung von Führungspersonal
3. Berücksichtigung von Führungsqualitäten bei Berufungen, z.B. mittels gezielter Fragen an Bewerber
4. Aufnahme von Grundlagen des Arbeitsrechts und der Mitarbeiterführung in alle Studienrichtungen, da Hochschulabsolventen im Laufe ihres Berufslebens in der Regel Führungsaufgaben wahrnehmen werden.

Eine besonders gute Führung ist die Fähigkeit, Teams zu formen, die miteinander statt gegeneinander arbeiten, andere Menschen für sich zu gewinnen und funktionierende Netzwerke zu bilden, schwierige Gespräche im Konsens zu führen und Kritik so anzubringen, dass sie anspricht statt demotiviert, auch in schwierigen Situationen Überblick und kühlen Kopf zu bewahren und so Vertrauen zu erwerben.

Gute Mitarbeiterführung ist kein angeborenes Talent – erfolgreiches Führen von Mitarbeitern lässt sich lernen und trainieren. Die Personalräte möchten mit ihren Vorschlägen zum Nachdenken anregen und gemeinsam mit der Universitätsleitung entsprechende Maßnahmen in Angriff nehmen. In der Runde der Dekane konnten wir diese Vorstellungen bereits vertiefen. Über Rückmeldungen zum Thema würden wir uns freuen.

Dr. Sybille Bachmann
Vorsitzende Gesamtpersonalrat

Stellungnahme der Personalräte zur Vorlage für den Akademischen Senat „Umsetzung der 3. Rate der Einsparverpflichtung der Universität Rostock im Rahmen des Landespersonalkonzeptes bis 2017, insbesondere beim nichtwissen- schaftlichen Personal“

1. Die Personalräte nehmen die Vorlage zur Kenntnis, geben zur fachlichen Seite jedoch kein
Stellungnahme ab, da dies den akademischen Gremien obliegt.
2. Die Personalräte begrüßen, dass *„vorgesehen (ist), das Konzept ohne betriebsbedingte Kün-
digungen umzusetzen.“*
3. Die Personalräte unterstützen, dass den Fakultäten und Service-Einrichtungen bei ihren Ent-
scheidungen zur Umsetzung der Sparauflagen keine Beschränkung auf die Statusgruppe
„nichtwissenschaftliches Personal“ vorgegeben ist.
4. Die Personalräte legen der Universitätsleitung nahe, mit dem Bildungs- bzw. Finanzministe-
rium nochmals die Höhe des sog. Nasensatzes zu verhandeln.
5. Die Personalräte regen an, dass der geplante Umstrukturierungsprozess von Personalent-
wicklungsmaßnahmen begleitet wird.

Jörg Häfke
Vorsitzender NPR

Marika Fleischer
Vorsitzende WPR

Dr. Sybille Bachmann
Vorsitzende GPR

Der Gelassene nützt Chancen besser als der Getriebene

Thornton Wilder

März 2008

Die Interdisziplinäre Fakultät – ein Zwischenbericht

Am 10. Oktober 2007 wurde die Interdisziplinäre Fakultät (INF) an der Universität Rostock gegründet. Vorhergegangen war eine vom Rektor angestoßene Diskussion über alte und neue Forschungsschwerpunkte innerhalb der Universität. In einer immer komplexer werdenden Welt ist eine denkbar enge Wechselwirkung verschiedener Wissensgebiete gefragt. Zunächst wurden die drei Profillinien „Licht, Leben und Materie“, „Maritime Systeme“ und „Der Mensch in der alternden Gesellschaft“ von den universitären Gremien festgelegt. Forschung und Lehre werden in 3 Departments mit gleichem Namen organisiert. Mit dieser Institutionalisierung und der fachübergreifenden Kooperation werden die umfassenden Expertisen gebündelt und ausgebaut. Dabei folgt eine Konzentration auf wenige Themen mit Außenwirkung und Standortvorteil.

- Das Department „Licht, Leben und Materie“ hat das Ziel, auf molekularer Ebene die Eigenschaften von Materialien und Biosystemen zu verstehen und zu gestalten.
- Das Department „Maritime Systeme“ widmet sich vor allem dem Küstenraum und seinen marinen Ökosystemen und Ressourcen. Das Thema erhält nicht zuletzt durch den Klimawandel Aktualität.
- Das Department „Der Mensch in der alternden Gesellschaft“ geht auf den demografischen Wandel ein. Es behandelt Lösungsansätze in den Gesellschaftswissenschaften sowie in Technik und Medizin.

Die Departments untergliedern sich in fächerübergreifende Projektbereiche. Ein wesentliches Gestaltungselement ist die Einbeziehung von außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Leibniz, MPI etc.) und Partnern aus der Wirtschaft.

Die ersten Stipendiaten, die von mindestens 2 Professoren fächerübergreifend betreut werden und von Mitteln, die das Land und die Uni zur Verfügung stellen, bezahlt werden, haben Ihre Tätigkeit begonnen. Die Monate seit der Gründung wurden von den Vorständen der Departments zusammen mit dem Dekanat genutzt, um die Regeln für die Mitarbeit festzulegen. Die Satzung wird derzeit mit dem Justitiariat der Universität erarbeitet. Zum Vorgehen findet sich im Magazin der Universität „Profile“ 1/08 eine kurze Darstellung, auf die ich an dieser Stelle verweisen möchte. Hervorheben möchte ich die zahlreichen guten Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Ministerien und der Wirtschaft, aber auch an unserer und anderen Universitäten. Natürlich gibt es auch Zweifel und Zweifler, aber die positive Resonanz überwiegt. Wir haben mit der INF im Vorfeld eine Einrichtung geschaffen, die für zahlreiche aktuelle Ausschreibungen z. B. aus dem BMBF sehr hilfreich ist, da genau diese fächerübergreifende Zusammenarbeit gefordert ist und als Ergebnis verstetigt werden soll. Wir haben diesen Prozess des Zusammenrückens bereits zum Teil erledigt, so dass ich gute Chance sehe, bei diesen Ausschreibungen Erfolg zu haben, und neue Projekte nach Rostock und in die Region zu holen und damit auch Arbeitsplätze zu schaffen. Der Anfang ist gemacht, jetzt müssen viele Ideen und Vorhaben in die Tat umgesetzt werden.

Prof. Udo Kragl

Dekan INF

Alles was recht ist

Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen können Sie unter folgenden Voraussetzungen in Anspruch nehmen:

- Bei Rentenbeginn sind Sie schwerbehindert im Sinne des SGB IX,
- Sie haben die entsprechende Altersgrenze erreicht (z. Z. noch 63 Jahre)
- und erfüllen eine Wartezeit von 35 Jahren.

Zur Zeit können Sie diese Rente noch

- abschlagsfrei mit 63 Jahren bekommen oder
- ab 60 Jahre, dann aber mit Abzügen bis höchstens 10,8%.

Auf Grund der Rentenreform wird die Altersgrenze für eine abschlagsfreie **Rente für schwerbehinderte Menschen** stufenweise von 63 auf 65 Jahre angehoben, beginnend mit dem Jahrgang 1952.

Die Altersgrenze, ab der Sie **diese Rente mit Abzügen** bekommen können, wird von 60 auf 62 Jahre angehoben. Auch dann beträgt der maximale Abschlag 10,8%.

Wurden Sie vor dem 1. Januar 1952 geboren, bleibt für Sie alles beim Alten.

Vertrauensschutzregelung

- Wurden Sie vor dem 1. Januar 1955 geboren,
- waren am 1. Januar 2007 als schwerbehinderter Mensch anerkannt und
- haben vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeit verbindlich vereinbart,

dann können Sie auch weiterhin diese Rente mit 63 Jahren abschlagsfrei bekommen, da Sie dann unter die Vertrauensschutzregelung fallen.

Erwerbsminderungsrente

Hier hat das Heraufsetzen des Rentenalters ebenfalls Auswirkungen. Auch diese Rente wird mit Abschlägen belastet, wenn sie vorzeitig in Anspruch genommen werden muss.

Bekommen Sie heute eine Erwerbsminderungsrente vor dem 63. Lebensjahr, so müssen Sie mit Abschlägen bis zu 10,8% rechnen.

Der früheste Beginn für eine abschlagsfreie Rente verschiebt sich auch hier ebenfalls um 2 Jahre auf 65 Jahre.

Haben Sie jedoch 35 Pflichtbeitragsjahre, so bleibt es bei einem Eintrittsalter von 63 Jahren.

Ab dem Jahr 2024 gilt dies dann nur noch für Versicherte mit 40 Pflichtbeitragsjahren.

Auf alle Fälle sollten Sie sich rechtzeitig bei Ihrer Rentenstelle beraten lassen!

Jutta Türr
Schwerbehindertenvertretung



(Arbeits-) Rechtliche Folgen der Einnahme von Suchtmitteln

Der Konsum von Alkohol bildet heute leider einen selbstverständlichen Bestandteil unserer Gesellschaft und unserer Kultur. Viele nutzen ihn als Entspannungs- und Genussmittel, als Problemlöser, als Medizin, als "soziales Schmiermittel". Übersehen wird dabei oft, dass Alkohol auch ein Suchtpotenzial besitzt; mehr als **2,5 Millionen** Menschen in der Bundesrepublik Deutschland sind alkoholabhängig, **10 % der MitarbeiterInnen** sind alkoholgefährdet und mehr als **40.000** Menschen sterben jährlich an den unmittelbaren Folgen ihres Alkoholkonsums. Abhängigkeiten von Alkohol, Medikamenten und illegalen Drogen sind von der WHO anerkannte substanzbezogene Suchtkrankheiten, an deren Entstehung viele Faktoren beteiligt sind. Eine Alkoholabhängigkeit entwickelt sich in der Regel über 5 bis 10 Jahre hinweg, sie ist eine chronische Krankheit mit tödlichem Verlauf. Gerade auch am Arbeitsplatz werden Menschen mit Abhängigkeitserkrankungen auffällig - sie kommen zu spät, sie fehlen häufig, sie sind unzuverlässig, labil und gereizt. Das Umfeld, die Kolleginnen und Kollegen, aber auch die Vorgesetzten fühlen sich im Umgang mit einem Suchterkrankten oft überfordert, hilflos und ohnmächtig. Obwohl etwa 5-7 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Betrieben suchtmittelabhängig sind, wird dieser Themenbereich eher totgeschwiegen, erhalten die Betroffenen nicht oder zu spät die fachlich notwendige Hilfe, um die Erkrankung zum Stillstand zu bringen.

Festzustellen ist, dass Suchtmittel am Arbeitsplatz konsumiert werden, solange dies toleriert wird. Hier entsprechend frühzeitig einzugreifen bzw. aktiv zu werden sind die verantwortlichen Vorgesetzten aber auch die Kollegen in der Pflicht. Macht man sich **mögliche Folgen eigener Inaktivität** für den Betroffenen und natürlich auch für sich selbst bewusst, ist ein entsprechend angemessenes Handeln unabdingbar. Eine solche Situation für die Kollegen und Vorgesetzten ist aber oft sehr belastend, da der Umgang mit derartigen Zuständen eine große Herausforderung darstellt. Da bedeutet es eine große Erleichterung, wenn es fachlich geschulte Ansprechpartner gibt, die Hilfestellung geben oder an kompetente Stellen weiter vermitteln können.

Helfen auch Sie Ihren betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Schweigen Sie nicht, sprechen Sie die Problematik an. Wenn die Auffälligkeiten so groß geworden sind, dass sich die Personalverwaltung einschaltet und eine Kündigung droht, ist die Entwicklung der Sucht oftmals schon so weit fortgeschritten, dass Hilfe dann kaum noch möglich ist.

Aber auch arbeitsrechtliche und betriebswirtschaftliche Faktoren gilt es beim eigenen Tun in den unterschiedlichsten Situationen im Arbeitsleben im Auge zu behalten. So ist z. B. nachgewiesen, dass etwa 25 bis 30 % aller Betriebs- und Wegeunfälle alkohol- und/oder medikamentenbedingt sind und das Unfallrisiko bei einem Wert von nur 0,8 Promille bereits **4,5-fach** über dem normalen Risiko liegt [www.lags.de]. Es kann ganz schnell passieren, dass Sie durch Wegsehen oder Tolerieren nach Auftreten eines entsprechend zustande gekommenen Ereignisses/ Unfalls mit Personen- und oder Sachschäden von einem Richter oder vom Arbeitgeber mit zur Rechenschaft gezogen werden. Lassen Sie es nicht so weit kommen und reagieren Sie frühzeitig, nicht nur, aber auch, in Ihrem eigenen Interesse.

Nachfolgend nun eine Auswahl relevanter rechtlicher Folgen der Einnahme von Suchtmitteln am Arbeitsplatz, die noch einmal deutlich machen sollen, wie wichtig es für jeden Betriebsangehörigen ist, sich mit dieser Problematik (selbst-)kritisch auseinanderzusetzen. Diese Informationen/ Fragestellungen wurden von Dr. Reinhard Künz (Richter am Arbeitsgericht Regensburg und Lehrbeauftragter der Fachhochschule Deggendorf) auf der bundesweiten Arbeitstagung „Betriebliche Suchtprävention und Gesundheitsförderung an Hochschulen und Universitätskliniken“ im Oktober 2007 in München vorgestellt.

Umgang mit alkoholisierten Kollegen im Betrieb

Entfernen vom Arbeitsplatz; Verweigern des Zutritt zum Arbeitsplatz
Theoretische Möglichkeit: Ausnüchtern oder Zuweisen leichter Arbeit
Ideal: sicherer Heimweg

Gewährleistung des sicheren Heimweges

Benachrichtigung Angehöriger
Nach-Hause-Bringen (Werksschutz oder Arbeitskollegen)
Taxi (ggf. in Begleitung eines oder zweier Kollegen)
Ggf. Krankenwagen (bei hochgradiger Alkoholisierung)
Polizei (bei widersetzlichen Kollegen)

Nichtentfernen eines erkennbar angetrunkenen Mitarbeiters; Verstoß gegen die Gewährleistung des sicheren Heimweges:

Zivilrechtlich: Schadenersatz für evtl. Schäden des Angetrunkenen (Körperschäden; Eigentumsverletzung); ggf. Haftung für Schäden, die der Angetrunkene bei Dritten verursacht
Strafrechtlich: fahrlässige Körperverletzung, fahrlässige Tötung, Aussetzung

Kosten für das Nach-Hause-Bringen

Der betreffende Kollege trägt Telefonkosten, Taxi-, Fahrtkosten sowie Kosten der Begleitperson/-en (Arbeitsvergütung, die für die Zeit des Nach-Hause-Bringens anfällt), evtl. sonstige Kosten.
Für die Zeit des Arbeitsausfalles fällt keine Vergütung an.

Vergütungsfolgen

Keine Vergütung für die Zeit des Arbeitsausfalles (kein Lohn ohne Arbeit)

Entgeltfortzahlung (EFZ)

Ohne Suchterkrankung (bloßer Missbrauch)
regelmäßig keine EFZ, da die Trunkenheit und die „Arbeitsunfähigkeit“ verschuldet sind.
Suchterkrankung
regelmäßig unverschuldet, **aber**: Suchtkranke handeln nicht generell schuldlos

Kündigung wegen Suchtmittelmissbrauchs

Vertragsverletzung bei Alkoholisierung, wenn Arbeitsleistung nicht mehr (sicher oder ordnungsgemäß) möglich
Abmahnung (je nach Schwere der Alkoholisierung und Art der Tätigkeit)

Kündigung wegen Suchterkrankung

Krankheitsbedingte Kündigung bei erheblichen Fehlzeiten in der Vergangenheit, negativer Zukunftsprognose (weitere Fehlzeiten) sowie Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses
Aber: Der Arbeitgeber muss einem Suchtkranken grundsätzlich vor Ausspruch einer Kündigung eine (medizinisch aussichtsreiche) Therapie ermöglichen

Kündigung eines Suchtkranken wegen Fehlverhaltens

Auch Suchtkranke können Vertragsverstöße begehen, die den Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung rechtfertigen.
Voraussetzung: Schuldfähigkeit (Möglichkeit, sich anders zu verhalten)

Sozialrechtliche Folgen

Alkoholisierung schließt ggf. den Unfallversicherungsschutz aus,
Kein Unfallversicherungsschutz, wenn der konkrete Unfall sich ohne Alkoholisierung **nicht** oder **so nicht** ereignet hätte.

Ausschluss des Sozialversicherungsschutzes gilt nicht nur

bei Erbringung der (geschuldeten) Arbeitsleistung, sondern auch
bei **Betriebsfesten** oder **Betriebsausflügen** (Wegeunfälle oder Unfälle auf dem Ausflug/Fest)

Rechtliche Möglichkeiten zur Prävention

Betriebsvereinbarung über Alkoholverbote

(Aber: Suchtkranke werden damit nicht therapiert)

Interventionsvereinbarung à DV „Sucht“ an Uni Rostock seit 2006

(Umgang mit immer wieder auftretenden Alkoholproblemen)

Die aufgeführten Punkte machen recht deutlich, welche durchaus schwerwiegenden Folgen die Einnahme von Suchtmitteln für unmittelbar Betroffene, aber auch für wegsehende Vorgesetzte und Kollegen haben können. Handeln Sie bevor es zu spät ist!

Dr. Roland Matzmohr

PR für wissenschaftlich Beschäftigte

Als Ansprechpartner sind für Sie erreichbar:

Von den Personalräten: Gabriele Schmidt 498 5761; Roland Körtge 498 9125; Dr. Roland Matzmohr 498 9435;

Von der Schwerbehindertenvertretung: Rainer Kühner 498 6035;

Vom Personaldezernat: Andreas Tesche 498 1270; Christine Geißler 498 1284

Vom Betriebsärztlichen Dienst: Dr. Gudrun Schütt 494 9977

Die Gleichstellungsbeauftragte: Dr. P. Schulz 498 5743

Kurzmitteilungen

Verschiebung des Termins der monatlichen Lohnzahlung!

Ab **Dezember** 2008 erfolgt die monatliche Entgeltzahlung erst zum letzten des Monats, in diesem Jahr zum 30.12.08. Fällt der Monatsletzte auf einen Feiertag oder auf ein Wochenende, ist das Gehalt erst am direkt darauf folgenden Arbeitstag verfügbar.

Die Jahressonderzahlung erfolgt noch mit der Entgeltzahlung für den November am Freitag, dem 14.11.08.

Bei den Ausgaben zur Vorbereitung des Weihnachtsfestes ist diese Umstellung zu beachten.

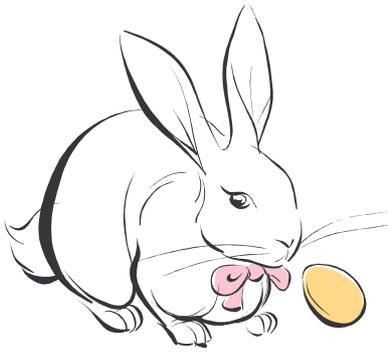
Immer wieder kommt es im Zusammenhang mit **Dienstreisen** zu Unstimmigkeiten bei dem Versuch, die Frage „Welcher Zeitanteil kann als **Arbeitszeit** angerechnet werden?“, zu beantworten. Inzwischen wird ein von einigem juristischem Ballast festgelegtes Verfahren empfohlen (praktiziert).

Inwieweit damit alle denkbaren Fälle zufrieden stellend geklärt werden können, bleibt zweifelhaft. Bevor zu diesem Thema ein Streit entsteht, lesen Sie die diesbezüglichen Mitteilungen des Personaldezernates!

Mitarbeiter/personalmanagement/personalr.informationen/dienstreisen und.....

Asyl - Die in der Verwaltung (D1, 2 und 4) ausgearbeitete „**Handreichung für die Einwerbung von Drittmitteln und Landesfördermitteln**“ wurde leider wegen Meinungsverschiedenheiten zum Inhalt – wie man hört zu personalrechtlichen Aspekten – aus dem Netz genommen. Da uns bekannt ist, dass einige Projektverantwortliche sehr gern auf die hilfreichen und sachgerechten Hinweise dieser Handreichung zugreifen würden, stellen wir das Dokument unter <http://www.personalrat.uni-rostock.de> à „Aktuelles/Informationen“ zur Verfügung. (Hinweis: Abschnitt 2.4. wird überarbeitet)

Irrtum: Weit verbreitet ist die Annahme, dass Beschäftigte innerhalb der Probezeit keinen Urlaub nehmen dürfen. Diese Ansicht ist falsch. Laut Bundesurlaubgesetz hat man erst nach Ablauf einer Wartezeit von 6 Monaten einen Anspruch auf den gesamten Urlaub erworben. Das bedeutet aber nicht, dass man gar keinen Urlaubsanspruch hat. Denn jeder hat innerhalb dieser Wartezeit Anspruch auf einen Teilurlaub von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Nachzulesen sind diese Regeln im Bundesurlaubsgesetz in den Paragraphen 4 und 5.



Die Mitglieder der Personalräte wünschen allen Beschäftigten der Universität ein frühlingshaftes Osterfest und Erfolg beim traditionellen Suchen!



Impressum:

Redaktion: AG Öffentlichkeitsarbeit der Personalräte
Breitsprecher, Bovensiepen, Fleischer, 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: 12.03.08
Vervielfältigung: Universitätsdruckerei Rostock
