



Winter am Schwanenteich, damals

Foto: Jörg Häfke

Inhaltsverzeichnis	Seite
Editorial	2
Unbefristet beschäftigte Wissenschaftler – traditio versus innovatio?	3
Der akademische Nachwuchs und das Gesetz	4
Alles was recht ist:	
- Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung	5
- Arbeitsbefreiung unter Entgeltfortzahlung	6
Krankenstand an der Universität Rostock	7
Personalverstärkung durch "Ein-Euro-Jobs"?	8
URgesund - nachhaltiges Gesundheitsmanagement	9
Sage niemals, dass du krank wirst!	11
Strukturierte Promotion	13
Informationen/Wissenswertes	15
Impressum	16

Editorial

Anfang September wurden wir alle überrascht, von der Ankündigung, dass Prof. Strothotte das im Oktober 2006 schwer erkämpfte Amt als Rektor unserer Universität zur Verfügung stellt. Das hatte heftige Reaktionen nicht nur von Seiten der Personalräte hervorgerufen – Unverständnis, Bestürzung und Fassungslosigkeit. Natürlich verschafften sich auch Stimmen Gehör, die Verständnis einforderten, jedoch: die Position eines Rektors ist nicht vergleichbar mit der Führungsposition in einem Fußballverein, ist kein Managerposten, den man ohne große Not verlässt. Das Rektoramt muss unter allen Umständen vor Beschädigung geschützt werden. Das setzt auch langen Atem und ein Mindestmaß an Durchhaltevermögen der Amtsinhaber voraus. Schließlich wird von hunderten, ja tausenden Beschäftigten erwartet, Härten im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung geduldig zu ertragen und sie tun es, weil ihnen keine Wahl bleibt.

Erfreulich insgesamt, dass eine Eskalation der entstandenen Situation vermieden werden konnte und ein Procedere für den Wechsel an der Spitze unserer Universität gefunden wurde, das half, weitere Irritationen zu vermeiden: Wahl der Prorektoren durch das Konzil und schnelle Ausschreibung der Rektorstelle. Vom 1.1.2009 bis zur Einsetzung des neuen Rektors wird einer der Prorektoren als Interimsrektor die Universität führen.

Auch diese Wahlen sind inzwischen Geschichte. Sie fanden am 5.11.08 statt und endeten mit einem für viele überraschenden Ergebnis: Neben dem Studentischen Prorektor wurde nur einer der Bewerber als Prorektor gewählt. Wie die Dinge liegen, wird dieser das Amt des Rektors bis zur endgültigen Rektorenwahl wahrnehmen.

Erwähnenswert scheint uns, dass nur 55 der 66 Konzilsmitglieder anwesend waren und bei weitem nicht alle von ihrem Stimmrecht Gebrauch gemacht haben – kein gutes Zeichen für eine verantwortungsbewusste Wahrnehmung des Mandates.

Natürlich geht das universitäre Leben weiter. Es wird geforscht, es wird gelehrt, die eher alltäglichen Aufgaben bestimmen den Lauf der Dinge. Das gilt natürlich ebenso für die Personalratsarbeit, über die wir auch in Heft 4 dieses Jahres in gewohnter Weise berichten wollen. In unserer Ausgabe zum Jahresende finden Sie Beiträge zu Themen, die uns immer wieder, sowohl auf den Einzelfall bezogen als auch grundsätzlich, beschäftigen, z.B. die Befristung von Arbeitsverträgen und zum Problem Mitarbeiterführung. Zum letztgenannten Stichwort lesen Sie eine unglaubliche Geschichte und in thematischer Einheit hiermit Beiträge zum Krankenstand an der Universität und zu ersten Ergebnissen einer Pilotumfrage unter dem Motto „Urgesund“. Weiterhin werden Konflikte im Zusammenhang mit der Beschäftigung von 1-Euro-Jobbern angesprochen.

Unter der Rubrik „Alles was recht ist“ informieren wir Sie über einen Mitbestimmungstatbestand, der lange in Zweifel stand – es geht um die Beteiligung der PRs bei der (Erfahrungs)-Stufenzuordnung und um das Thema Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung eines Arzttermins.

Mit dem Begriff „Strukturierte Promotion“ sind viele Beschäftigte auch im Wissenschaftsbetrieb sicher noch nicht sehr vertraut. Herr Herzog vom Zentrum für Qualitätssicherung (ZQS) erläutert in seinem Beitrag inhaltliche und organisatorische Aspekte dieses Projektes.

Wie gewohnt finden Sie dann kurze Informationen, diesmal über den Sinn einer Überlastungsanzeige und einer Abmahnung, sowie diese und jene Kurzmitteilung.

Wir hoffen, dass unsere Themen Ihr Interesse und unser Infoheft mehr und mehr Leser findet!

Ein stressarmes Jahresende und einen guten Start in das Jahr 2009 wünschen Ihnen die Mitglieder der Personalräte der Universität Rostock!

Dr. Klaus-Peter Schneider
Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Unbefristet beschäftigte Wissenschaftler – traditio versus innovatio?

Im Sommer dieses Jahres erhielten die Dekane ein Schreiben der Universitätsleitung (Datum: 23.07.08) mit dem Betreff „Weiterbeschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis“. Als Ziel des Schreibens unterstellt der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten die durchaus lobenswerte Absicht, Kriterien und Regeln für den Vorgang der Entfristung von Stellen bzw. die unbefristete Stellenbesetzung festzulegen. Auch wir sind der Meinung, dass dieses Verfahren so gestaltet sein sollte, dass der bisher oft entstandene Eindruck von Willkür und Intransparenz ausgeschlossen wird.

Von dieser Gemeinsamkeit abgesehen bot der Inhalt aus unserer Sicht allerdings vor allem Grund zum Widerspruch. Der WPR wandte sich deswegen mit einem Schreiben an die Universitätsleitung, in dem er zwei Aspekte kritisch beleuchtete:

Zum einen vermittelte die Diktion des Schreibens den klaren Eindruck, dass die Beschäftigung von Wissenschaftlern in unbefristeten Arbeitsverhältnissen generell unerwünscht und nur unter besonderen, gut begründeten Umständen genehmigungsfähig sei. Diese Haltung entspricht den allseits bekannten herkömmlichen und unserer Ansicht nach überholten Auffassungen zur Struktur des wissenschaftlichen Mittelbaus an deutschen Hochschulen. Denn in den letzten Jahren hat sich angesichts der aktuellen Anforderungen an die Universitäten und des zunehmend internationalen Charakters der wissenschaftlichen Arbeit ein Meinungswandel vollzogen. Konstatiert wird ein Bedarf an erfahrenen, aktiv in Lehre und Forschung stehenden, weitgehend selbständig und längerfristig an einer Universität tätigen Mitarbeitern - nachzulesen bei Wissenschaftsrat und BMBF sowie in zahlreichen Studien (z.B. BuWiN-Studie des BMBF oder Reinhard Kreckel (Hrsg.): „Zwischen Promotion und Professur“).

Zum anderen bemängelte der WPR das im Schreiben an die Dekane vorgeschlagene Prozedere und die vorgebrachten Kriterien. Hier lag das Hauptgewicht eindeutig bei Forschungsaktivitäten, während die Lehre – immerhin die zweite Kernaufgabe der Universität – nur am Rande erwähnt wurde, und Gremienarbeit oder administrative Tätigkeiten gänzlich unerwähnt blieben

Nach Meinung des WPR sollten alle Aufgabengebiete des wissenschaftlichen Personals – Lehre, Forschung, administrative Aufgaben – gleichermaßen berücksichtigt werden. Die Erfüllung von Daueraufgaben muss dabei besonderes Gewicht haben und eine Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Höchstbefristung sollte als Element der Personalentwicklung im Zusammenhang mit Aufgabenprofil und Strukturplan gesehen werden.

Und noch eine dritte Überlegung wollen wir an dieser Stelle vorbringen:

Im Allgemeinen wird für den Stellenbestand beim wissenschaftlichen Personal ein anzustrebendes Verhältnis von 1/3 unbefristete Stellen zu 2/3 befristete Stellen angegeben. Dabei zählt man i.d.R. ausschließlich die über den Haushalt finanzierten Stellen.

Wenn man bedenkt, dass sich eine Universität als Ort von Lehre und Forschung versteht, ergibt sich folgende Frage: Warum betrachtet man nicht die Gesamtheit der an der Universität Lehrenden und Forschenden – egal ob finanziert über Haushalt oder Drittmittel, bis hin zu den in Graduiertenkollegs oder über ein Stipendium Forschenden oder den im Lehrauftrag Lehrenden?

Wir würden es begrüßen, wenn unsere Gedanken in den akademischen Gremien und in der Universitätsöffentlichkeit eine Diskussion zu diesem Thema in Gang setzen würden. Gern sind wir auch zu einem weiterführenden Gedankenaustausch mit der neuen Universitätsleitung bereit.

Marika Fleischer
Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Der akademische Nachwuchs und das Gesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), seit April 2006 Grundlage der Befristungen für das wissenschaftliche Personal, enthält eine sogenannte „familienpolitische Komponente“. Sie eröffnet die Möglichkeit, die Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsbefristung (i.d.R. 2 x 6 Jahre) um bis zu zwei Jahre pro Kind zu verlängern, wenn der/die Beschäftigte Kinder unter 18 Jahren betreut. Die mögliche Verlängerung erfolgt unabhängig von der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Freistellungen zur Betreuung von Kindern und wird jeweils beiden Elternteilen eingeräumt.

In einem der monatlich stattfindenden Gespräche der Dienststellenleitung mit den Personalräten erfragten wir am 17.07.08 die Haltung der Universitätsleitung zu diesem Thema. Der Prorektor Prof. Redmer erklärte, dass die Universität von dieser Regelung Gebrauch machen werde, sofern der Wunsch eines oder einer Betroffenen in Form eines Antrages vorliegt. Die Universitätsleitung habe sich eine familiengerechte Hochschule auf die Fahnen geschrieben, dies werde in den nächsten Jahren ein stärkeres Gewicht bekommen. Ausdrücklich stimmte er einer Verbreitung dieser Mitteilung durch die Personalräte zu.

Nun erlebten wir, was die Leitung der Universität betrifft, in letzter Zeit einige ungeplante Veränderungen. Das sollte die jeweils verantwortlichen Akteure aber keineswegs davon abhalten, den angekündigten Weg weiter zu gehen.

Alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, sollten diese Möglichkeit kennen und bei Bedarf eine Nutzung in Betracht ziehen. Sie haben ein Anrecht auf wohlwollende Prüfung ihres Antrags! Wille des Gesetzgebers, gesellschaftliches Interesse und – wie oben dargelegt –Universitätsleitung sind auf Ihrer Seite.

Nicht vergessen: **Antrag auf Beteiligung des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)** in dieser Angelegenheit stellen!

Die gesetzliche Regelung ist allerdings mit einem erheblichem Webfehler versehen: Sie gilt – so wie auch alle gesetzlich geregelten Gründe für die Verlängerung von bestehenden Verträgen – nur für die sogenannte Qualifizierungsbefristung (§2 Absatz 1 WissZeitVG), i.d.R. für Promovierende auf Haushaltsstellen.

Die vielen Promovierenden in Drittmittelprojekten habe keinen Anspruch auf Nutzung dieser Regelung, da deren Verträge nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG abgeschlossen sind. Befristungsgrund ist in diesen Fällen das jeweilige Projekt, Vertragsinhalt ist die Arbeit für das Projekt.

Eine strikte Anwendung dieser Regelung benachteiligt die Promovierenden auf Drittmittelprojektstellen und entspricht nicht dem Geist und der Zielsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Solange der Gesetzgeber oder öffentliche Drittmittelgeber wie DFG und BMBF nicht reagieren, sollten innerhalb der Universität alle Mittel und Wege ausgeschöpft werden, um diese Ungleichbehandlung zu vermeiden. Ein Weg wäre die Anwendung der Befristung nach §2 Absatz 1 (Qualifizierungsbefristung) auch auf jene Drittmittelverträge, in denen auch die Promotion ein erklärtes Ziel der Einstellung ist.

Marika Fleischer
Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Es ist keine Kunst, etwas kurz zu sagen, wenn man etwas zu sagen hat.
G. C. Lichtenberg

Alles was Recht ist

Mitbestimmung bei der Stufenzuordnung

Der Fall:

Eine Dienststelle lehnte bei der Stufenzuordnung im Verfahren der Einstellung einer Lehrkraft das Mitbestimmungsbegehren des zuständigen Personalrates ab.

Der zuständige Personalrat zog vor Gericht. Sein Beteiligungsbegehren hat er folgendermaßen begründet:

1. Herstellung von Transparenz bei der Stufenzuordnung.
2. Gleiche Bewertungsmaßstäbe lassen sich nur so durchzusetzen.
3. Damit werden Benachteiligungen/ Bevorzugungen weitgehend vermeidbar
4. Schaffung allgemeiner Akzeptanz für das Verfahren der Stufenzuordnung bei den Beschäftigten.

In der ersten Instanz (Landesverwaltungsgericht) wurde die Klage des Personalrates abgewiesen. Sie landete vor dem Bundesverwaltungsgericht (BVerwG).

Dessen Urteil: Auf Grund der weitreichenden Mitbestimmung des Personalrates bei personellen Angelegenheiten steht dem klagenden Personalrat bei der Stufenzuordnung nach §16 Abs. 2 TV-L ein Mitbestimmungsrecht zu. Die Feststellung der einschlägigen Berufserfahrung bzw. die Förderlichkeit vorangegangener Tätigkeit sei nämlich mit der Eingruppierung (Festlegung der Entgeltgruppe) vergleichbar. Diese ist nach dem Landesvertretungsgesetz ausdrücklich mitbestimmungspflichtig.

Die Festlegung der Entgeltgruppe und die korrekte Stufenzuordnung dienen der Verwirklichung des arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatzes und dienen damit der Wahrung des Betriebsfriedens in der Dienststelle.

Fazit: Mit dem Urteil sehen die Personalräte der Universität ihre Rechtsauffassung bestätigt.

Danach wirken die Personalräte bei der Stufenzuordnung mit. Wissenschaftlich Beschäftigte müssen hierfür die Beteiligung des WPR beantragen. Bereits vollzogene Stufenzuordnungen sind nachträglich auf den Prüfstand zu stellen.

Jörg Häfke / Dr. Klaus-Peter Schneider
für die Personalräte

Schade, dass es der Mehrheit die Sprache verschlagen hat
nach K. Klages

Arbeitsbefreiung unter Entgeltfortzahlung

Arzttermin, was tun?

Immer häufiger werden die Personalräte gefragt, welche Anlässe eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes rechtfertigen. Häufig geht einer solchen Anfrage ein Konflikt am Arbeitsplatz voraus, der im Zusammenhang mit der Wahrnehmung eines Arzttermins stand. Konfliktauslöser sind häufig die dienstlich Vorgesetzten, aber auch der Kollege von nebenan lässt schon mal eine unfreundliche Bemerkung fallen.

Im § 29 des TV-L sind unter Bezug auf § 616 des BGB die erfragten Anlässe abschließend aufgeführt.

Absatz (1) Buchstabe f) lautet sinngemäß: **Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes wird dem Beschäftigten gewährt für die ärztliche Behandlung (diese erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung), wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. Die Zeit zur Wahrnehmung des Behandlungstermins einschließlich der Wegezeit ist nachweispflichtig.**

Nun ist es regelmäßig schwer, einen bestimmten Wunschtermin (z.B. außerhalb der Arbeitszeit, an einem bestimmten Tag usw.) beim Arzt seiner Wahl zu erhalten, so dass man relativ wenig Einfluss auf seine Lage hat. Das führt dann insbesondere bei Vollzeitbeschäftigten häufig zum Fernbleiben vom Arbeitsplatz. Diese Situation ist bei Teilzeitbeschäftigten, guter Wille bei denen vorausgesetzt, schon seltener der Fall. Auch weiterführende, ärztlich verordnete Behandlungen wie Physiotherapie, Massagen, Inhalationen und auch rehabilitative Nachsorge lassen sich für diese Beschäftigten so terminieren, dass ein Fernbleiben vom Arbeitsplatz eher die Ausnahme ist.

Akut notwendige Arztbesuche stehen natürlich nicht im Ermessen der handelnden Personen.

In den Absätzen (2) bis (5) werden weitere Situationen beschrieben, die zu einer Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung führen bzw. führen können. Es handelt sich um Arbeitsbefreiung im Zusammenhang mit der Erfüllung von Pflichten, die durch die Wahrnehmung eines Amtes entstehen oder um zu begründende Ausnahmesachverhalte.

Doch zurück zu Absatz (1)! Alle dort aufgeführten Anlässe sollen hier nicht genannt werden. Wir erwähnen nur noch den Buchstaben d): Für das 25- und 40-jährige Dienstjubiläum erhält man einen Tag Arbeitsbefreiung. Die Zahl der Nutznießer wird sich für diesen Anlass im Laufe der nächsten Jahre an der Universität drastisch verringern – Stichwort: immer mehr kurz befristete Beschäftigungsverhältnisse, aber das ist ein ganz anderes Problem!

Dr. Klaus- Peter Schneider
Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Ein Pessimist ist ein Optimist, der nachgedacht hat
Ch. Laughton

Krankenstand an der Universität Rostock

Um ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement zu betreiben, so wie es sich die Universität Rostock auf die Fahnen geschrieben hat, ist es wichtig, regelmäßig den aktuellen Krankenstand zu ermitteln, seine Entwicklung zu verfolgen und auszuwerten, um Tendenzen zu erkennen. Diese Voraussetzung ist an unserer Universität grundsätzlich erfüllt.

Seit 1998 wird der Krankenstand vom Dezernat 4 erfasst und ausgewertet. Die Auswertung ergab für das Jahr 2007 einen deutlichen Anstieg des Krankenstandes gegenüber 2006 von 4,3% auf 5,7%. Das ist ein Durchschnitt von 14,4 Tagen pro nichtwissenschaftlich tätigem Mitarbeiter. Damit liegt der Krankenstand an unserer Universität deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 3,21%. Allerdings ergab eine Aufschlüsselung nach Fakultäten und Bereichen eine sehr unterschiedliche Verteilung. Besonders durch Langzeiterkrankungen stieg der Krankenstand in einigen Bereichen sehr stark an.

Im übrigen wurde in einem Gespräch zur Entwicklung des Krankenstandes deutlich, dass eine verlässliche Krankenstandsanalyse nur für das nichtwissenschaftliche Personal gemacht werden konnte, da nur hier ausreichend Daten erfasst worden sind. Auf Nachfrage, wie es mit dem Krankenstand des wissenschaftlich tätigen Personals aussehe, wurde erklärt, dass hier zu wenige Daten vorhanden wären, um eine aussagekräftige Statistik machen. Wissenschaftler geben nur in wenigen Fällen einen Krankenschein ab. Es wird eher zu Hause gearbeitet oder Fehlzeiten werden durch Überstunden ausgeglichen. Über Vor- und Nachteile dieser Praxis gäbe es einiges zu sagen, allerdings würde das den Rahmen dieses Artikels sprengen.



Zu den Krankentagen gehören auch die Karenztage (in unserem Verständnis: arbeitsunfähig ohne entsprechende Bescheinigung). Diese werden erst seit kurzem erfasst und können deshalb noch nicht statistisch ausgewertet werden.

Aus meiner Sicht geht die Auswertung der vorliegenden Daten jedoch nicht weit genug, schließlich sollen daraus Schlüsse für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement gezogen werden! Die durchschnittliche Anzahl der Krankheitstage pro Kopf der nichtwissenschaftlichen Belegschaft lässt aus meiner Sicht hier keinen Ansatzpunkt erkennen, außer:

Wir müssen was tun - es ist erst ein Anfang gemacht!

Nur die Beantwortung von Fragen wie z.B.

- Wie sieht die Statistik aus, wenn man sie nach Lang- und Kurzzeiterkrankungen aufschlüsselt? (In Bereichen mit vergleichsweise wenig Beschäftigten kann eine Langzeiterkrankung eine statistische Aussage wertlos machen!)
- Kann man durch Häufung von Krankheiten in bestimmten Monaten saisonal bedingte Krankheiten herausfiltern?
- Gibt es Häufungen in bestimmten Berufsgruppen?
- Können Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzbedingungen und Krankheit hergestellt werden?

weist Handlungsmöglichkeiten auf.

Erst wenn diese und andere Fragen beantwortbar sind, kann man die Ursachen für den im Verhältnis zum bundesweiten Durchschnitt schlechten Krankenstand erkennen und Maßnahmen ergreifen.

Es müssen also weitere Auswertungen folgen!

In diesem Zusammenhang sind vor allen Dingen die Bereiche gefragt. Eine genaue Analyse der Ergebnisse, mit Vorschlägen zur Verbesserung der Situation muss in den kleineren Struktureinheiten erfolgen.

Das Personaldezernat kann hier nur die koordinierende Rolle übernehmen.

Es geht um unsere eigene Gesundheit - und um die ist es laut oben erwähnter Statistik vergleichsweise nicht so besonders gut bestellt!

Jutta Türri
Schwerbehindertenvertretung

Personalverstärkung durch "Ein-Euro-Jobs"?

Der Bundesrechnungshof rügte im Sommer dieses Jahres den Missbrauch von Ein-Euro-Jobs! Die Befürchtungen von Personalräten und Gewerkschaften und auch einiger Parteien, dass Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Jobs vernichten, sind eingetreten. Die Beschäftigung über Ein-Euro-Jobs in den Betrieben Land auf und Land ab unterliegt der Mitbestimmung der Personalvertretungen. Das ist durch Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Beschluss vom 2. Oktober 2007 -1 ABR 60/06) aktuelle Rechtsnorm. Damit wurde die anfangs gegenteilige Auffassung der Bundesregierung korrigiert

Was ist ein Ein-Euro-Job?

Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (MAE) nach § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II. Das ist ein sehr knapper, nüchterner Verweis und sagt nichts über Möglichkeiten und Grenzen solcher Beschäftigungsverhältnisse. Fragt man also, für welche Tätigkeiten ein Ein-Euro-Jobber eingesetzt werden kann, gibt es ebenfalls eine knappe Antwort: Die Tätigkeit soll *zusätzlich* sein und sie darf *keine reguläre Beschäftigung* verdrängen!

Genau in dieser Formulierung liegt ein hohes Konfliktpotential, weil die schwierige Abgrenzung zwischen regulärer und zusätzlicher Arbeitsaufgabe gern genutzt wird, billige Beschäftigungsverhältnisse auf Kosten regulärer zu generieren.

Zahlen:

Bundesweit gibt es laut DGB ca. 270.000 Ein-Euro-Jobs, an unserer Universität gibt es nach aktuellen Angaben keine "Ein-Euro-Jobs"!

Das war auch schon einmal anders. Im NPR lagen entsprechende Fälle vor.

Die Position der Personalräte zum Thema Ein-Euro-Jobs war schon immer unstrittig und hat sich im Verlauf der Bearbeitung derartiger, immer Problem beladener Fälle gefestigt: Ein-Euro-Jobs gehören nicht zu den tauglichen Mitteln, das Beschäftigungsproblem zu lösen, nicht in Deutschland, nicht in M-V und auch nicht an der Universität Rostock. Es ist auch kein Mittel, das durch Streichung von Stellen und Mitteln bedrohte Leistungsangebot der Universität zu stabilisieren.

Der Einzelfall:

Der Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten prüft jeden Antrag der Dienststelle im Einzelnen. So jüngst auch den Antrag auf Schaffung einer "Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung" in der PHF. In der dazu durchgeführten Erörterung wurde durch den zuständigen Personalrat klar heraus gestellt, dass er, sofern das Merkmal der Zusätzlichkeit erfüllt ist, der beantragten Maßnahme zustimmt. Wenn es aber um eine Erweiterung bestehender Leistungen (Verlängerung der Öffnungszeiten zur öffentlichkeitswirksamen Unterstützung der Sportvereine) wie in diesem Falle geht, soll dies durch regulär eingestelltes (zusätzliches) Personal geschehen. Die Attraktivität der Einrichtung durch Ein-Euro-Jobber erhöhen zu wollen, ist nicht nur ungerecht und unsozial, sondern gefährdet auch unsere eigenen Arbeitsplätze. Im Vordergrund der Mitbestimmung durch den Personalrat steht bei einer Einstellung von Beschäftigten auf Ein-Euro-Basis der **kollektive Schutz der in der Dienststelle arbeitenden Beschäftigten!**

Die beschriebene "Arbeitsgelegenheit" wurde, obwohl vom Personalrat nicht abgelehnt, letztlich durch die Dienststelle nicht geschaffen.

Jörg Häfke

Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten

URgesund - nachhaltiges Gesundheitsmanagement

Mitarbeiterbefragung erschließt Verbesserungspotenziale für die Führungs- und Kommunikationsstruktur

Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gesunde Organisation. Für dieses Ziel betreibt die Universität Rostock seit dem Herbst 2007 ein zweijähriges Kooperationsprojekt mit der Techniker Krankenkasse zur nachhaltigen Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Im Rahmen dieses Projektes wurde im April und Mai 2008 an den beiden Pilotfakultäten, der Philosophischen Fakultät und der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik, eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Ziel dieser Befragung war es, Ressourcen und Belastungsschwerpunkte im Rahmen der Arbeitssituation zu erfassen. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden genutzt, um konkrete Maßnahmen der Gesundheitsförderung unter aktiver Einbeziehung der Beschäftigten zu initiieren.

Im Mittelpunkt der Befragung standen die Bereiche „Rahmenbedingungen und Merkmale der Tätigkeit sowie des Arbeitsplatzes“, „soziales Umfeld“ sowie „Organisation und Kommunikation“ und „körperliches und psychisches Befinden“.

Von den in den Fakultäten angesprochenen MitarbeiterInnen beteiligten sich nur 26,6 %. Dabei erreichte die Rücklaufquote in der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik fast die doppelte Zahl wie die in der Philosophischen Fakultät. Insgesamt kann die Repräsentativität der Befragung und deren Ergebnisse aufgrund der niedrigen Rücklaufquoten jedoch nicht vollständig gewährleistet werden, sodass weitergehende Maßnahmen, wie z.B. strukturierte Interviews in den Fakultäten zur Festigung der Ergebnisse erforderlich sind.

Die Befragung hat gezeigt, dass über 80 % der Beschäftigten insgesamt mit ihrer *Arbeitssituation* zufrieden sind. Dennoch ist auf eine hohe Anzahl von Beschäftigten (46,5 %) zu verweisen, die sich durch ihre Arbeitssituation „ziemlich“ bis „sehr“ belastet fühlt. Mehr als einem Drittel der Befragten ist eine Änderung ihrer Arbeitssituation wichtig, sodass sich die **Universität als verantwortungsvoller Arbeitgeber** differenzierter mit der Arbeitssituation sowie der daraus resultierenden Belastung auseinander setzen wird, um konkrete Maßnahmen ableiten zu können.

Im Hinblick auf die *allgemeinen Rahmenbedingungen der Tätigkeit* fühlen sich die befragten Beschäftigten durch die physikalischen Bedingungen, die Übernahme von Verantwortung und die Beschäftigung mit beruflichen Angelegenheiten und Problemen außerhalb der Arbeitszeit belastet. Zudem empfinden über 40 % der Befragten die vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten als ungenügend. Darüber hinaus erleben es fast 40 % der Beschäftigten als Belastung, dass ihr Einkommen nicht den persönlichen Erwartungen entspricht. Positiv anzumerken ist, dass die meisten Beschäftigten angeben, dass die aktuelle berufliche Tätigkeit zu ihrer Ausbildung passt, dass die Tätigkeit den eigenen Erwartungen entspricht und der Arbeitsplatz als relativ sicher angesehen wird.

Hinsichtlich der *spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes* fühlt sich ein Drittel der Befragten durch eine hohe Anzahl von Publikationen sowie einen höheren Anteil von Verwaltungsaufgaben belastet.

Die Ergebnisse hinsichtlich der *Tätigkeitsmerkmale* zeigen, dass die MitarbeiterInnen über hohe Ressourcen verfügen und hohen qualitativen Anforderungen ausgesetzt sind, was jedoch mit relativ geringen Belastungsangaben einher geht. Bei den Beschäftigten ist daher von einem erheblichen Potenzial auszugehen, mit dem sie den hohen quantitativen und qualitativen Anforderungen an ihre Arbeitsaufgaben begegnen können. Die Hälfte der MitarbeiterInnen gab an, dass die Mehrfachbelastung im Rahmen der Tätigkeit zunimmt, wodurch sich über

Drittel belastet fühlt. Daher soll eine genauere Analyse, z.B. in Gesundheitszirkeln, vorgenommen und organisatorische Maßnahmen zur Belastungsreduktion und zur Verbesserung der Belastungsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten durchgeführt werden.

Bezüglich des *sozialen Umfeldes* erleben die befragten Beschäftigten eine hohe Anerkennung und Durchsetzungsfähigkeit gegenüber ihren KollegInnen, Vorgesetzten, unterstellten MitarbeiterInnen und Studierenden. Das soziale Umfeld wird jedoch als Herausforderung erlebt, was teilweise als belastend empfunden wird.

Die Notwendigkeit, mit den KollegInnen zusammenzuarbeiten, wird eher als gering angesehen. Ein Viertel der Befragten berichtet jedoch über mangelnde Hilfe und Unterstützung durch die KollegInnen. Überdies gab fast ein Drittel der Beschäftigten an, durch die Vorgesetzten wenig oder gar keine Hilfe und Unterstützung zu erhalten. Die Führungskräfte berichten ihrerseits über eine vergleichsweise hohe Abhängigkeit bzw. Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit unterstellten MitarbeiterInnen, wodurch sich ein Viertel der Führungskräfte belastet fühlt. Trotz der insgesamt positiven Einschätzung ergeben sich daher aus den Einzeldaten **Ansatzpunkte für den Ausbau eines mitarbeiterorientierten Personalmanagements.**

Die *Arbeitsorganisation und Kommunikation* wird insgesamt positiv bewertet. Dennoch ist zu beachten, dass ein Drittel der MitarbeiterInnen die Effizienz der Informationsflüsse eher negativ beurteilt und über 77 % das erhaltene Feedback als ungenügend kennzeichnen. Diese Ergebnisse bilden Anlass für eine Analyse, inwieweit sich die Übermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten effizienter gestalten lässt und vor allem den Beschäftigten mehr Feedback gegeben werden kann.

Die meisten Mitarbeiter schätzen sowohl ihr *körperliches und psychisches Allgemeinbefinden* als auch ihren allgemeinen Gesundheitszustand als „gut“ bzw. „zufrieden stellend“ ein. Im Hinblick auf das körperliche und psychische Befinden schildert ein Teil der Befragten jedoch Beschwerden. Dazu gehören insbesondere ein hohes körperbezogenes Stressempfinden, Schmerzen sowie Mattheit und Müdigkeit. Neben konkreten Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind hier auch mögliche Ursachen im Arbeitsumfeld zu berücksichtigen. So deuten die Ergebnisse der Befragung darauf hin, dass sich die hohe Arbeitsintensität, physikalische Belastungen oder die Beschäftigung mit beruflichen Angelegenheiten außerhalb der Arbeitszeit auf das aktuelle Befinden ausgewirkt haben.

Auf Informationsveranstaltungen am 17. November 2008 wurden den MitarbeiterInnen der Philosophischen Fakultät und der Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik die Ergebnisse der Befragung präsentiert. Zudem wurden die weiteren Schritte des Projektes dargelegt. So sollen aufgrund der geringen Rücklaufquote qualifizierte Interviews in den beiden Fakultäten durchgeführt werden, um die gesundheitlichen Problemstellungen eindeutiger herauszuarbeiten und Lösungsmöglichkeiten zu besprechen. Überdies werden Gesundheitszirkel durchgeführt, um offene Fragen zu klären und Belastungsursachen zu identifizieren. Des Weiteren sollen durch Arbeitsplatzanalysen die Gründe für die angegebenen körperlichen Belastungen festgestellt werden. Den Belastungen, die in den Bereichen des sozialen Umfeldes und der Führungskultur, festgestellt wurden, soll durch Führungskräfte-Training mit dem Schwerpunkt „mitarbeiterorientierte Führung und Kommunikation“ nachgegangen werden.

Die Beschäftigten sind die wichtigste Ressource unserer Universität. Wir sollten daher in dieses Potenzial investieren – nicht nur im finanziellen Sinn!

Andreas Tesche
Dezernent Personal und Personalentwicklung

Sage niemals, dass du krank wirst!

Eine unglaubliche Geschichte

In der Abteilung von Frau Professor Gitta Gepard herrschte Krieg und eine große Fluktuation. Ganz offensichtlich gab es dafür unterschiedliche Gründe, unter anderem den, dass es absolut nicht vorwärts ging mit den baulichen Maßnahmen, welche die Universität schon in den Berufungsverhandlungen und auch danach immer wieder versprochen hatte.

Alle Mitarbeiter, aber ganz besonders die Sekretärin, Frau Frieda Fisch, litten unter den häufigen und unerwarteten Stimmungsschwankungen ihrer Chefin. Nichts war ihr mehr recht zu machen. Doch während ihr die wissenschaftlichen Mitarbeiter immer wieder schon nach kurzer Zeit wegliefen und sich lieber auf auch schlechter bezahlte Stellen in anderen Arbeitsgruppen bewarben, hatte Frau Fisch bisher gezögert. Zu Beginn war Frau Professor Gepard stets sehr nett gewesen, sie hatte ihr sogar sehr bald das „Du“ angeboten. Beide verstanden sich anfangs problemlos und Frau Professor Gepard musste nicht einmal die Dinge anordnen, die gerade zu machen waren, Frau Fisch hatte alles schon gemacht, ehe Frau Professor Gepard eine Anweisung geben konnte. Die Arbeit hatte Frieda Fisch zunächst sogar Freude bereitet und obwohl sie, wenn nötig, nicht nur von 8 bis 12 blieb, wie es in ihrem Vertrag stand, sondern erst nach vollbrachter Arbeit nachmittags gegen vier und einige Male sogar erst um 18 Uhr das Büro verlassen hatte, hatte sie die Arbeit gerne getan, weil sie endlich wieder das Gefühl hatte, gebraucht zu werden.

Doch allmählich änderte sich das Verhältnis zu ihrer Chefin, genauer gesagt: ihre Chefin änderte sich und mittlerweile war die Situation unerträglich geworden. Frieda Fisch konnte machen was sie wollte, immer beging sie einen Fehler. Rief sie selbstständig das Dezernat Technik an, weil ihre Chefin am Vortag mal so eine Bemerkung hatte fallen lassen, dann äußerte Frau Professor Gepard unüberhörbar, sie solle sich gefälligst nicht in Dinge einmischen, die sie nichts angehen würden. Wartete sie dagegen auf einen Wink ihrer Chefin, dann wurde sie abgekanzelt und sie hörte Sätze wie: „Muss ich dir alles drei und viermal sagen, ehe du dich endlich bequemt?“

Frau Fisch war auf Anraten ihres Mannes inzwischen bei ihrem Hausarzt gewesen. Der wollte sie eigentlich krankschreiben, weil er schnell deutliche psychosomatische Störungen diagnostizierte, aber Frieda Fisch war eine sehr pflichtbewusste Sekretärin. Sie ließ sich nicht einmal arbeitsunfähig schreiben, wenn sie unter einer Grippe litt.

Am vergangenen Montag hatte das Dezernat Technik Frau Professor Gepard nun mitteilen müssen, dass das Landesbauamt wiederum Einwände bezüglich der nun schon mehrfach geänderten Planungsunterlagen hatte und demzufolge der Baubeginn einen weiteren Monat verschoben werden musste. Frau Professor Gepard kochte, sie knallte den Telefonhörer auf den Apparat. Der Stuhl rollte nach hinten, als sie aufsprang. Mit einem Satz war sie an der Tür zum Vorzimmer, riss diese auf und forderte mit wütender Stimme von Frau Fisch, die gerade mit einem Studenten wegen eines Praktikums sprach, die Akte mit den Bauunterlagen. Frieda Fisch erblasste, lief dann rot an, ihr Herz schlug bis zum Hals. Sie hatte den geforderten Aktenordner heute Morgen auf den Tisch ihrer Chefin gelegt und nun überlegte sie, was sie antworten sollte. Eingeschüchtert flüsterte sie: „Der liegt doch bereits auf Ihrem Schreibtisch“. Das konnte sich Frau Professor Gepard natürlich nicht gefallen lassen (*Diese dumme Pute hatte die Impertinenz, sie, Frau Professor Gepard, vor dem Studenten zu brüskieren*). Mit schneidender Kälte sagte sie zu ihrer Sekretärin: „Wenn sie ihre Aufgaben als Sachbearbeiterin weiter so miserabel ausführen, dann werden Sie wohl nicht mehr lange in meinem Vorzimmer sitzen.“

Frieda Fisch stockte der Atem, ihre Gedanken überschlugen sich, sollte sie wieder zum Arbeitsamt gehen müssen? Dann dachte sie an den Arztbesuch und sie flüsterte: „Ich halte das nicht mehr aus, ich lasse mich krank schreiben...“

Was Frau Professor Gepard erwiderte, soll unter dem Mantel des Schweigens bleiben, doch was sie beim Personaldezernat veranlasste, muss gesagt werden - sie beantragte die fristlose Kündigung von Frau Fisch.

An dieser Stelle unterbrechen wir die Geschichte, erzählen also nicht mehr, wie das Personaldezernat auf den Antrag von Frau Professor Gepard reagierte oder gar, was der Personalrat unternahm. Die Geschichte hätte aber im vorliegenden Fall sehr wahrscheinlich böse Konsequenzen für Frau Fisch, denn: **unter keinen Umständen darf ein abhängig Beschäftigter sich dazu hinreißen lassen, in einer Konfliktsituation eine Krankschreibung anzukündigen.**

Sollte es tatsächlich an unserer Universität solche Fälle von mangelnder Führungsqualität geben (was wir natürlich bezweifeln), dann bleibt immer der Weg zum Personalrat, der Weg einer Überlastungsanzeige und natürlich der Weg zum Arzt, aber bitte ohne Ankündigung der Krankschreibung.

Prof. Helmut Reinke
Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Sage nicht immer, was Du weißt, aber wisse immer, was Du sagst.
A. Camus

Wege zur strukturierten Promotion

Die Promotion ist in Bewegung geraten. Seit mehreren Jahren entwickelt sich eine Umgestaltung der Promotionslandschaft, die mittlerweile an den meisten deutschen Universitäten zu erkennen ist. Gründe dafür können darin gesehen werden, dass die Promotion eine unüberschaubare Zahl an Unsicherheiten birgt.

Zwar genießt die deutsche Promotion insgesamt einen sehr guten Ruf und mit der Promotion wird ein hoher Anspruch an einen eigenständigen Beitrag zum wissenschaftlichen Fortschritt verknüpft, aber die sozialen, hochpolitischen und personalstrukturellen Gegebenheiten an deutschen Universitäten werden diesem Anspruch oft nur bedingt gerecht.

Trotz einer noch immer recht unklaren Datenlage zur Situation Promovierender (nicht zuletzt deshalb wird auch von „Dr. Unbekannt“ gesprochen) gehen Schätzungen von einer Abbruchquote aus, die bei etwa 50 Prozent liegt. Außerdem wird mit einer Bearbeitungszeit von durchschnittlich etwa fünf Jahren gerechnet, einer Zeit also, in der die Begutachtungs- und Verteidigungsphase nicht einmal mitgerechnet ist. Der Frauenanteil von 40 Prozent unter den Promovierenden reicht noch immer nicht an den des Studiums heran, wo Frauen die Hälfte der Studierenden ausmachen. Allerdings wird auch davon ausgegangen, dass der Frauenanteil bei Promotionsverfahren mit transparenten wettbewerbsorientierten Personalauswahlverfahren steigt.

Gegenwärtig können drei Promotionsformen unterschieden werden: die herkömmliche Individualpromotion, das Promotionsstudium und die „additive Promotion“.

Während die Individualpromotion dem klassischen „Meister-Schüler-Modell“ folgt, bei dem Promovierende durch Doktormutter/-vater betreut werden, verteilt sich bei den beiden neueren Wegen zur Promotion die Unterstützung der Doktoranden auf mehrere Schultern. Außerdem stehen dabei ein gutes Promotionsumfeld und eine angestrebte Promotionsdauer von drei Jahren im Mittelpunkt.

Das Promotionsstudium verläuft nach klaren „Spielregeln“ für den gesamten Promotionsprozess. Die Promotionsdauer beträgt hier meist drei Jahre, eine eigene Studienordnung sieht dabei ein verpflichtendes Curriculum und mehrere Ansprechpartner vor.

In der „additiven Promotion“ geht es um einen Mittelweg. Hier können die Doktorandinnen und Doktoranden zusätzlich und freiwillig „on demand“ fachübergreifende Zusatzqualifikationen erwerben. Außerdem haben sie die Möglichkeit, sich die erfolgreiche Teilnahme von Modulen etwa zur Einwerbung von Drittmitteln, zu „Presenting in English“ oder zum wissenschaftlichen Publizieren in einem Zertifikat bescheinigen zu lassen.

Vor diesem Hintergrund veranstaltete die Universität Rostock im Juni einen Workshop, bei dem Referenten der Universitäten Mainz, Berlin (HU), Göttingen und Wuppertal unterschiedliche Modelle zur strukturierten Promotion vorstellten. Anschließend wurden die Alternativen zur Individualpromotion nach dem „Meister-Schüler-Prinzip“ diskutiert.

Promovierende an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz können verschiedene Promotionswege wählen. Sie entscheiden, ob sie in Kollegs mit fachübergreifendem Angebot, speziellen thematischen Schwerpunkten oder etwa in DFG-Graduiertenkollegs promovieren möchten. Besonders herausragende Doktoranden fördert die Gutenberg-Akademie. Die Berliner Humboldt Graduate School vereinigt dagegen als Dachorganisation die qualitativ besten der 41 Promotionsprogramme. An einem konkreten Promotionsstudiengang wurden die Regularien am Beispiel der Biodiversitätsforschung deutlich, nach denen an der Georg-August-Universität Göttingen promoviert werden kann. Wer dort forscht, promoviert in Englisch. Publikationen stehen im Vordergrund, auch weil die Doktorarbeit, die in maximal vier Jahren fertig sein muss, kumulativ verfasst wird, also aus mehreren Artikeln besteht. Bei abschließendem Erfolg kann zwischen dem Titel „Dr. rer. nat.“ oder „Ph.D.“ gewählt werden. In Wuppertal ermöglichen hingegen freiwillig zu wählende Soft-Skill-Angebote des dortigen

Zentrums für Graduiertenstudien dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine qualifizierende Promotion für die Wissenschaftspraxis.

Der Workshop hat gezeigt, dass ein „Drei-Wege-Modell“ (Individualpromotion, „additive Promotion“ und Promotionsstudiengänge), wie es an der Universität Rostock in der Diskussion ist, ein tragfähiges Konzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs bedeuten kann. „Vor allem die enorme Nachfrage unserer Doktorandinnen und Doktoranden hat gezeigt, dass strukturierte Promotionsformen auf großes Interesse stoßen. Auch in der Drittmittelförderung werden solche Modelle immer bedeutender“, so Klaus Hock, damals Prorektor für Studium und Lehre.

Bestätigt werden solche Einschätzungen auch aus der Hochschulforschung. Eine neue Studie im Auftrag des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, die Anfang 2009 publiziert wird, kommt anhand existierender Umfragen und Expertenschätzungen zu dem Ergebnis, dass die Bedeutung von strukturierten Promotionsformen in Deutschland zwar zunimmt, diese jedoch bisher lediglich eine Minderheit der Doktoranden, etwa 20 Prozent, betreffen. Dabei werden deutsche und us-amerikanische Promotionsbedingungen verglichen. Zwar ist das in vielen Fällen nicht unproblematisch, da die Promotionsphase in den USA anders als hierzulande teilweise in das Studium integriert ist. Dennoch können für Deutschland zentrale Erkenntnisse aus vergleichsweise erfolgreichen Promotionsbedingungen abgeleitet werden: Dachstrukturen wie etwa Doktorandenzentren, Ansprechpartner ergänzend zur Betreuung, Vernetzung der Doktoranden und Informationsangebote sowie genauere Daten über die Promotion sind dabei wichtige Stichworte.

Auf EU-Ebene wird die strukturierte Promotion mit einer promotionsunterstützenden Infrastruktur verbunden. Dieses Angebot steht allen Doktorandinnen und Doktoranden programmunabhängig zur Verfügung.

Die gegenwärtige Promotionslandschaft charakterisierte Reinhard Krekel bei der Vorstellung des ersten deutschen Bundesberichts zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) als „geordnete Vielfalt“, die es zu erhalten gelte. Die Wege zur strukturierten Promotion bieten dabei Möglichkeiten, in neue Richtungen aufzubrechen.

An der Universität Rostock sind über 14.000 Studenten eingeschrieben. Mehr als 1.000 Doktorandinnen und Doktoranden arbeiten hier an ihrer Promotion. Im letzten Jahr konnten 208 Arbeiten erfolgreich abgeschlossen werden.

Marius Herzog,
Zentrum für Qualitätssicherung

weitere Informationen und Ansprechpartner:
<http://www.zqs.uni-rostock.de/nachwuchs.html>

Es ist nicht zu wenig Zeit, die wir haben, sondern es ist zuviel Zeit, die wir nicht nutzen
Konfuzius

Informationen/ Wissenswertes

Richtigstellung:

Die für die Universitätsangehörigen im letzten Heft angekündigte Verschiebung des Auszahlungstermins des monatlichen Entgeltes galt nicht für die wissenschaftlich Beschäftigten und das ärztliche Personal der Medizinischen Fakultät, obwohl diese Angehörige der Universität sind. Der Grund für diese Ausnahme von der Regel liegt in der Auftragsverwaltung für die MEF durch die Verwaltung des Klinikums (AöR). Deswegen werden die genannten Beschäftigten in diesem Punkt den Angehörigen der AöR gleichgestellt und erhalten ihr Dezemberentgelt am 16.12.2008.

Die meisten der Betroffenen werden das inzwischen erfreut bemerkt haben.

Überlastungsanzeige – Sinn und Form

Die Überlastungsanzeige ist ein schriftlicher Hinweis des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber. Die Anzeige muss auf dem Dienstwege erfolgen.

Der Arbeitnehmer zeigt damit an, dass eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsaufgaben gefährdet ist und damit Schäden sowohl beim Arbeitgeber als auch bei Dritten auftreten können. Er darf sich keinesfalls an andere außerhalb des Arbeitsverhältnisses stehende Personen, Behörden oder die Presse wenden, denn damit würde er die ihm obliegende Verschwiegenheitspflicht verletzen.

Den ihn vertretenden Personalrat sollte der Arbeitnehmer von seiner Überlastungsanzeige unterrichten.

Überlastungsanzeigen, vom Beschäftigten vorgebracht und vom verantwortlichen Vorgesetzten richtig ausgewertet, können helfen, Fehler in der Tätigkeit oder nicht termingerechtes Erledigen von Aufgaben zu vermeiden.

Abmahnung, was ist das?

Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber in einer für die Arbeitnehmer/innen hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise ein (arbeits)vertragswidriges Verhalten beanstandet und damit den Hinweis verbindet, dass im Wiederholungsfalle der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Eine Abmahnung, richtig formuliert, hat drei Funktionen: **Beanstandung** eines Mangels, **Hinweis** auf Nichtduldung und **Warnung** vor Konsequenzen.

Eine Abmahnung ist damit eine drastische Maßnahme des Arbeitgebers.

Wiedereingliederung

Ist ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres insgesamt mehr als sechs Wochen wegen Krankheit arbeitsunfähig, so ist der Arbeitgeber zu einem „betrieblichen Eingliederungsmanagement“ verpflichtet (§ 84 (2) Sozialgesetzbuch 9). Der Arbeitgeber muss unter Beteiligung des Beschäftigten und seiner Interessenvertretung (z. B. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung) klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Goldwert

Viele große Dinge beginnen mit einem Gespräch
Friedrich v. Weizsäcker

Allen Beschäftigten ein konfliktarmes Weihnachtsfest, einen guten Start in das kommende Jahr und immer wieder Gelegenheit, sich über einen Erfolg zu freuen!



Foto: Jörg Häfke

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: 08.12.08

Vervielfältigung: Universitätsdruckerei Rostock
