



Gebäude der Schiffstechnik

Foto: AVMZ

	Seite
Editorial	2
Eine Woche im Leben eines Kollegialen Beraters (KB)	3
Rente mit 67	6
Über die Arbeitsschutzunterweisung an der Universität Rostock	8
Ein Dilemma - Karenztage und ihre Tücken	10
Tarifeinigung im öffentlichen Dienst – Bund und Kommunen	12
In einem Jahr sind wieder Personalratswahlen – Antworten auf Fragen, die Sie schon immer stellen wollten - Teil 1:	13
Kurzmitteilungen	15
Impressum	16

Editorial

Im vorliegenden Heft greifen wir zwei Themen aus Heft 1/2008 erneut auf: Das erste beschäftigt sich mit dem Problem „Suchtmittel am Arbeitsplatz“. Es wird über Erfahrungen beim Umgang mit allen in einem solchen Fall betroffenen Beschäftigten berichtet, auch über die Reaktionen von Vorgesetzten und Mitarbeitern, wenn es gilt, ein offensichtliches „Sucht“-Problem zu lösen. Lesen Sie einen persönlichen Bericht zu einem Thema, das - mit negativen Folgen - zu Unrecht häufig lieber unerwähnt bleibt.

Das zweite erneut aufgegriffene Thema lautet „Rente“. Im Beitrag „Rente mit 67!“ werden, soweit es möglich ist, die geltenden Grundsätze in knapper Form zusammengestellt. Dieser Beitrag kann nicht dem Anspruch genügen, alle Unklarheiten zu beseitigen, er macht vielmehr das Verwirrungspotential der aktuellen Rentengesetzgebung deutlich.

Das Thema zwingt zu der Anmerkung, dass zur Klärung einzelner, individueller Fälle weitergehende Fragen von kompetenter Stelle beantwortet werden müssen.

Ein traditionelles Betätigungsfeld für Personalräte ist der „Gesundheits- und Arbeitsschutz“. Obwohl so gut reguliert wie fast kein anderes Gebiet, sind diesbezügliche Gesetze, Vorschriften und Erlasse aus der Sicht eines Verantwortlichen für die Überwachung der Umsetzung, erhebliche Defizite zu erkennen, zu bemängeln, ja zu beklagen. Dass die Defizite manchmal im Bereich der technischen und finanziellen Möglichkeiten liegen ist offenbar. Häufig jedoch liegen sie in der Akzeptanz durch die Verantwortlichen und der sich dann aus diesem Mangel schnell ergebenden Pflichtvernachlässigungen vor Ort. Das wird im Beitrag „Über die Arbeitsschutzunterweisung an der Universität Rostock“ deutlich.

Ein neues, nicht nur aus der Sicht der Personalräte wichtiges Thema sind die im nächsten Jahr durchzuführenden Personalratswahlen. Wir nehmen das zum Anlass, schon jetzt darauf aufmerksam zu machen und gehen davon aus, dass in dem Beitrag Fragen von allgemeinem Interesse beantwortet werden. Über Wissenswertes und Grundsätzliches zu den bevorstehenden Wahlen werden wir im Infoheft 3/2008 erneut berichten. In der aktuellen Vorbereitungsphase zur Wahl werden wir dann auch die Vorteile anderer Informationsmöglichkeiten nutzen. Kein Mitarbeiter soll nach der Wahl 2009 sagen können, von den Möglichkeiten und Grenzen personalrätlicher Tätigkeit nichts gewusst zu haben.

Ab Mai dieses Jahres erhalten alle Beschäftigten, die vom TV-L erfasst sind, 2,9 % mehr Bruttolohn. Die Angleichung an das Vergütungsniveau-West erfolgte bisher nur für die Vergütungsgruppen X bis Vb. Fragen zum Thema Vergütung und zu anderen tariflichen Bestimmungen werden den Mitgliedern der PRs immer wieder gestellt. Dabei wird deutlich, dass es die Vielfalt von Verträgen, insbesondere deren unterschiedliche Geltungsbereiche und Laufzeiten sind, die offensichtlich zu Fragen Anlass geben. Wir unternehmen den Versuch, ein wenig Klarheit zu schaffen.

Dr. Klaus-Peter Schneider
Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Eine Woche im Leben eines Kollegialen Beraters (KB)

Montag

Treff im Bildungsministerium Schwerin: Das Bildungsministerium möchte nach dem Vorbild anderer Häuser (u. a. auch der Universität Rostock) eine eigene **Dienstvereinbarung „Sucht“** auf den Weg bringen und bittet um sachkundige Mitarbeit im Rahmen einer Projektgruppe.

Auf dem Rückweg besuche ich gleich noch eine Kollegin in der Suchtklinik Lübstorf. Wenn einer unserer Beschäftigten eine stationäre Therapie antritt, versuche ich, die Zeit über Kontakt zu halten und soweit irgend möglich auch einen Besuch zu machen. Ich hatte mich bei der leitenden Psychologin der Klinik angemeldet, um mit ihr über meine Arbeit als KB an der Uni- HRO im Allgemeinen und die fachliche Betreuung der Kollegin im Besonderen zu sprechen.

Dienstag

Anruf eines Vorgesetzten, in dessen Bereich ein Beschäftigter mehrfach alkoholauffällig geworden ist. Seine Frage: „Wann darf kann und muss ein Vorgesetzter in einer solchen Situation aktiv werden?“

Meistens treffe ich in allen Leitungsebenen auf große Unsicherheit im Umgang mit diesem Thema. **Die Probleme frühzeitig zu erkennen, einzuordnen und anzusprechen, berechnete Forderungen nach Veränderung zu stellen und konsequent zu handeln – auch das ist eine Aufgabe von Führungskräften.** Das ist das scheinbar Leichte, was so schwer zu machen ist. Oft handelt es sich bei den Suchtgefährdeten um langjährig tätige, sehr gute Fachleute, die immer ihren Mann /ihre Frau standen und noch stehen. Nur deshalb hat man so eine Art Stillschweigen über Jahre hinweg praktiziert. Die Dinge hatten sich eingelaufen, im E-Fall wusste jeder, was zutun war, man kennt sich halt schon lange.

Das Wort **Co-Alkoholismus** taucht in diesem Zusammenhang auf. Es bezeichnet genau diese Verhaltensweise – oft auch als „**suchtstabilisierender Faktor**“ benannt. Es ist aber zugleich auch ein Wort für Ohnmacht, Angst und Hilflosigkeit des unmittelbaren Umfeldes.

Mittwoch

Personalgespräch im D4 zu einer beabsichtigten Kündigung wegen wiederholten Rückfalls.

Trotz Teilnahme an den verschiedensten Therapieformen und dem durchaus vorhandenen Willen, hat der Mitarbeiter offenbar den täglichen Kampf gegen die Krankheit verloren. Die Dienststelle sieht ihre Möglichkeiten erschöpft und das Ende der Fahnenstange erreicht.

Nach diesem offiziellen Gespräch setzen wir uns zusammen und besprechen ausführlich, was passiert ist und wie es dazu kommen konnte. Das hier ist keine Pflicht - es ist Vertrauenssache. **Als Berater erfährt man viel über die persönlichsten Dinge der Betroffenen. Nicht selten ist es ein langer Weg, bis sich ein solches Vertrauen aufbaut, manchmal wird mit dem Gesprächsangebot (außerhalb des Arbeitsrechtes) regelrecht eine Mauer durchbrochen, eine Mauer aus Angst und Scham und großer Verletzlichkeit. Manchmal aber steht auch die Mauer fest und stabil und es gibt kein Durchkommen.**

Jedenfalls vereinbaren wir im Gespräch, am Nachmittag zur Charitas zu gehen, um mit der dortigen Kollegin Möglichkeiten zu besprechen, den Gesundheitszustand des Kollegen wieder zu stabilisieren und die drohende Kündigung abzuwenden, es ist „5 vor 12“

Abends gehe ich auf Einladung zum wöchentlichen „thematischen Abend“ einer Rostocker Selbsthilfegruppe. Heute soll ich Ihnen etwas über die Aufgabe eines Beraters, meine Betreuungsarbeit und meine persönlichen Erfahrungen erzählen. Dazu hat es im Vorfeld ein Gespräch mit dem Leiter der Gruppe gegeben, denn auch hier baut man auf Vertrauen.

Die Betroffenen sind oft sehr verletzt. Sie haben viele Höhen und Tiefen dieser Krankheit erlebt, sie haben enttäuscht und sind enttäuscht worden, sie haben verletzt und sind verletzt wor-

den, sie haben das Vertrauen in sich verloren und eine Menge Vorurteile aufgebaut. Jeder Schritt in Richtung Vertrauen ist damit ein kleiner Sieg.

Donnerstag

Die Kündigung hat den Personalrat erreicht – in einer hitzigen Debatte geht es um das Für und Wider: Wie weit kann man die Dienststelle in Sachen Fürsorgepflicht in die Verantwortung nehmen und wo endet diese - inwieweit haben Kollegen und Vorgesetzte oft durch jahrelanges Dulden, Schweigen und Wegsehen eine Art „Mitschuld“, wieso hat es der Kranke trotz vielfältiger Therapieangebote – stationär und ambulant – und anfänglicher großer Hoffnungen aller Beteiligten nun doch nicht geschafft. Ist er damit ein „aussichtsloser Fall“, können (oder müssen) wir noch etwas für ihn tun – besonders in Hinblick auf unsere DV Sucht. Es wird nichts so einfach hingenommen, nein, an dieser Stelle fragen sich viele Leute, ob sie genug getan haben. Die Kritiker allerdings merken an, ob hier „Aufwand und Nutzen“ noch in einem guten Verhältnis stehen und ob nicht viel zu wenig für all die Anderen getan wird, die tagtäglich unauffällig ihre Arbeit verrichten. Es gipfelt dann schon `mal in der Frage: „Muss man denn erst saufen, um Beachtung zu finden?“

Abends erhalte ich den Anruf einer Kollegin, die, zwischen ihren Umzugskartons (und anderen Katastrophen) sitzend, hilflos umherrudert und - allen erlernten Mechanismen zum Trotz - Trost und Erleichterung im Alkohol gesucht hat. Zum Glück hat ihr Unrechtsbewusstsein Alarm geschlagen und sie hat wenigstens zum Hörer gegriffen. Wir reden lange, ich mache ihr Mut, dass das alles keine Katastrophe ist, die wirklich nicht zu bewältigen wäre. Wir sprechen auch über arbeitsrechtliche Konsequenzen ihres Verhaltens - sie wird morgen früh ihren Dienst nicht nüchtern beginnen können.

Freitag

Gleich am Morgen vergewissere ich mich, ob die Kollegin unser Gespräch vom Vorabend ernst genommen und in die Tat umgesetzt hat. Sie hat es nicht! Unter dem Vorwand, wegen akuter Schmerzen einen Arzt aufsuchen zu müssen, hat sie sich arbeitsunfähig gemeldet.

Kurze Zeit später erreicht mich ein Anruf aus dem Personaldezernat: ein Kollege hätte sich heute wieder zum Dienst zurück melden sollen – er ist jedoch nicht auffindbar - es gab noch ein verwirrend unklares Telefonat und seitdem ist jede Verbindung abgebrochen. Alle versuchen wir nun unsere Kontakte zu nutzen, um bei Familie, Freunden, über die Selbsthilfegruppe etwas über den Verbleib zu erfahren: es besteht Anlass zu größter Sorge und diese teilen alle: der Fachbereich, die Kollegin aus D4, Familie und Freunde. Ein riesiges Räderwerk ist in Bewegung geraten, schon wird erwogen, mit polizeilicher Hilfe Zutritt zur Wohnung zu erlangen, da erreicht uns die „erlösende“ Nachricht, der Kollege ist noch in der Nacht in die Klinik eingewiesen worden – ein klassischer Rückfall und wieder eine Hoffnung zerstört.

Inzwischen ist es „Freitag nach 1“

Jeder freut sich auf ein entspannendes Wochenende, vielleicht würde ja endlich Frühling werden. Noch ein abschließendes Telefonat mit der Personalabteilung – hier wurde mehr getan als man im Rahmen der Fürsorgepflicht erwarten konnte – es klingt theatralisch – aber hier wurde eigentlich Menschenleben gerettet. Der Betroffene selbst wird es vermutlich nie erfahren.

Endlich Wochenende

Ach nein da war ja noch die Kollegin mit den „Schmerzen“. Als auf meinen Anruf hin keiner reagiert, setze ich mich ins Auto und fahre zu ihr. Ich finde sie in einem völlig desolaten Zustand vor und informiere die Familie. Die Einweisung in die Klinik wird veranlasst.

Ich verspreche ihr, sie am Sonntag in der Klinik zu besuchen...dann werden wir besprechen müssen, wie es weiter geht – eine zweite Therapie war schon vorher im Gespräch. Die Dringlichkeit wurde offenbar deutlich unterschätzt.

Lebensqualität und Arbeitsverhältnis stehen auf dem Spiel!

Aber das heißt nicht nur für die Betroffene, sich noch einmal schonungslos ihrer Krankheit zu stellen, sondern auch für die Kollegen, nach all den Auf- und Abs der letzten Wochen und Monate – immer wieder Hoffnung und immer wieder Enttäuschung, nun abermals eine mehrwöchige Abwesenheit kompensieren zu müssen.

Am Montag werde ich mich mit einer weiteren Kollegin treffen, die seit einigen Wochen aus der stationären Therapie zurück ist und mit viel Energie an ihr neues Leben geht – *sie weiß, dass sie sehr achtsam mit sich sein muss, dass die Krankheit sie ein Leben lang begleiten wird und dass sie sich dessen jeden Morgen aufs Neue bewusst werden muss. Sie weiß aber auch, dass sie „unter Beobachtung“ steht, nicht alle ihrer Kollegen sind davon überzeugt, dass sie es schaffen wird. Ich werde ihr auf jeden Fall Mut machen.*

Gabriele Schmidt
Kollegialer Berater

Anmerkung

Diese Woche ist insofern fiktiv, als dass die Reihenfolge der Ereignisse und die persönlichen Angaben nicht authentisch sind. Rückschlüsse auf bekannte Personen sind deswegen nicht möglich.

Wenn die Hoffnung erwacht, legt sich die Verzweiflung schlafen.

asiatische Weisheit

Rente mit 67

In der letzten Ausgabe der PR-Info habe ich einen Überblick über die Voraussetzungen für die Rente für schwerbehinderte Menschen und die der Erwerbsminderungsrente gegeben. In dieser Ausgabe möchte ich drei weitere wichtige Rentenarten vorstellen:

- die Regelaltersrente
- die Altersrente für besonders langjährig Versicherte
- die Altersrente für langjährig Versicherte

Die Regelaltersrente

- Für die Regelaltersrente gilt eine Wartezeit (anzurechnende Versicherungsjahre) von 5 Jahren.
- Für bis zum 31. Dezember 1946 Geborene bleibt alles beim Alten!

Die Altersgrenze wird wie folgt angehoben:

- Für die Jahrgänge 1947 bis 1958 erfolgt eine Anhebung um 1 Monat pro Jahr.
- Für die Jahrgänge 1959 bis 1964 wird die Altersgrenze um jeweils 2 Monate angehoben. Ab dem Jahrgang 1964 gilt dann also eine Altersgrenze von 67 Jahren.

Es gibt für die zwischen dem 1.1.1947 und dem 31.12.1954 Geborenen eine Sonderregelung:

- ⇒ Auch hier wird die Altersgrenze schrittweise angepasst, außer, es wurde eine Altersteilzeit **verbindlich** vor dem 1.1.2007 vereinbart, dann liegt der **Vertrauensschutztatbestand** vor und es gilt dann auch weiterhin die Altersgrenze von 65 Jahren.

Ein früherer Rentenbeginn ist in der Regelaltersgrenze nicht möglich! Auch nicht mit Abzügen!

Aber: bei besonderen Voraussetzungen gibt es andere Rentenarten.

Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte

- Ein Anspruch auf diese Rente gibt es erst ab dem Jahr 2012!
- Man muss 65 Jahre alt sein
- **und** eine Wartezeit von 45 Jahren erfüllen.

Das bedeutet: Auch bei einer Erfüllung der Wartezeit von 45 Jahren kann man erst mit 65 in Rente gehen. Ein späterer Rentenbeginn ist möglich, aber kein früherer!

Doch Vorsicht bei der Berechnung der **Wartezeit!**

Nicht alles zählt dazu!

Zu zählende Kalendermonate sind z.B.:

- Pflichtbeiträge für versicherte Tätigkeiten oder Beschäftigungen
- Zeiten des Wehr- und Zivildienstes
- Krankengeldbezug
- Geringfügige versicherungsfreie Beschäftigungen
- Kinderberücksichtigungszeiten

Aber es zählen nicht:

- Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld
- Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld II
- Arbeitslosenhilfe
- Monate aus Versorgungsausgleich oder Rentensplitting
- Freiwillige Beiträge u.a.

Die Altersrente für langjährig Versicherte

Die Altersgrenze für diese Rente, wenn sie abschlagsfrei sein soll, wird ebenfalls stufenweise von 65 auf 67 Jahre angehoben.

Betroffen sind die nach dem 31.12.1948 Geborenen.

Hier zählen aber alle Beitragszeiten und alle Anrechnungs- und Berücksichtigungszeiten dazu.

Im Unterschied zur Regelaltersrente kann diese Altersrente auch **vorzeitig** in Anspruch genommen werden, dann allerdings **mit Abschlägen**.

Frühester Rentenbeginn ist für die vor dem 1.1.1949 Geborenen mit 63 Jahren.

- Der Abschlag beträgt höchstens 7,2%

Für alle später Geborenen bleibt das früheste Renteneintrittsalter zwar bei 63 Jahren,

- aber der Abschlag steigt dann stufenweise bis auf 14,4%. Er beträgt 0,3% pro Monat.

Sie sehen schon, dass das „In-Rente-Gehen“ gar nicht so einfach ist! Sie sollten sich auf alle Fälle in Ihrer Rentenstelle beraten lassen!

Nur so können Sie alle Möglichkeiten voll ausschöpfen und Ihren Ruhestand in vollen Zügen genießen!



Jutta Türr
Schwerbehindertenvertretung

Über die Arbeitsschutzunterweisung an der Universität Rostock

Es war einmal eine Universität, an dieser waren alle leitenden Mitarbeiter bestrebt, die rechtlichen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzuhalten und regelmäßig Arbeitsschutzunterweisungen durchzuführen.

Bezogen auf die Universität Rostock ist dies zumindest teilweise leider nur ein schönes Märchen. Aus mehrfach gegebenem Anlass ist es meines Erachtens dringend erforderlich, darauf hinzuweisen, dass in jedem Einzelleitungsbereich mindestens einmal jährlich eine Arbeitsschutzunterweisung stattzufinden hat. Wenn sich jetzt die/der Eine oder Andere angesprochen fühlt, dann ist dies durchaus beabsichtigt. Dieser Artikel soll zum Nachdenken anregen und gleichzeitig über einen wichtigen Teil der Pflichten eines leitenden Mitarbeiters aufklären.

Die rechtliche Lage ist eindeutig, die Grundlagen werden durch das Arbeitsschutzgesetz und die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) gelegt, die Unterweisung erfolgt durch die GUV-R A1 und die GUV-V A1:

Arbeitsschutzgesetz (Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit)

§ 12 Unterweisung

(1) ¹Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. ²Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. ³Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. ⁴**Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.**

(2) ¹Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. ²Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. ³Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

GUV-R A1 Grundsätze der Prävention (Gesetzliche Unfallversicherungs-Regel A1)

§ 4 Unterweisung der Versicherten

Der Unternehmer hat die Versicherten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, insbesondere über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und die Maßnahmen zu ihrer Verhütung, entsprechend § 12 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz sowie bei einer Arbeitnehmerüberlassung entsprechend § 12 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz zu unterweisen;

Die Unterweisung muss erforderlichenfalls wiederholt werden, mindestens aber einmal jährlich erfolgen; sie muss dokumentiert werden.

(siehe auch: GUV-V A1/ UVV (Unfallverhütungsvorschrift) Grundsätze der Prävention/ § 4)

An der Universität Rostock werden die genannten rechtlichen Regelungen durch die „Vorläufige Verwaltungsvorschrift des Rektors über den Vollzug von Rechtsvorschriften des Arbeits- und Umweltschutzes in der Universität Rostock“ bekräftigt. In Abschnitt III wird auf die Verantwortung in Einzelleitungsbereichen hingewiesen.

An dieser Stelle muss auch darauf hingewiesen werden, dass im Falle eines Unfalls mit Personenschaden oder hohem materiellen Schaden, der nachweislich auf eine nicht erfolgte Unterweisung zurückzuführen ist, durchaus mit strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist.

Ich möchte aber nicht nur die Keule des Gesetzes schwingen, sondern der Artikel soll auch Hilfestellung bei der praktischen Umsetzung geben. Auf welche wesentlichen Inhalte sollte sich eine Unterweisung beziehen?

Der grundlegende Inhalt einer Arbeitsschutzunterweisung lässt sich auf fünf Punkte reduzieren:

- Verhalten des Beschäftigten im Brandfall
- Verhalten des Beschäftigten bei Maßnahmen zur Ersten Hilfe
- **Unterweisung zu arbeitsplatz- und tätigkeitsspezifischen Gefährdungen**
- Unterweisung zu getroffenen Sicherheitsvorkehrungen
- Unterweisung zu Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln, die vom Beschäftigten zu beachten sind

Diese fünf Punkte sind entsprechend den spezifischen örtlichen Gegebenheiten mit Leben zu erfüllen. Gerade für Beschäftigte in Laboreinrichtungen kann es lebensnotwendig sein, bestimmte, im Notfall wichtige Handlungsabläufe zu kennen und umzusetzen. Entsprechende Handlungsabläufe müssen aber auch für Gebäude und Einrichtungen mit hohem Publikumsverkehr (Hörsaal; Seminargebäude) sichtbar gemacht werden. Im Notfall müssen solche Gebäude zügig geräumt werden können. Das funktioniert nur, wenn die Handlungsabläufe geklärt und die Verantwortlichkeiten festgelegt sind. Eine notwendige Voraussetzung dafür ist die regelmäßige Unterweisung.

Unterweisungen müssen dokumentiert werden und der Unterwiesene bestätigt die Teilnahme an der Unterweisung mit seiner Unterschrift. Die „Unterweisungsbücher“ können über das Dezernat 3/ Referat 4, Telefon 1409 und 1410, bezogen werden.

Ich hoffe, dass ich dazu anregen konnte, die eigene Arbeitsweise bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu überdenken. Mein ganz besonderer Wunsch aber ist es, dass uns auch in Zukunft schwere Arbeitsunfälle an der Universität Rostock erspart bleiben.

Jan Bovensiepen

Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Ein kluger Mensch kann manches übersehen, wird aber alles überschauen.

Lil Dagover

Ein Dilemma - Karenztage und ihre Tücken

Mir ging es letzten Dienstag gar nicht gut - Kopfschmerzen, Schwindel, leichte Übelkeit – man könnte meinen, das läge am Genuss von unbekömmlichen Nahrungs- oder Genussmittelbestandteilen.

Guten Gewissens meldete ich mich sofort für diesen Tag bei meinem Vorgesetzten, es war natürlich die Sekretärin am Apparat, arbeitsunfähig. Der Tag selbst war ausgefüllt mit hausmedizinischen, therapeutischen Übungen, Kräuterteeaufgüssen (zum Trinken und für Kompressen), mit Zwieback und Bio-Trockenkeksen (widerlich) und auf Anraten meiner Frau mit meditativen Anstrengungen. Alles, auch autosuggestive Bemühungen („mir geht es immer besser, immer besser“) änderten mein körperliches Befinden nicht.

Alles kein Problem! Ich meldete mich also auch am Mittwoch wieder arbeitsunfähig und kündigte für spätestens Freitag mein Erscheinen in der Dienststelle an. Diese Prognose war, wie sich am Freitag herausstellte, zu optimistisch. Es hatte sich wohl doch ein hartnäckiger, sehr kleiner Krankmacher in mir bequem gemacht. Ich also am Freitagmorgen zwecks Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit zum Hausarzt.

Der erste (nicht heilsame Schreck) fuhr mir angesichts des sehr vollen Wartesaals in die immer noch weichen Glieder, der zweite ließ nicht lange auf sich warten. In nicht zu übersehenden Lettern stand auf einer Tafel: „Rückwirkende Krankschreibungen nicht möglich!“.

Was nun, denn gerade die sollte ich als Arbeitnehmer beibringen?

So stand es unmissverständlich unter Punkt 2 in einem Rundschreiben vom Dezernat Personal und Personalentwicklung vom 22. April 2008: wenn die Arbeitsunfähigkeit schon mehr als drei Kalendertage ununterbrochen andauert hat, muss der Arbeitnehmer, falls er erst am 4.Tag zum Arzt geht, eine Krankschreibung **rückwirkend** beibringen.

Das scheint aber nach der oben zitierten Hinweistafel nicht möglich. Auch wenn man z. B schon am 3. Tag zwecks Krankschreibung zum Arzt ginge, wäre in Interpretation des Rundschreibens eine rückwirkende Krankschreibung notwendig.

Die im Rundschreiben erhobene Forderung ist entweder falsch, oder die Ärzte machen es sich irgendwie leicht, um Diskussionen mit Patienten zu vermeiden.

Was erwartet der Gesetzgeber vom Beschäftigten?

Im § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz wird zunächst zwischen Anzeige- und Nachweispflicht unterschieden. Danach muss der erkrankte Beschäftigte den Arbeitgeber **unverzüglich** von seiner **Arbeitsunfähigkeit** und deren **voraussichtlicher Dauer** informieren (Anzeigepflicht).

Diese Anzeigepflicht zählt zu den so genannten Nebenpflichten des Arbeitsverhältnisses. **Unverzüglich** heißt „ohne schuldhaftes Zögern“. Hierbei kommt es nicht auf die subjektive Sicht des Beschäftigten an, sondern darauf, was objektiv in seiner Situation die ihm zumutbar schnellstmögliche Übermittlungsart ist.

Im Streitfall muss der Arbeitnehmer beweisen, dass er unverzüglich gehandelt hat. Mit der Mitteilung darf er jedenfalls nicht warten, bis eine ärztliche Diagnose vorliegt.

Der Arbeitgeber muss am ersten Krankheitstag zum Arbeitsbeginn – und nicht erst irgendwann im Laufe des Tages – unterrichtet werden.

Diese Unterrichtung kann telefonisch, schriftlich, per Telefax oder auch durch Dritte –zum Beispiel Angehörige oder Arbeitskollegen – erfolgen; eine besondere Form der Krankmeldung ist also nicht vorgeschrieben.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten **länger als drei Kalendertage**, so muss er spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung beim Arbeitgeber vorlegen (Nachweispflicht).

Aus dieser Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss hervorgehen, dass **Arbeitsunfähigkeit** besteht und wie lange diese voraussichtlich dauern wird, aber nicht wie lange sie schon bestand. Irgendwie wird, da es keine rückwirkende Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit geben soll, vom Arbeit-

nehmer erwartet, dass er vorausschauend seinen Gesundheitszustand beurteilen kann, um der Forderung des Personaldezernates gerecht zu werden. Das ist manchmal zu viel verlangt!

Der Arbeitgeber wäre allerdings berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Über diese Möglichkeit müsste der betroffene Arbeitnehmer jedoch vorher unterrichtet werden, z.B. nach wiederholter Inanspruchnahme von Karenztagen. Eine solche Maßnahme muss auf jeden Fall begründet sein und darf keinen willkürlichen, diskriminierenden Charakter haben.

Fazit: Warten Sie nicht bis zum 4. Tag mit dem Gang zum Arzt! Lieber gleich das volle Arztzimmer in Kauf nehmen als später keinen Beleg für die Fehltage zu haben. Das würde nämlich Probleme mit der Entgeltvorzahlung zur Folge haben können.

Klaus-Peter Schneider/Jörg Häfke

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit/ Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Vernunft ist so etwas wie ansteckende Gesundheit.

Alberto Moravio

Tarifeinigung im öffentlichen Dienst – Bund und Kommunen

Achtung: Dieser Tarifabschluss gilt **nicht** für die Beschäftigten der Länder.

Nach langen und schwierigen Verhandlungen konnte zum letzten Verhandlungstermin (29. bis 31. März 2008) fast wider Erwarten eine Tarifeinigung mit dem **Bund** und der **Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände** (VKA) erzielt werden. Sie enthält neben deutlichen Entgelterhöhungen auch Regelungen zur Umsetzung der so genannten Restanten^x, zur Weitergeltung des Übergangsrechts sowie zur Veränderung der Arbeitszeit im kommunalen Bereich.

Insbesondere auf Grund der Regelungen zur Arbeitszeit hat die Bundestarifkommission beschlossen, im Rahmen der Erklärungsfrist eine Mitgliederbefragung durchzuführen. Die Bundestarifkommission selbst hat mit 64 Ja - zu 25 Nein - Stimmen ohne Enthaltungen beschlossen, den Mitgliedern die Annahme der Tarifeinigung zu empfehlen.

Dieser Tarifabschluss betrifft **nicht** die Landesbediensteten des Landes, d.h. auch nicht das Personal der Universitäten.

- à Für diese (also uns Uni-Beschäftigte) gelten die Regelungen des mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) abgeschlossenen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
- à Für die Ärztinnen und Ärzte des Uni-Klinikums, die gleichzeitig Mitglieder der MEF sind, gelten die Bestimmungen des TV-Ärzte, ausgehandelt zwischen TdL und Marburger Bund.
- à Für die Beschäftigten der AöR gilt seit dem 1.1.08 der Tarifvertrag für die Universitätskliniken Rostock und Greifswald im Tarifverbund Nord (TV-UKN).

Welche tariflichen Entwicklungen gibt es im TV-L?

- à Ab Mai 2008 haben sich, wie Sie sicher bemerkt haben, die Bruttogehälter um 2,9% erhöht.
- à Die Angleichung an das Tarifniveau West erfolgte für die Beschäftigten der ehemaligen BAT-Lohngruppen X bis Vb ab 1.1.08. Für die übrigen Beschäftigten findet diese Angleichung erst zum 1.1.2010 statt.
- à Der Kündigungstermin für die Entgelttabelle zum TV-L ist der 31.12.2008. Damit stehen uns Tarifbeschäftigten der Länder für 2009 Tarifverhandlungen noch in diesem Jahr ins Haus.
- à Zum gleichen Termin besteht die Möglichkeit den § 20 zur Jahressonderzahlung des TV-L zu kündigen.

Jörg Häfke
Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

^x hier im Sinne von „Ladenhüter“

In einem Jahr sind wieder Personalratswahlen – Antworten auf Fragen, die Sie schon immer stellen wollten - Teil 1:

Warum muss im Mai 2009 wieder gewählt werden?

Das für die Personalratsarbeit entscheidende Gesetz, das Personalvertretungsgesetz M-V, legt Amtszeit (4 Jahre) und Wahlzeitraum (1.-31. Mai) fest. Eine Neuwahl aus besonderen Gründen (wie die wegen Gründung der AöR am Klinikum erfolgten Neuwahlen zu GPR und NPR an der Uni im November 2006) ändert daran nichts.

Warum gibt es an der Uni so viele Personalräte?

Laut Gesetz sind an Hochschulen besondere Personalräte für die wissenschaftlich Beschäftigten einerseits (à WPR) und die nichtwissenschaftlich Beschäftigten andererseits (à NPR) zu wählen (§ 76 PersVG M-V). Der Gesamtpersonalrat (GPR) ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die mehrere Personalräte einer Dienststelle betreffen (§ 74 PersVG M-V).

Zu den hier aufgezählten Personalräten kann an der Universität auch noch eine Vertretung der nichtständigen Beschäftigten (Originalbezeichnung laut §56 PersVG), gewählt werden. Es ist allerdings bisher noch nie zur Wahl dieser Vertretung gekommen.

Was machen Personalräte eigentlich?

Auch hier gibt das PersVG Auskunft: In §§ 68-70 wird die Mitbestimmung bzw. Mitwirkung bei Personalangelegenheiten (bei wissenschaftlich Beschäftigten nur auf Antrag) sowie sozialen und organisatorischen Angelegenheiten geregelt. Konkret geht es um Angelegenheiten wie Stellenbesetzungsverfahren und Kündigungen, Arbeitssicherheit, Probleme am Arbeitsplatz (Sucht, Mobbing, Qualifizierung, Organisation), Gestaltung der Arbeitszeit (Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes), Dienstvereinbarungen, z.B. zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik oder zur Gleitzeit. Aber auch die Beschäftigung mit hochschulpolitischen Themen gehört zum Aufgabengebiet der Personalräte.

Neben der Pflicht zum Reagieren auf Anträge der Dienststelle haben die Personalräte auch ein Initiativrecht.

Wie arbeiten Personalräte?

Die Mitglieder der Personalräte arbeiten ehrenamtlich, d.h. ohne zusätzliches Entgelt. Allerdings sind Sie für die Ausübung dieser Arbeit entsprechend von den Dienstaufgaben freizustellen. Anzahl der Mitglieder und Umfang der möglichen Freistellungen sind per Gesetz festgelegt. Personalräte tagen regelmäßig (WPR und NPR: wöchentlich). Einmal im Monat findet eine gemeinsame Besprechung der Personalräte mit dem Dienststellenleiter statt. Die Arbeit wird von den Vorsitzenden und Vorständen organisiert, außerdem existieren Arbeitsgruppen zu einzelnen Themenfeldern.

Ein wichtiges Feld ist die eigene Weiterbildung: Durch die Teilnahme an Seminaren werden Kompetenzen aufgebaut und Kenntnisse aktualisiert. Zu Beginn jeder Amtszeit stehen z.B. Seminare zum hier häufig zitierten Personalvertretungsgesetz auf dem Programm, damit neuen Mitgliedern der Einstieg in die Arbeit ermöglicht/erleichtert wird.

Bringt die Mitarbeit im Personalrat Vorteile mit sich?

Natürlich! Sie lernen interessante Leute kennen, die Sie im normalen Arbeitsablauf nie getroffen hätten, Sie erweitern ihren Horizont, lernen vielleicht eine neue Kultur des Diskutierens kennen und entwickeln eine ganz neue Beziehung zu Ihrer Universität als Ganzes. Wer weiß, vielleicht entdecken Sie Ihre Liebe zur Öffentlichkeitsarbeit und sind ab Mai 2009 auch für das Info-Heft mit verantwortlich. Gelegentlich erleben Sie das schöne Gefühl, etwas Positives tatsächlich durchgesetzt zu haben.

Aber: Optimismus, Durchhaltevermögen und Frustristenz – manche reden sogar von einer leicht masochistischen Veranlagung - sollten Sie mitbringen. Nur die Bereitschaft, auch bei Rückschlägen

weiter an ganz dicken Brettern zu bohren, bringt wirklich Veränderungen. Ganz wichtig: Personalratsarbeit ist weder etwas für egoistische Karrieristen noch für Leute, die ihre Ruhe haben wollen. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass das Personalvertretungsgesetz besondere Regelungen zum Thema Kündigung, Versetzung und Abordnung von Personalratsmitgliedern enthält (§ 40 PersVG M-V).

Teil 2 folgt im nächsten Info-Heft:

Wer kann wählen?

Wer kann gewählt werden?

Wie werde ich Kandidatin/Kandidat?

Welcher Zusammenhang besteht zwischen Personalräten und Gewerkschaften?

Wer organisiert die Wahlen?

Angaben zu den derzeit amtierenden Personalräten (Mitglieder, Erreichbarkeit, Arbeitsgruppen, etc) finden Sie auf unserer Internetseite <http://www.personalrat.uni-rostock.de>. Dort sind auch das hier zitierte Personalvertretungsgesetz, andere Gesetze und Tarifverträge sowie aktuelle Informationen nachzulesen.

Marika Fleischer

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Kurzmitteilungen

Wortbruch:

Eine große Gruppe von Mitarbeitern der MEF hängt personalvertretungsrechtlich förmlich in der Luft. Allen Ärzten und wissenschaftlichen Mitarbeitern, die zum 1.1.2006 nicht in die AöR übergeleitet wurden, also Angehörige der Universität Rostock geblieben sind, wird eine Vertretung in Personal- und Dienstangelegenheiten durch Zurückhaltung von wesentlichen Informationen durch die Verwaltung der AöR verweigert. Eine angemessene Vertretung durch den PR der AöR kann nicht erfolgen, weil kein Vertreter dieser Statusgruppe in diesen PR gewählt werden konnte. Eine zwischenzeitlich gefundene Verabredung zur personalrechtlichen Vertretung bis zu den nächsten Personalratswahlen wurde durch die AöR nicht eingehalten. Damit wurde die Grundlage der Zusammenarbeit zwischen PR und Dienststelle - Sachlichkeit, ernster Wille zur Einigung, Unterlassung von Handlungen, die den Betriebsfrieden stören könnten – verlassen.

Kaum zu glauben,

was Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern auch an unserer Universität zugemutet wird:

- freiwillig zu einem völlig unakzeptablen Termin zu kündigen, um eine durch den Arbeitgeber angedrohte Kündigung zu vermeiden.
- 40 Stunden zu arbeiten und (immerhin) für 20 Stunden Gehalt zu bekommen. Das unter dem Aspekt eines großmütigen Zugeständnisses: Für die angestrebte akademische Qualifizierung darf man die Räumlichkeiten und die gerätetechnische Ausstattung **kostenlos** nutzen –einschließlich der Toiletten- und Waschräume.

Neue Höchstsätze für die Stundenvergütung der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte:

Für Verträge, die ab 1.5.08 gelten, erhalten wissenschaftliche Hilfskräfte 11,63 (bisher 11,30 Euro), studentische Hilfskräfte 7,35 (bisher 7,14 Euro) pro Stunde.
Das entspricht - vielleicht zufällig - der tariflich vereinbarten 2,9%igen Steigerung ab Mai 2008.
Für Verträge, die schon vor dem 1.5.08 bestanden, entfällt diese Steigerung der Stundenvergütung.

Strukturänderung in Sicht:

Eine Neustrukturierung der Klinik für Innere Medizin wird immer wahrscheinlicher, nachdem der Fakultätsrat der MEF einem entsprechenden Vorschlag der Haushalts- Planungs- und Strukturkommission zugestimmt hat.
Die Klinik soll zum Zentrum für Innere Medizin mit drei Kliniken umgebildet werden.
Neben den in einer kontroversen Diskussion behaupteten Spareffekten, die nicht schlüssig nachgewiesen werden konnten, gehen die Verantwortlichen von deutlichen synergistischen Effekten durch die neue, „schlankere“ Struktur vor allem für die Forschung aus.

*Die Mitglieder der Personalräte der Universität
wünschen allen Beschäftigten
eine sonnenreiche und erholsame Urlaubszeit.*

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: 05.06.08

Vervielfältigung: Universitätsdruckerei Rostock
