



Campus Ulmenstraße, Hauptgebäude

Foto: Jörg Häfke

	Seite
Editorial	2
Richtigstellung	3
Ausbilder gesucht!	4
Arbeitszeitgesetz – nur ein Thema für Ärzte und Feuerwehrleute?	5
Umfrage – Schon wieder!?	7
Zuständigkeit der Personalräte der Universität für Beschäftigte der MEF	8
Barrierefrei ins Netz	9
Personalratswahlen 2009 – Fragen, die Sie schon immer mal stellen wollten – Teil 2	11
Durchführungshinweise zur DV Sucht	14
Informationen/Verschiedenes	15
Impressum	16

Editorial

Wirkung

Von dieser Stelle allen in die Gremien der akademischen Selbstverwaltung gewählten Vertretern herzliche Glückwünsche von allen Personalratsmitgliedern. Wir verbinden das mit der Hoffnung, dass Sie neue Möglichkeiten finden werden, an den universitären Entscheidungsprozessen aktiv mitwirken zu können.

Dafür sind zwei Jahre eine sehr kurze Zeit. Das wissen viele der bisherigen Mandatsträger. Eine zweijährige „Amtszeit“ ist insbesondere für die „Neuen“ problematisch – Zeit zwischen Wahl und Konstituierung, Zeit zum Erkennen der Wirkungsmöglichkeiten, kaum ist man warm geworden in oder mit der neuen Position, rücken schon die nächsten Gremienwahlen heran.

Es gilt also, von Beginn an, die Gelegenheiten des „Amtes“ zu nutzen.

Wahlen,

Für die 2005 gewählten Personalräte endet die Amtszeit im Mai 2009 – für dieses Gremium also ein vierjähriges Intervall. Die skizzierten Mängel einer zu kurzen Amtszeit werden dadurch weniger gravierend. Eine Schwierigkeit ganz anderer Art könnte jedoch in der Wahlvorbereitungsphase auftauchen: Ein zu kleiner Kandidatenpool. Deshalb lesen Sie zum Thema Wahlen bitte Teil 2 unserer kleinen Serie „Antworten auf Fragen, die Sie schon immer stellen wollten“, den Beitrag zum aktiven und passiven Wahlrecht und die Darstellung über die vertretungsrechtlichen Probleme des ärztlichen Personals. Alle Beiträge, das ist unsere Hoffnung, sollen Mut machen, eine Kandidatur zu den PR-Wahlen 2009 ernsthaft zu erwägen.

Werbung

Einen Denkanstoß möchte auch der Beitrag aus der Jugend- und Auszubildendenvertretung geben. Wir freuen uns, dass die Autoren der JAV in dieser Ausgabe ein Problem öffentlich machen, das die Entscheidungsträger aller Ebenen möglicherweise so nicht sehen: Mangel an geeigneten Ausbildern. Ähnlich wie bei den vorgenannten Beiträgen steht dahinter das Anliegen, Beschäftigte zu gewinnen, die sich im Rahmen ihrer Tätigkeit einer zusätzlichen speziellen Aufgabe stellen – also Werbung in ganz positivem Sinne.

Wissenswert

zu den Möglichkeiten, PC-Arbeit für Behinderte so zu gestalten, dass ein weitgehend barrierefreies Arbeiten möglich wird, vermittelt der Beitrag „Barrierefrei ins Netz“.

Außerdem lesen Sie in diesem Heft eine Richtigstellung vom Personaldezernat zu unserem Beitrag „Ein Dilemma – Karenztage und ihre Tücken“ sowie Durchführungsbestimmungen zur „DV Sucht“

Dann, wie schon in den vorangegangenen Heften, Informatives und Bemerkenswertes unter Informationen/Verschiedenes.

Dr. Klaus-Peter Schneider

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Die Zeit ist eine Uhr ohne Ziffern

Ernst Bloch

Richtigstellung

In unserem letzten Infoheft hatten wir den Versuch unternommen, ein Dilemma zu skizzieren - Karenztage und ihre alltäglichen Tücken.

Nach dem Erscheinen unseres Beitrages wurden wir gebeten, die folgende Klar- und Richtigstellung zu veröffentlichen.

Diesem Wunsch entsprechen wir gern und hoffen, dass damit alle Unklarheiten beseitigt sind!

Die Hinweis- und Meldepflichten bei Erkrankungen dienen nicht nur der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes, sondern der Bestimmung des Entgeltfortzahlung. Der Arbeitnehmer, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall begehrt, hat darzulegen und zu beweisen, dass er arbeitsunfähig krank war. Diesen Beweis führt der Arbeitnehmer in der Regel durch Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU). Man muss also unterscheiden, dass die AU nachzuweisen ist und ab wann dieser Nachweis vorgelegt werden muss (BAG-Rechtsprechung). Und Sie wissen ja, dass im Fall einer Wiederholungserkrankung von in der gesetzlichen KV Versicherten mit Anspruch auf Krankengeld zu beachten ist, dass Krankengeld erst ab dem Tag gewährt wird, der auf den Tag der Feststellung der AU folgt. Steht dem Versicherten bei einer Wiederholungserkrankung infolge Vorerkrankungszeiten keine Entgeltfortzahlung mehr zu, können ihm finanzielle Nachteile entstehen, wenn er die erneute AU erst am 4. Tag ärztlich feststellen lässt. Er erhält für die Tage die vor der Feststellung der AU liegen kein Krankengeld. Ein anderer Grund: Würde der AN im Urlaub krank und brächte er erst ab dem 4. Tag eine AU, wäre auch der Urlaub für die Tage anzurechnen, wogegen die Krankentage sonst rausgerechnet würden.

Es ist auch nicht so, dass ein Arzt eine AU für eine zurückliegende Zeit nicht bescheinigen darf. Hierzu legt der Gemeinsame Bundesausschuss der Ärzte und Krankenkasse eine AU-Richtlinie raus. Danach ist die Rückdatierung des Beginns der AU für eine vor der ersten Inanspruchnahme des Arztes liegende Zeit und Fortsetzung der AU nicht ausgeschlossen, sondern nach Entscheidung des Arztes in gewissenhafter Prüfung des Einzelfalls, aber nur für 2 Tage, möglich.

Sie haben sicher recht, wenn Sie meinen, die Mitarbeiter sollten zur eigenen Sicherheit früher zum Arzt. Das meine ich (*Frau Geißler, Anm. d. Redaktion*) auch.

Übrigens enthält § 5 EFZG anders als die Regelung in BAT-O 37a / MTArb-O § 42 a hinsichtlich der Anweisung des Arbeitsgebers ab dem ersten Tag der Erkrankung eine AU vorzulegen keine Einschränkung mehr auf Einzelfälle, d.h. der Arbeitgeber kann dies also flächendeckend anordnen.

Christine Geißler
Referatsleiterin Personalservice

Andreas Tesche
Personaldezernent

Wer deutlich spricht, muss damit rechnen, verstanden zu werden aus dem Reich der Mitte

Ausbilder gesucht

Die Universität Rostock kann immer weniger Ausbildungsplätze anbieten!



Jedes Jahr im Frühjahr ist es wieder soweit...

Die Bewerbungsphase für die neuen Ausbildungsplätze an Universität Rostock fängt an. Hunderte von Bewerbern haben sich gemeldet und alle wollen einen der begehrten Ausbildungsplätze ergattern. Doch vorerst heißt es für die mit der Bewerberauswahl befassten Mitarbeiter der Universität, alle Unterlagen zu sichten, zu prüfen und die Gespräche vorzubereiten. Alle, die es in die engere Auswahl geschafft haben, bekommen eine Einladung zum Vorstellungsgespräch und können sich freuen, ihrem Ziel ein Stück näher gekommen zu sein.

Nun ist es soweit - die Bewerber einerseits, gespannt und mit deutlichen Anzeichen von Nervosität, sitzen im Warteraum und die Mitglieder der „Einstellungskommission“ andererseits erwarten hinter der Tür ebenfalls neugierig den ersten Kandidaten. Die Bewerber begeben sich in die Höhle des Löwen, in den Raum, der für sie über ihre Zukunft entscheidet. Eine Runde munterer Leute versucht den eingeschüchterten Bewerber mit Fragen zur seiner Person oder Motivation für diesen Ausbildungsberuf ein wenig zu lockern und mehr über ihn herauszufinden. Schließlich möchte auch die Universität junge, motivierte Leute einstellen, die das Zeug dazu haben, den Anforderungen in der Ausbildung gerecht zu werden und mit viel Spaß und Engagement ihrer Arbeit nach zu gehen. Am Ende der langen Bewerbungsphase scheint endlich der richtige Bewerber aus Hunderten gefunden zu sein. Er bekommt eine Nachricht mit dem positiven Ergebnis und darf sich freuen, im September seine Ausbildung anzufangen.

Wie lange wird es die Ausbildung an der Universität Rostock noch geben? Denn das, was der Uni fehlt, sind keine Bewerber, Ausbildungsplätze oder Möglichkeiten, nein, es sind und das mag man gar nicht glauben, die Ausbilder! Dieses Jahr werden keine Chemielaboranten, Feinwerkmechaniker und Mikrotechnologen ausgebildet, weil die Ausbilder fehlen! Lediglich die Fachangestellten für Medien- u. Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek, Kauffrauen für Bürokommunikation, Fotografen und Informatiker haben das Glück, noch engagierte Ausbilder an ihrer Seite zu haben. Aber auch hier stellt sich die Frage, wie lange wird für diese Berufe noch an der Universität Rostock ausgebildet?

Vielleicht sagen Sie sich im Stillen: „Azubis ausbilden - Oh den Stress tu ich mir lieber nicht an“- oder - „Ich bin bis obenhin voll mit Aufgaben und dann noch einen Azubi dazu?“ – oder vielleicht auch- „Bekomme ich einen Bonus dafür: etwas mehr Geld? Abminderungsstunden? Anerkennung?“ All das sind berechnete Fragen, die dringend an verantwortlicher Stelle der Universität besprochen werden müssen!

Im ersten Ausbildungsjahr ist es mit der „jungen Fraktion“ noch nicht ganz so einfach, vieles muss erklärt werden, alles ist neu, man lernt den Azubi erst richtig kennen und er muss den Wechsel vom Schulalltag ins Berufsleben erst einmal bewältigen. Dazu braucht der Azubi erfahrene und einfühlsame Ausbilder an seiner Seite, die ihn auf seinem Weg begleiten, ihn fördern und fordern. Was dann aber im ersten Jahr noch harte Arbeit ist, ist im zweiten Jahr dann doch schon entspannter. Der Azubi kann schon selbstständig viele Aufgaben lösen und kennt den Betrieb allmählich.

Im dritten Jahr stehen die meisten Azubis schon auf eigenen Beinen, lösen viele Aufgaben alleine, sie sind älter und reifer geworden und die Ausbildung nähert sich dem Ende. Aber trotz aller positiven Seiten, kann es dem einen oder anderen Azubi auch schwerer fallen, sich zu integrieren, mit dem Stoff in der Schule fertig zu werden oder den Anforderungen der Mitarbeiter gerecht zu werden. Doch Probleme sind dazu da, sie zu lösen und Fehler, aus ihnen zu lernen. Denken Sie an Ihre Ausbildungszeit zurück! Was wäre geworden, wenn es in Ihrem Beruf oder Ihrem Lehrjahr keinen Ausbilder gegeben hätte, weil sich niemand dazu bereit erklärt hatte, diese Aufgabe zu übernehmen.

***Deshalb erklären Sie sich bereit und werden Sie Ausbilder!
Tragen Sie dazu bei, dass die Uni auch in Zukunft junge Leute ausbildet!***

Ihre Jugend- und Ausbildungsvertretung



Arbeitszeitgesetz – nur ein Thema für Ärzte und Feuerwehrleute?

Zumindest in den Medien taucht dieses Thema vornehmlich im Kontext dieser Berufsgruppen auf. Dabei geht es zumeist um Sonderregelungen oder tariflich geregelte Abweichungen.

Der Wortlaut des Gesetzes gilt aber für alle Arbeitnehmer, gleich ob im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft, Kraftfahrer oder Wissenschaftlerin.

Und was heißt das? Schauen wir uns zwei grundlegende Begriffe an, **Arbeitszeit** und **Ruhezeit**. Das Gesetz sagt dazu:

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§3 Abs. 1) – z.B. 12 Wochen mit 10 Stunden pro Arbeitstag, gefolgt von 12 Wochen mit 6 Stunden pro Arbeitstag.

Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. (§5 Abs. 1)

Für die Einhaltung des Gesetzes ist der Arbeitgeber verantwortlich.

In § 17 sind die **Rechte der Aufsichtsbehörde** nachzulesen und – besonders interessant – in §§ 22 und 23 sind **Bußgeldvorschriften und Strafvorschriften** aufgelistet.

In den insgesamt 10 Punkten zu § 22 heißt es z.B., dass ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig einen Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit

hinaus beschäftigt oder ihn rechtswidrig an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt oder einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt.

Im §22 werden eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe angedroht für den Fall, dass jemand o.g. Handlungen vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder sie beharrlich wiederholt.

Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sind also keineswegs als Bagatellen zu betrachten und auch ein Rückzug auf die Begründung „Gewohnheitsrecht“ ist nicht akzeptabel.

Sie meinen, das alles wäre für unsere Universität nicht relevant? Umso besser!

Falls der eine oder die andere nun aber doch nachdenklich geworden ist (z. B. Nachwuchswissenschaftler oder deren Vorgesetzte) – das Gesetz ist vollständig nachzulesen auf den Seiten der Personalräte <http://www.personalrat.uni-rostock.de> unter Gesetze/Verordnungen → Arbeitsrecht.

Marika Fleischer
Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Ein Optimist ist einer, der Kreuzworträtsel mit Kugelschreiber ausfüllt

Umfrage – Schon wieder!?

In Berufs- und Privatleben wird man nicht selten mit dem Ansinnen konfrontiert, an Umfragen aller Art teilzunehmen und dabei mehr oder weniger sinnvolle, manchmal auch zeitraubende Fragen zu beantworten. Fast jeder empfindet eine Umfrage als lästig und sinnlos, also überflüssig.

Andererseits sind Umfragen ein Mittel der empirischen Sozialforschung und gerade von Angehörigen einer Universität darf man doch eine gewisse Offenheit und Bereitschaft zur Teilnahme an Unternehmungen dieser Art erwarten.

An unserer Universität wurden in letzter Zeit zwei größere Umfragen durchgeführt:

- Die Angehörigen von PHF und MSF wurden im Zusammenhang mit der Aktion URgesund zu Themen rund um Arbeitsbedingungen und Gesundheit befragt und
- die Beschäftigten von Verwaltung, zentralen Einrichtungen und WSF wurden im Rahmen einer Studie zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben um Auskunft gebeten. Beide Umfragen waren Anliegen gewidmet, die durchaus im Interesse der Befragten liegen dürften. Leider hatten beide Umfragen einen geringen Rücklauf. Das war für manche nicht wirklich überraschend, für die Initiatoren trotzdem ernüchternd.

Und jetzt kündigt der Personalrat eine Umfrage an – auch das noch!

Es ist, genauer gesagt, der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten, der mit Unterstützung der Hochschulleitung (die uns die Mittel für studentische Hilfskräfte zur Nutzung der sozialwissenschaftlichen Kompetenz unserer Universität zur Verfügung stellt) im Wintersemester eine Befragung der Angehörigen des wissenschaftlichen Mittelbaus plant. Wir möchten uns ein Bild von den Faktoren machen, die sich bei Ihnen vor Ort hemmend bzw. motivierend auf die Arbeit auswirken. Von den Ergebnissen hoffen wir, Handlungsmöglichkeiten für Personalrat und Universitätsleitung ableiten zu können.

Dafür benötigen wir Ihre Antworten. Wir bitten Sie dringend, sich unserem Anliegen nicht zu verschließen und den Fragebogen, den wir Ihnen zu Beginn des Wintersemesters (voraussichtlich November) zukommen lassen, zu beantworten. Nehmen Sie sich die Zeit und handeln Sie in Ihrem eigenen Interesse!

Marika Fleischer
Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten

Zuständigkeit der Personalräte der Universität für Beschäftigte der Medizinischen Fakultät

Seit Januar d. J. gibt es in dieser Frage Meinungsverschiedenheiten zwischen der Leitung des Universitätsklinikums und den Personalräten der Universität, insbesondere dem Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR). Ein negativer Höhepunkt war die, inzwischen wieder zurückgenommene, Ankündigung von Neuwahlen zum Personalrat des Klinikums.

Worum geht es dabei?

Zu Erinnerung: Bis 2006 gehörte das Klinikum mit allen Beschäftigten zur Medizinischen Fakultät (MEF) und damit in Gänze auch zur Universität.

Zum 1.1.2006 wurde das Universitätsklinikum in eine Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) überführt und somit eigenständig.

Im Zuge der Errichtung dieser Anstalt erfolgte eine **Personaltrennung**, die in §18 der „Landesverordnung über die Errichtung des Universitätsklinikums Rostock der Universität Rostock als Anstalt des öffentlichen Rechts“ wie folgt geregelt ist:

„Das wissenschaftliche Personal im Sinne von § 55 des Landeshochschulgesetzes und das Personal mit überwiegend ärztlichen Aufgaben im Sinne von § 67 des Landeshochschulgesetzes, das Aufgaben für die Medizinische Fakultät wahrnimmt, und das an den vorklinischen Einrichtungen des bisherigen Klinikums tätige Personal im Sinne von § 78 des Landeshochschulgesetzes (d.h. nichtwissenschaftlich Beschäftigte – M.F.) verbleibt beim Land.“

„Beim Land“ bedeutet: die Genannten bleiben als Angehörige der Medizinischen Fakultät weiterhin an der Universität.

Alle anderen am Klinikum Beschäftigten (als größte Gruppe sind hier die Beschäftigten des Pflegedienstes zu nennen) wurden Angehörige der AöR.

In Folge dieser Personaltrennung wurden im Jahre 2007 Neuwahlen zu Gesamtpersonalrat (GPR) und Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten (NPR) an der Universität nötig – Sie werden sich vielleicht erinnern. Hintergrund war die substantielle Änderung bei der Anzahl der Wählerinnen und Wähler – in diesem Fall verlangt das Gesetz eine Neuwahl. Selbstverständlich wurde auch am Klinikum – jetzt offiziell UKR/AöR genannt – ein neuer Personalrat gewählt.

Einzig der WPR der Universität blieb von diesen Veränderungen unberührt – schließlich gab es keine Veränderungen bei der Zusammensetzung des WPR, und auch die Anzahl der Wählerinnen und Wähler hatte sich nicht wesentlich geändert.

Im Ergebnis existieren also folgende vier Personalräte: ein Personalrat am Klinikum (PR/UKR) und Gesamtpersonalrat, NPR und WPR an der Universität. Alle drei Universitätspersonalräte vertreten weiterhin die Angehörigen der Medizinischen Fakultät.

Im Januar 2008 wurde von Seiten des Klinikumsvorstandes erstmals die Zuständigkeit des WPR für die zur MEF gehörenden Ärztinnen und Ärzte bestritten. Hintergrund waren einige Urteile von Landes- und Bundesgerichten zu dieser Frage vor dem Hintergrund der jeweiligen Landesgesetze und -verordnungen. Ob diese Urteile vollinhaltlich auf die Bedingungen in M-V übertragbar sind, ist somit durchaus strittig.

Zur Beachtung: Von der strittigen Frage unberührt ist die arbeitsrechtliche Zuordnung, d.h. die Betroffenen bleiben - egal wie der Disput ausgeht – Angehörige der Universität. Es geht hier allein um die personalvertretungsrechtliche Zuordnung, also die Frage, welcher Personalrat zuständig ist.

Der WPR bemühte sich, unabhängig von der ungeklärten Rechtslage, um eine Zwischenlösung bis zu den im Mai 2009 anstehenden Personalratswahlen. Ziel war die

durchgängige Gewährleistung einer kompetenten Vertretung aller Betroffenen. Nach einigen Unstimmigkeiten und u. E. völlig unnötigen Verstimmungen scheint eine Vereinbarung auf Arbeitsebene nun von allen Beteiligten akzeptiert zu werden. **Demnach bleibt es bis zu den Personalratswahlen bei den bis Januar 2008 problemlos praktizierten Zuständigkeiten. Der WPR vertritt also wie bisher auch das ärztliche Personal der MEF.**

Gleichzeitig muss die juristische Frage der personalvertretungsrechtlichen Zuordnung des ärztlichen Personals (oder des Personals der MEF insgesamt? Auch das scheint noch strittig!) eindeutig beantwortet werden. Der Gesamtpersonalrat lässt diese Frage und die Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung zurzeit juristisch prüfen. Das Ergebnis – ein Gutachten erstellt von einer Rechtsanwaltskanzlei - hätte aber keine bindende Wirkung. Einzelpersonen steht der Klageweg offen um ein tatsächlich bindendes Urteil zu erhalten. Dieser Weg ist aber auch nicht optimal, denn er kann sich über Jahre hinziehen. **Allem vorzuziehen wäre eine juristisch fundierte Klarstellung durch die für den Gesamtvorgang verantwortliche Landesregierung.** Angesichts des heranrückenden Wahltermins sollte man sich nicht zuviel Zeit nehmen, die Beschäftigten müssen rechtzeitig wissen, wo sie das aktive und – noch wichtiger - passive Wahlrecht haben.

Sollte sich die Meinung des Klinikumsvorstandes als richtig erweisen, wären die Ärztinnen und Ärzte (und evtl. noch weitere von der Verschiebung der Zuständigkeit Betroffene) wählbar und wahlberechtigt für den Personalrat des Klinikums/AöR.

Ob es dann eine kompetente Vertretung der Interessen dieser Berufsgruppen im neugewählten Personalrat UKR geben wird, hängt vom Wahlergebnis ab - also vom Vorhandensein engagierter Kandidatinnen und Kandidaten und vor allem von einer hohen Wahlbeteiligung dieser Berufsgruppen.

Marika Fleischer
AGÖ

Barrierefrei ins Netz

Die Arbeit mit Computern und insbesondere mit dem Internet ist aus unserem Leben nicht mehr wegzudenken, weder am Arbeitsplatz noch im Alltag. Das Internet eröffnet uns ganz neue Möglichkeiten und den Zugriff zu mehr Informationen, Dienstleistungen und Kontakten. Aber nicht jeder unserer Mitmenschen kann dies so einfach nutzen. Denken wir an Menschen mit schweren Seh- oder Hörschäden, an Blinde, Gehörlose oder an Menschen mit schweren motorischen Störungen u.a.

In Deutschland wurde 2002 das **Behindertengleichstellungsgesetz** verabschiedet.

§1 Gesetzesziel

Ziel dieses Gesetzes ist es, die Benachteiligung von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dabei wird besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen.

Das Bundesgesetz betont in §7 ein „**Benachteiligungsverbot für Träger öffentlicher Gewalt**“.

Der §11 des Behindertengleichstellungsgesetzes bezieht sich dann

im Besonderen auf Internetauftritte öffentlicher Einrichtungen des Bundes:

§ 11 Barrierefreie Informationstechnik

- (1) Träger öffentlicher Gewalt im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 1 gestalten ihre Internetauftritte ... schrittweise technisch so, dass sie von behinderten Menschen grundsätzlich uneingeschränkt genutzt werden können.

Zu diesem Paragraphen wurde dann 2002 eine Verordnung erlassen, die
Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BITV) 2002

Diese Verordnung stellt den Geltungsbereich der Verordnung und regelt, auf was bei der Erstellung der Internetseiten besonders zu achten ist.

Alle Länder des Bundes haben daraufhin **Ländergleichstellungsgesetze** erlassen, nur Mecklenburg-Vorpommern noch nicht. Aber auch in unserem Land ist dieses Gesetz in Vorbereitung und wird dann für alle Einrichtungen des Landes gelten, also auch für unsere Universität!

Leider ist ein Gesetz die eine Sache, seine Umsetzung eine ganz andere!

Denken wir nur an Barrierefreiheit für unsere gehbehinderten Mitmenschen, insbesondere an die Rollstuhlfahrer. Jeder denkt: „Klar - wird überall gemacht, steht ja im Gesetz!“

Die Wirklichkeit ist für Menschen mit einem Handicap viel komplizierter und wird oft durch Gedankenlosigkeit oder nicht vorhandene Einsicht noch erschwert.

Für einen Rollstuhlfahrer sind auf Bürgersteigen oder Auffahrten parkende Autos, in den Weg hineinragende Regenrinnen, auf dem Gehweg stehende Mülltonnen u.a. nicht zu überwindende Hindernisse.

Und solche Hindernisse treten bei der Arbeit mit dem Internet auch für Beschäftigte mit anderen Behinderungen auf. Natürlich gibt es auch hier Hilfsmittel, z.B. für Sehbehinderte für die Arbeit mit Computern:

- Vergrößerungen
 - Software zur Vergrößerung und Cursorverfolgung
 - Lupen
 - Großschrifttastaturen
 - Lesegeräte (Scanner, Kameras)
- Kontrastverstärker
- Screenreader
- Taktile Ein-/Ausgabe wie Braillezeile oder taktile Drucker

Aber leider gibt es viele Probleme bei der Arbeit auf den Internetseiten - mit dem Layout, mit Grafiken, Tabellen, Animationen, Videos, beim Wechsel der Sprache in einem Artikel u.s.w., wenn dies nicht entsprechend aufbereitet wird. Aber das **World Wide Web Consortium** gibt uns mit HTML Möglichkeiten in die Hand, unsere Webpräsenz barrierefrei zu gestalten.



- ⇒ Web Accessibility Initiative (WAI) als Teil des World Wide Web Consortium (W3C) definierte in HTML 4.0 erstmals Regeln für Barrierefreiheit.
- ⇒ Web Content Accessibility Guidelines 1.0 (WCAG) 1999 definiert 66 Regeln in 3 Prioritätsklassen für Webdesigner.

Wie überall sind es oft die kleinen Dinge, die das Leben einfacher gestalten und jeder, der Webseiten gestaltet, kann etwas dafür tun, z.B.

- keine Tabellen für Layouts verwenden, sondern (höchstens) 2-3 Frames
- Bedienbarkeit allein mit der Tastatur gewährleisten
- Navigation der Seiten über Tastenkombinationen
- sinnvolle Alternativtexte für Bilder und Grafiken, besonders bei Navigationsgrafiken
- keine festen Schriftgrößen oder Farben einstellen, serifenlose Schrift verwenden

Auch der nicht eingeschränkte Nutzer profitiert von barrierefreien Internetseiten:

- Schnellere Ladezeiten
- Schnelleres Finden in Suchmaschinen
- Einfachere, übersichtliche Strukturierung u.s.w.

Denken Sie daran:

Eine Behinderung kann **jeden** treffen! Sei es von Geburt an, durch Unfall oder Krankheit!

Und glauben Sie mir:

Keiner von uns wird jünger und mit dem Älterwerden stellen sich auch die unterschiedlichsten Einschränkungen ein. Und wer will dann von uns auf die Arbeit am Computer, insbesondere mit dem Internet, verzichten?

Für einige Menschen ist es der **einzige** Weg in die Welt, heraus aus Einsamkeit und Isolation!

Jutta Türr
Schwerbehindertenvertretung



Im Mai 2009 sind wieder Personalratswahlen – Antworten auf Fragen, die Sie schon immer mal stellen wollten – Teil 2:

In Teil 1 (Info-Heft 2/2008) wurden folgende Fragen beantwortet

Warum muss im Mai 2009 wieder gewählt werden?

Warum gibt es an der Uni so viele Personalräte?

Was machen Personalräte eigentlich?

Wie arbeiten Personalräte?

Bringt die Mitarbeit im Personalrat Vorteile mit sich?

Wer kann wählen?

Alle Beschäftigten, die am Wahltag 18 Jahre alt sind und deren Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein auf weniger als ein Jahr begrenzt ist. Weitere Ausnahmen regelt §11

PersVG M-V. In der Regel wird von der Dienststelle eine Wählerliste vorgelegt, die man vor der Wahl einsehen kann, was im Zweifel auch getan werden sollte.

Ist es wichtig, ob ich zur Wahl gehe?

Ja! Je höher die Wahlbeteiligung, desto größer die Autorität des Personalrats gegenüber der Dienststelle.

Eine hohe Wahlbeteiligung ist auch für die Personalräte selbst ein positives Signal: Es spiegelt die Akzeptanz der Mitarbeitervertretung bei den Beschäftigten wider und zeigt den Rückhalt, den wir bei den Wählerinnen und Wählern haben.

Wer kann gewählt werden?

Alle Wahlberechtigten, die seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich der oberen Dienstbehörde (→ Bildungsministerium) und mindestens ein Jahr im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, sind wählbar. Es ist nicht notwendig, dass das Beschäftigungsverhältnis über die gesamte Amtszeit des neu zu wählenden Personalrats besteht. Befristet Beschäftigte können kandidieren, wenn sie wahlberechtigt sind.

Nicht wählbar sind Dienststellenleiter und zu Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugte Beschäftigte.

Wie werde ich Kandidatin/Kandidat?

Wahlvorschläge werden von den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften oder von den Beschäftigten gemacht. Für einen Wahlvorschlag auf einer nicht von Gewerkschaften unterstützten Liste sind Unterstützungsunterschriften nötig (→ §16 (4) PersVG M-V).

Interessenten können sich also an die Gewerkschaftsvertreter an der Universität wenden oder die Initiative zu einer eigenen Liste ergreifen. Weitere Einzelheiten können auch dem Wahlausschreiben entnommen werden.

Da es absehbar ist, dass eine nicht unbedeutende Zahl der derzeit Aktiven PR-Mitglieder altersbedingt demnächst ausscheiden bzw. nicht wieder kandidieren wird, brauchen wir für handlungsfähige Personalräte unbedingt interessierte neue Kandidatinnen und Kandidaten!

Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich an die jetzt tätigen Personalratsmitglieder (→ <http://www.personalrat.uni-rostock.de>), sie werden Ihnen gern Auskunft und Ermutigung geben.

Welcher Zusammenhang besteht zwischen Personalräten und Gewerkschaften?

Personalratsmitglieder müssen nicht zwingend Mitglieder einer Gewerkschaft sein. Wie bereits erwähnt, kann jeder Beschäftigte einen Wahlvorschlag einbringen.

Andererseits verfügen die Gewerkschaften als Arbeitnehmerorganisationen in optimaler Weise über die für wirksame Personalratsarbeit nötigen Kompetenzen, Infrastruktur und Bildungsangebote. Logischerweise stehen diese Ressourcen nur Personalräten zur Verfügung, in denen die Gewerkschaften vertreten sind.

Inhaltlich ergibt sich ein wesentlicher Unterschied durch die Verpflichtung der Personalräte, einvernehmlich, mit dem Willen zur Einigung, mit der Dienststelle zusammen zu arbeiten. Ein Personalrat ist dem innerbetrieblichen Frieden verpflichtet, er darf z.B. nicht zum Streik aufrufen.

Einzelne Personalratsmitglieder werden aber in ihrem Recht auf gewerkschaftliche Tätigkeit nicht eingeschränkt, d.h. sie können natürlich – als Gewerkschaftsmitglied - Streiks organisieren.

Wer organisiert die Wahlen?

Rechtzeitig vor dem Wahltermin werden Wahlvorstände bestellt (ein Vorstand für jeden PR), die dann alle weiteren Schritte übernehmen.

In der Praxis sah das bisher so aus, dass sich die Wahlvorstände – bis auf wenige lobenswerte Ausnahmen - aus den amtierenden Personalräten rekrutierten. Diese Lösung ergab sich aus der Notwendigkeit, arbeitsfähige Wahlvorstände zu bilden und nicht, um es ganz klar zu sagen, nicht aus dem Bestreben, die eigene Wiederwahl sicher zu stellen. Ganz im Gegenteil: Die doppelte Belastung im Vorfeld der Wahlen ist nicht erstrebenswert, und eine Besetzung der Wahlvorstände durch nicht im Personalrat mitarbeitende Beschäftigte ist eindeutig wünschenswert. Selbstverständlich wird für eine ausreichende Schulung gesorgt, und Mitglieder mit Wahlerfahrung werden natürlich zur Unterstützung bereit sein. Für den eigentlichen Wahlvorgang und die Stimmenausschüttung werden zusätzliche Wahlhelfer gebraucht. Auch hier gilt: Selbst wenn in der Vergangenheit diese Arbeit oft von amtierenden Personalratsmitgliedern oder Kandidatinnen und Kandidaten übernommen wurde, ist dieses Vorgehen weder erwünscht noch optimal (wenn auch nicht gesetzeswidrig). Alle Wahlberechtigten sind aufgerufen, sich eine aktive Mitarbeit in der einen oder anderen Form durch den Kopf gehen zu lassen. Interessenten können sich jederzeit – ab sofort – in der Geschäftsstelle der PR melden - Tel. 5751 und 5752, oder personalrat@uni-rostock.de;
Sitz der Geschäftsstelle: Schillerplatz 8

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.

Wer soll ab Mai 2009 Ihre Interessen als Beschäftigte vertreten?

Sie haben es in der Hand:

- Helfen Sie mit bei Vorbereitung und Durchführung der Wahlen!**
- Kandidieren Sie!**
- Gehen Sie zur Wahl!**
- Und nehmen Sie Ihre Kollegin und Ihren Kollegen mit!**

Marika Fleischer
Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Weiter so

Die Uni auf großer Fahrt: 365° - Kurs Nord/Nord/Ost (fast in Richtung Nordpol), d.h. aber auch: einmal im Kreis gedreht und mit leichter Kurskorrektur weiter.

Durchführungshinweise zur DV Sucht

Zu der seit Juni 2006 bestehenden „Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken und über Maßnahmen gegen den Missbrauch von Suchtmitteln“ wurden Durchführungshinweise vereinbart. Sie sollen Formulierungen in der o. g. DV ergänzen und konkretisieren und können bei Bedarf einvernehmlich erweitert werden.

Hier sind sie!

„Stufenplan“ der Anlage DV

4. Gespräch, Punkt 6

Der Ausdruck „*wird die Kündigung nicht wirksam*“ ist dahingehend zu verstehen, dass die Dienststelle bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen die Kündigungserklärung zurücknimmt und verbindlich zusagt, den Betroffenen mit seiner Zustimmung befristet, aber ansonsten zu den gleichen Konditionen wieder einzustellen. Tritt innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten kein Rückfall auf, wird der bestehende Vertrag entfristet, sofern das ursprüngliche Arbeitsverhältnis unbefristet war. Tritt hingegen innerhalb der genannten Erprobungszeit oder später ein Rückfall auf, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist beziehungsweise es wird regelmäßig die erneute personenbedingte Kündigung ausgesprochen.

„Stufenplan“ der Anlage

4. Gespräch, Punkt 7

Der Ausdruck „*vorerst*“ ist folgendermaßen zu verstehen:

Wird innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten keine – auf den Kündigungsgrund bezogene – Auffälligkeit festgestellt, wird der bestehende Vertrag entfristet, sofern das ursprüngliche Arbeitsverhältnis unbefristet war. Tritt hingegen innerhalb der genannten Erprobungszeit oder später ein Rückfall auf, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist beziehungsweise es wird regelmäßig die erneute personenbedingte Kündigung ausgesprochen.

Für die Universität:
gez. i. V. Prof. R. Redmer

Für den Gesamtpersonalrat:
gez. S. Bachmann

INFORMATIONEN/VERSCHIEDENES

Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Da es bis zum 31.7.2007 zu keiner Einigung über die Vergabemodalitäten des leistungsabhängigen Lohnanteils gekommen war, wurde das zur Verfügung stehende Gesamtvolumen an alle Beschäftigten gleichermäßen ausgeschüttet. Die Beschäftigten erhielten in diesem Fall mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 zwölf Prozent des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts. Nach wie vor gibt es keine weiterführende Regelung bezüglich der Vergabemodalitäten für die LOB. Deshalb erhalten die Beschäftigten des Landes im Dezember 2008 noch einmal **zwölf** Prozent des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts.

Das weitere Verfahren wird in Tarifverhandlungen geregelt.

Verfügbarkeit Dezembergehalt

Weihnachten rast rücksichtslos heran und fordert bald seinen pekuniären Tribut. Groß- und Kleinhandel rechnen mit der Kauflust der Bürger. Deren Hoffnung ruht auf ihrer Kaufkraft. Deshalb hier die Erinnerung an die Verschiebung des Auszahlungstermins für das monatliche Entgelt. Schon ab Dezember dieses Jahres steht das Entgelt erst am letzten Arbeitstag des Monats zur Verfügung. Fällt dieser Tag auf ein Wochenende oder einen Feiertag, ist das Entgelt am vorangehenden Arbeitstag verfügbar.

In diesem Jahr ist also der 31. Dezember, ein Mittwoch, Zahltag.

Die Jahressonderzahlung erfolgt 2008 noch mit dem Entgelt für November.

Krankenstand im Blickfeld

Beachtung verdient der Anstieg der durch Krankschreibung verursachten Ausfalltage für das Jahr 2007. Im Durchschnitt stieg die Ausfallzeit für Mitarbeiter des nichtwissenschaftlichen Bereiches von 4,3% (11 Tage) im Jahr 2006 auf 5,7% (14,4 Tage) im Jahr 2007.

Wegen der Vielzahl der den Krankenstand in unterschiedliche Richtung beeinflussenden Lebens- und Arbeitsbedingungen ist die einfache Benennung eines „Schuldfaktors“ problematisch. Hinweise für das Wirken von Umständen, die insgesamt eine Erhöhung des Krankenstandes verursachen, liefert aber nicht nur der Jahresvergleich, sondern auch der Vergleich mit dem Durchschnittswert von ganz Deutschland. Dieser lag 2007 bei 3,21%!

Mit dem Thema Krankenstand werden wir uns in Heft 4 dieser Reihe befassen.

Ausbeutung vor Ort

Lohndumping bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern und die Ausbeutung von abhängig Beschäftigten in der Vergangenheit oder aktuell in weit entfernten Regionen unserer kleinen Welt empören uns zu Recht, werden Mitarbeiter mit Teilzeitverträgen, z. B. im öffentlichen Dienst (auch Universitäten) mehr oder weniger deutlich aufgefordert, weit über das arbeitszeitvertraglich vereinbarte zeitliche Maß unbezahlte Arbeitsleistung zu erbringen, neigen viele ziemlich nachsichtig zu einer bagatellisierenden Haltung. So unterschiedlich die Beispiele auch sein mögen, ihnen allen ist ein Merkmal eigen – eine akute Notlage macht die Betroffenen praktisch wehrlos.

Wir halten es deshalb für erforderlich, dass die Vorgesetzten dieser Arbeitnehmergruppe ihrer Fürsorgepflicht gerecht werden und die Einhaltung aller arbeitsvertraglichen Bestimmungen eines Beschäftigungsverhältnisses durchsetzen.

*Die Personalräte wünschen allen Beschäftigten
der Universität einen guten Start
in das Wintersemester 2008/2009*

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: 02.09.08

Vervielfältigung: Universitätsdruckerei Rostock
