

Die Personalräte

Infoheft 3/2009



Foto:AVMZ



Inhalt:

Editorial	Seite 02
Audit-Verfahren familiengerechte Hochschule	Seite 03
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Seite 05
Verlängerung der Altersteilzeit	Seite 07
Sozialtarifvertrag	Seite 08
„Studium Bolognese“ - Gedanken zu den Zielen für 2010	Seite 08
JAV WANT YOU!!!!	Seite 10
Hurra...Die Uni hat zwei neue Azubis!!!	Seite 11

Das Ihnen jetzt vorliegende Info-Heft ist die erste Wortmeldung der im Mai gewählten Personalräte, die sich Ihnen im Heft 2/09 namentlich und bildlich vorgestellt haben.

Hinsichtlich der agierenden Personen und auch thematisch ist eine gewisse Kontinuität zu beobachten. Gleichzeitig erhoffen wir uns von den neuen Mitgliedern frischen Wind und gute Ideen – in den einzelnen Personalräten und in der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit, zu deren wichtigsten Aufgaben die Herausgabe der Info-Hefte gehört.

Thematisch beginnt diese Ausgabe mit einer Fortsetzung aus dem Heft 1/09: Familienfreundlichkeit als Thema an Hochschulen. Das im April vorgestellte „Audit-Verfahren zur Erlangung des Zertifikats familiengerechte Hochschule“ ist im vollen Gange – in mehreren Beratungsrunden wurde eine Zielvereinbarung formuliert und dem begutachtenden Gremium vorgelegt. In unserem Artikel erfahren Sie Näheres.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist Thema des zweiten Beitrags. Was das ist, ob es gut ist und wenn ja wozu – wir versuchen Klarheit zu schaffen.

In zwei kürzeren Beiträgen informieren wir anschließend über rechtliche und tarifliche Fragen, zu denen es kürzlich Änderungen gab bzw. zu denen es offensichtlich Klärungsbedarf gibt: Altersteilzeit und Sozialtarifvertrag.

Mit dem Sozialtarifvertrag war und ist eine Kürzung von Vergütung und Arbeitszeit verbunden – aber eine Identifizierung von wegfallenden Aufgaben analog zur kürzeren Arbeitszeit hat es nicht gegeben. Ganz im Gegenteil, so ganz nebenbei hat an unserer wie an allen Universitäten und Hochschulen Deutschlands eine Studienreform stattgefunden. Was diese unter dem Namen „Bologna-Prozess“ bekannt gewordene Reform bedeutet, beschreibt ein Betroffener ab Seite acht.

Zwei Beiträge aus der JAV, die sich, einer guten Tradition folgend, regelmäßig in unseren Heften zu Wort meldet, runden unser Heft ab.

Auch wir Personalräte nutzen das neue CD* der Universität. Bei dieser Gelegenheit haben wir unseren Internet-Auftritt völlig neu gestaltet. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen – an einigen Stellen hakt es, einige Dateien fehlen und manches suchen wir selbst noch – trotzdem, schauen Sie mal rein unter www.personalrat.uni-rostock.de. Wir sind sicher, dass es sich für Sie lohnt.

Marika Fleischer AG Öffentlichkeitsarbeit

* (Für alle die an dieser Stelle stutzen: Damit ist kein Tonträger gemeint, sondern das neue Layout aller Publikationen der Universität; CD = Corporate Design)

Die Universität Rostock auf dem Weg zur familienfreundlichen Hochschule

Im ersten PR-Infoheft dieses Jahres wurde im Artikel „Familienfreundlichkeit als Thema für Hochschulen“ die grundlegende Motivation zur intensiveren Beschäftigung mit diesem Thema beleuchtet. Eine Veränderung des Leitbilds wurde u.a. auch durch den neuen Rektor Herrn Prof. Wolfgang Schareck befördert. Weg vom „selbstlosen Forscher“ dessen Familiengründung zurückstehen muss, hin zu einer Hochschule, in der das Arbeiten mit Familiengründung und familiären Aufgaben kompatibel ist. Der Weg dahin wurde im Infoheft 1/2009 schon vorgestellt.



liengründung zurückstehen muss, hin zu einer Hochschule, in der das Arbeiten mit Familiengründung und familiären Aufgaben kompatibel ist. Der Weg dahin wurde im Infoheft 1/2009 schon vorgestellt.

Hilfestellung erhält die Hochschule im Rahmen eines Auditverfahrens von der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, die vom Bundesfamilienministerium aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Der Ablauf einer Audi-

tierung ist in der nebenstehenden Graphik nochmals skizziert.

Im Strategieworkshop (28.5.09) sowie im Auditierungsworkshop (9.7.09) wurden an der Uni Rostock die Zielvereinbarungen erarbeitet. Beteiligt waren u.a. Prof. Schareck (Rektor), zeitweise Frau Börner (stellv. Kanzlerin), Herr Tesche (Leitung Personaldezernat), Herr Stoll (Leiter Studentenwerk), Vertreter aus dem Personalrat, der SBV, dem ASTA und die Gleichstellungsbeauftragte, Dekane der WSF & PHF, Herr Karsch (Prorektor für stud. Angelegenheiten) sowie Frau Meier (Geschäftsführerin des Auditierungsverfahrens „Familienfreundliche Hochschule“ an der Universität Rostock). Geleitet wurden die Workshops durch die Auditorin Frau Martina Arnold. Die Workshops waren durchweg sehr konstruktiv und es war eine Aufbruchstimmung in Richtung einer familienfreundlicheren Ausrichtung der Universität Rostock zu spüren.

Die Zielvereinbarungen wurden in 9 Handlungsfelder untergliedert,:

1. Arbeitszeit

Bei befristeten Verträgen soll eine rechtzeitige (4 Monate vorher) Information über die Weiterbeschäftigung erfolgen. Beschäftigte können einen halben Tag unbezahlt zur Vorbereitung zum Geburtstag ihrer Kinder freigestellt werden. Es soll zudem eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Jahresarbeitszeitkonten erarbeitet werden.

2. Arbeitsorganisation

Eine langfristige Urlaubsabstimmung im Hinblick auf Schulferien etc. ist zu gewährleisten. Familienfreundliche Besprechungszeiten sollen innerhalb der üblichen Betreuungszeiten (auch für Senats- bzw. Fakultätsratssitzungen etc.) verbindlich geregelt werden.

3. Arbeitsort

Eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Telearbeitsplätzen wird erarbeitet.

4. Informations- und Kommunikationspolitik

Eine Projektgruppe wird für 3 Jahre zur Sicherstellung & Dokumentation der Audit-Umsetzung eingesetzt. Intranet und Webseite der Uni sowie Informationsbroschüren werden bezüglich familienfreundlicher Angebote überarbeitet und der Rektor wird zu jeder Geburt eines Kindes eines Mitarbeiters ein Glückwunschschreiben versenden.

5. Führungskompetenz

Ein Leitfaden „familienbewusste Führungskultur“ wird entwickelt. Fortbildungsangebote sowie Coaching für Führungskräfte bezüglich familienbewusstem Führungsverhalten sowie Sozialkompetenz werden angeboten. Zudem wird die Finanzierbarkeit von entsprechenden Inhouse-Seminaren geprüft. Für Führungskräfte wird auch eine Flexibilisierung von Freistellungen bei z.B. Kita-Ausfall oder Krankheit eines behinderten Kindes angestrebt. Meckerboxen bei den jeweiligen Dekanaten sowie anonyme Mitarbeiterbefragungen zu Führungsverhalten ermöglichen die Ermittlung eines entsprechenden Handlungsbedarfs.

Ein Modell zur Überreichung von Weiterbildungsgutscheinen an Führungskräfte wurde leider nicht in die Zielvereinbarungen übernommen.

6. Personalentwicklung

Wiedereingliederungsmassnahmen nach der Elternzeit (Entwicklungspläne, Kontakthalten, ...) wurden vereinbart. Der Dual-Career Service für anzuwerbende Fachkräfte soll ausgebaut werden.

7. Entgeltbestandteile + geldwerte Leistungen

Dazu gibt es aufgrund der angespannten Finanzlage der Uni keine Zielvereinbarungen. Die Vorschläge der PR zur Einführung von Begrüssungsgeldern bei der Geburt eines Kindes oder der Erstattung von dienstbedingt entstandenen zusätzlichen Betreuungskosten bei z.B. Lehrveranstaltungen in den Abendstunden wurden nicht aufgenommen.

8. Service für Familien

Eine Kindertagesstätte wird in Kooperation mit dem Studentenwerk bis 2012 errichtet. Die Planung zur Einrichtung von Hortplätzen wurde auf 2017 verschoben. Als Übergangslösung sowie später als „Notfalllösung“ soll eine professionelle Campusnestbetreuung von ca. 5 Kindern realisiert werden. Vier Eltern-Kindräume werden an den Hauptstandorten der Uni eingerichtet. Zudem wird eine Bedarfsermittlung zur Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder erfolgen. Die Möglichkeit der Mitnahme eines Kindes an den Arbeitsplatz in Notfällen soll rechtlich geprüft werden.

9. Studium und wissenschaftliche Qualifizierung

Lehrpflichtveranstaltungen sollen innerhalb gesicherter Betreuungszeiten d.h. z.B. nicht

nach 17:00 stattfinden. Die Verlängerung von Arbeitsverträgen bei Mutterschutz- bzw. Elternzeiten, auch im Drittmittelbereich, soll geprüft werden. Dazu sollen dezentrale Finanzierungspools in den jeweiligen Fakultäten (aus nichtbesetzten Stellen etc.) bereitgestellt werden.

Fazit: Inwieweit sich mehr als Schein denn als Sein erweisen wird, gilt es kritisch zu verfolgen. Angestebt ist eine Auditierung im Herbst 2009.

Werner Baumann WPR

Freiheit besteht vor allem darin, das zu tun, was man nach seinem Gewissen tun soll.

Albert Schweizer

BEM – Betriebliches Eingliederungs – Management

Eingliederung statt Kündigung

Jedes Jahr gibt es in Deutschland ca. 500 000 krankheitsbedingte Kündigungen. Und die Zahl ist steigend! Auch die Zahl der Frühverrentungen steigt ständig!

Dazu kommt, dass wir in den nächsten Jahren eine „gealterte Belegschaft“ haben werden. Der Gesetzgeber hat versucht, zu reagieren.

Nach §84 SGB IX vom Mai 2004 ist der Arbeitgeber (AG) verpflichtet, wenn „der Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig“ ist mit Zustimmung des Beschäftigten und bei Einbeziehung der zuständigen Interessenvertretungen (WPR, NPR, SBV, JAV, Gleichstellungsbeauftragte) ein BEM durchzuführen. Dies gilt für alle Beschäftigten!

Ziel des BEM ist es:

- o die Arbeitsunfähigkeit (AU) so schnell wie möglich zu überwinden
- o erneuter AU vorzubeugen
- o den Arbeitsplatz zu erhalten
- o Gesundheit, Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit sowie Motivation und Zufriedenheit der Belegschaft zu steigern
- o Fehlzeiten zu senken (Einsparung von Kosten)

Der AG ist verpflichtet, die Initiative zur Eröffnung des Verfahrens zu ergreifen und den ersten Kontakt zum betroffenen Beschäftigten aufzunehmen. Der AG bleibt im gesamten Verfahren verantwortlich.

Das BEM kann nur mit Einwilligung des Beschäftigten erfolgen.

Die zuständigen Interessenvertretungen haben die Pflicht, das Verfahren zu überwachen.

Auch dies ergibt sich aus §84 SGB IX

Für die genaue Durchführung des BEM ist leider nicht viel festgelegt. Es bleiben noch viele Fragen offen:

- o Wo werden die BEM-Daten dokumentiert?
- o Wie lange werden sie aufbewahrt?
- o Wer nimmt an den Gesprächen mit dem Beschäftigten teil?
- o Wann werden welche externen Partner hinzugezogen?
- o Wie wird der Datenschutz gewährleistet?

Es ist ein sehr sensibles Verfahren!

Soll echte Hilfe gewährt werden, muss der Betroffene eventuell sehr viel mehr Daten von sich und seiner Krankheit offenbaren als üblicher Weise. Hier besteht die Angst, dass das ausgenutzt werden kann. Geben Sie auf alle Fälle nie mehr Daten preis, als unbedingt notwendig sind!

Sie müssen dem Verfahren nicht zustimmen!

Sie können während des Verfahrens jederzeit Ihre Zustimmung zurückziehen!

Bedenken Sie aber:

In diesem Fall wird das BEM beendet und der AG ist zu keinen weiteren Maßnahmen verpflichtet.

Und im Falle einer Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen kann es in einem Kündigungsschutzklageverfahren schwierig werden.

Außerdem ist AU keine Privatsache! Egal, ob die Krankheit im dienstlichen oder privaten Umfeld ihre Ursachen hat. AU belastet den Betrieb, die Kollegen und in manchen Fällen auch das Arbeitsklima!

Sollten Sie zu den Betroffenen gehören, wenden Sie sich an die für Sie zuständige Interessenvertretung (WPR, NPR, SBV, JAV, Gleichstellungsbeauftragte).

Diese wird Sie durch das Verfahren begleiten, Sie unterstützen und beraten und das Verfahren überwachen.

Jutta Türri SBV



Verlängerung der Altersteilzeit von 7 auf 10 Jahre

Das Kabinett hat am 7. Juli 2009 dem Personalkonzept 2010 zugestimmt. Danach können Tarifbeschäftigte Altersteilzeitarbeit mit einer Laufzeit von bis zu 10 Jahren vereinbaren. Diese Neuregelung gilt nur für Beschäftigte, mit denen nach dem 06. Juli 2009 erstmals ein Altersteilzeitvertrag geschlossen wird. Eine Anpassung eines an diesem Stichtag bereits bestehenden Altersteilzeitvertrages mit dem Ziel der Ausweitung der Alterszeit ist nach dem Beschluss des Kabinetts ausdrücklich nicht vorgesehen und damit unzulässig. Altersteilzeitarbeit nach §2 Abs. 4 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) muss vor dem 01.01.2010 angetreten werden. Darüber hinaus müssen für die wirksame Vereinbarung von Altersteilzeit auch die übrigen Voraussetzungen des TV ATZ vorliegen (z.B. Vollendung des 55. Lebensjahres, Umfang der versicherungspflichtigen Beschäftigung vor Beginn der Altersteilzeit).

Jörg Häfke NPR

Wichtige Hinweise:

Beachten Sie, dass für alle ab dem Jahrgang 1947 die Regelrente nicht mehr mit 65 Jahren beginnt, sondern langsam angepasst wird an die Rente mit 67. Daraus kann sich ergeben, dass Ihr ATZ-Vertrag nicht bis an die Regelrente heran reicht!

Mit 65 kann nur jemand ohne Abzüge in Rente (Altersrente für besonders langjährig Versicherte) gehen, der 45 Jahre Wartezeit vorweisen kann. Dies sollte man aber vorher in der Rentenstelle nachfragen, da verschiedene Sachen herausgerechnet werden.

Das Gleiche gilt für die Rente für langjährig Versicherte. Hier gilt eine Wartezeit von 35 Jahren. In diese Rente kann man ab 63 Jahre gehen, allerdings mit Abzügen von 0,3% pro Monat. Die Rente ohne Abzüge beginnt wie bei der Regelrente mit 65+.

Wenn also die ATZ nicht an eine abzugsfreie Rente heranreicht, müssen Sie entweder in eine Rente mit Abzügen gehen oder in die Arbeitslosigkeit!

Alle Vollzeitkräfte, die die ATZ jetzt noch in Anspruch nehmen wollen, gehen auf Grund des noch bis Jahresende laufenden Sozialtarifvertrages mit der jetzt abgesenkten Arbeitszeit in die ATZ.

Jutta Türri NPR

Einfachheit ist ein Resultat von Reife.

Friedrich von Schiller

Apropos:

Der Sozialtarifvertrag* läuft wie vereinbart aus und entfaltet auch keine Nachwirkung gemäß Tarifvertragsgesetz.

Die Absenkung der Arbeitszeit und der Vergütung endet also am 31.12.2009. Betriebsbedingte Kündigungen sind bis zum 31.12.2010 ausgeschlossen.

Nach vorliegenden Informationen hat das Land Mecklenburg-Vorpommern kein Interesse an einer erneuten Verlängerung des Tarifvertrages, kündigt aber an, bis 2020 einen weiteren Abbau von 3000 Stellen im Land zu vollziehen zu wollen.

*(Tarifvertrag zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für den Bereich Landesverwaltung M-V 2004 & 2007)

Jörg Häfke NPR

„Studium Bolognese“ – Gedanken zu den Zielen für 2010

Was fällt Ihnen außer der berühmten Soße zur oberitalienischen Stadt Bologna ein? Natürlich: der gleichnamige Prozess zur Reform und Umstrukturierung der Hochschulausbildung in Europa. Seine Ziele bestehen in der Vergleichbarkeit der Studiengänge und -abschlüsse, verstärkter Interdisziplinarität, damit verbesserten nationalen und internationalen Kombinationsmöglichkeiten für die Studierenden, einer zeitlichen Straffung der Ausbildung, der Qualifizierung für den europäischen Arbeitsmarkt und nicht zuletzt in der Leistungssteigerung der Hochschulen selbst. Der Stand des dabei schon Erreichten, Eingeleiteten oder gar noch in Vorbereitung Befindlichen ist zu vielgestaltig und der Zeitpunkt viel zu frühzeitig, um allgemeiner beschrieben oder gar bewertet zu werden. Die seriöse Kritik am Bologna-Prozess aus Kreisen der Wissenschaft selbst und unabhängigen Medien ist mittlerweile unüberhörbar. Bleibt an dieser Stelle formal nur ein Diskussionsbeitrag eines wissenschaftlichen Mitarbeiters (in diesem Fall der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät): durchaus empirisch, durchaus mit polemischen Facetten, aber keinesfalls unbegründet.

Es gilt, die Entwicklung vor allem aus Sicht der „Nutzer“, der Studierenden, zu betrachten, denn vornehmlich ihre Situation sollte verbessert werden. Hier ist ganz allgemein festzustellen: Viele Studierende haben große Schwierigkeiten, ihr Arbeits- und Prüfungspensum selbstständig zu organisieren und folglich erfolgreich zu absolvieren. Der erhöhte Betreuungsaufwand besteht für die Lehrenden nicht allein in den nun zahlreicheren Lehr- und Prüfungsangeboten, sondern vor allem im Bachelor-Studium besonders in der Vorbereitung und Begleitung bei der selbstständigen Strukturierung und Bearbeitung von Studienleistungen. Man mag es bedauern, aber die Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeitsweise, zum Umgang mit den eigenen zeitlichen, technischen und persönlichen Möglichkeiten muss bei Studierenden vielfach erst entwickelt werden. Diese Bedingungen wurden zwar nicht

durch den Bologna-Prozess verursacht, aber weiter verschärft. Veranstaltungsangebote für Diskussionen zum Stand der Ausbildung und des weiteren Pensums nach den ersten Semestern offenbaren teilweise empfindliche Defizite. Der Rückgang bei den absolvierten Auslandssemestern (Internationalität!), allein zeitlich immer schwieriger zu organisierende Einblicke für Studierende in die Arbeit von Partnern außerhalb der Universität (Praxisnähe, Berufsqualifizierung!) oder auch die verstärkte Nachfrage von psychologischer Betreuung durch Studierende (vgl. z.B. Deutschlandfunk, 1. August 2009) dürfen nicht ignoriert werden. Schließlich verstärkt der erhöhte Zeitdruck die Flucht in scheinbar „abzurechnende“ Größen: Folien, Scheine, Stud-IP, Credits: „Wie viel Seiten sollen es denn sein...?“ Selbstverständlich gehört Lernwissen zum Studium - sobald es aber Kreativität und echte Strukturen für die Lehrinhalte ersetzt, sollte an seiner Verabreichung in Drageeform geforscht werden (Kostenfaktor!). Der „Mehrwert“ der Absolventen gegenüber jeder Stoffsammlung - und damit die Existenzberechtigung jeder Hochschule - besteht doch gerade darin, das Wissen lösungsorientiert anzuwenden, mit eigenen Ideen zu vernetzen und neues Wissen zu aktivieren. Die festzustellende Unlust an Methodendiskussionen, ja eine latente Theoriefeindlichkeit zehrt an der Substanz.

Frohlockende Aussagen von Kollegen aus Fachbereichen, die sonst mit ihrem überdurchschnittlichen Drittmittelaufkommen und hoher Publikationsanzahl auf sich aufmerksam machen, wie „Wir konzentrieren uns auf das Master-Studium“ sind völlig fehl am Platz. Gerade im Sinne von „Exzellenzforschung“ geht es um die Sicherung des Niveaus der Erstausbildung – eine nicht delegierbare Aufgabe, schon gar nicht an Tutoren. An den Fundamenten darf man nicht sparen.

Gegen die Bologna-Ziele ist eigentlich nichts einzuwenden. Allein aus Sicht der Studierenden ergibt sich aber aus der „Bologna-Realität“ deutlicher Nachbesserungsbedarf. Da muss auf sogenannte „Details“ wie den schmerzlichen Wegfall des „Diplom-Ingenieurs“ (eines 1899 in Preußen entwickelten, international anerkannten Qualitätsstandards) gar nicht eingegangen werden. Dass die notwendige Flexibilisierung der Studiengänge ohne Konstanz in den betreuenden Strukturen also z.B. ohne ausreichenden und dauerhaften wissenschaftlichen Mittelbau unmöglich ist (was nicht mit sogenannter „Versorgungsmentalität“ zu verwechseln ist), liegt auf der Hand. Die Realität sieht erschreckend anders aus.

Was macht die Würze der Bolognese aus? Auf keinen Fall das Erlernen der Taktik, wie man möglichst schnell ein Pensum „abhakt“ (was bei ständig umstrukturierten Rahmenbedingungen zweifellos auch nicht einfach ist). An einem besetzten Haus in Berlin-Wedding war Ende der 1980er Jahre ein bemerkenswerter Satz zu lesen: „Ausbilden heißt nicht einen Eimer füllen, sondern ein Feuer entfachen!“

Dr.-Ing. Carsten Liesenberg WPR

JAV WANT YOU!!!!!!!

Ihr macht gerade eine Ausbildung an der Universität?
Dann seid ihr hier genau richtig!

Ihr fragt euch, was diesen Herbst so los ist? Na JAV-
Wahlen natürlich!

Ihr habt Lust, etwas an der Uni zu bewegen? Dann seid
dabei und kandidiert!



Im November endet die Amtszeit der jetzigen JAV, die auf 2 positive Jahre zurückblicken kann.

Leider gibt es immer weniger Azubis an der Uni, das wollen wir wieder ändern und dazu brauchen wir Euch

Aber was heißt eigentlich JAV?

JAV = Jugend- und Ausbildungsververtretung, sie ist die erste Anlaufstelle für alle Fragen und Probleme rund um die Ausbildung.

Und was sind die Aufgaben einer JAV?

Die Aufgaben sind z.B.:

- ◆ den Auszubildenden bei Fragen und Problemen zur Seite stehen
- ◆ darauf achten, dass Gesetze und Vorschriften eingehalten werden

Wenn sich Azubis aus den unterschiedlichen Bereichen zur Wahl stellen, können wir euch am Besten helfen, da wir dann hautnah mitbekommen, wo der Schuh drückt.



Warum sollte ich mich in die JAV wählen lassen?

In der heutigen Zeit steigen die Anforderungen der Ausbildung.

Um auch danach auf dem Arbeitsmarkt eine gute Chance zu haben, ist die JAV immer daran interessiert, die Ausbildung zu verbessern. Außerdem sollte jeder Azubi seine Rechte und Pflichten genau kennen – oder eben wissen, wo er nachfragen kann! Hier wird die JAV durch Personalrat und Gewerkschaften fit gemacht...

Auch wenn man es nicht denkt, es gibt Azubis, die Probleme oder Schwierigkeiten in ihrer Ausbildung haben. Sie sollten damit nicht allein gelassen werden. Um hier zu helfen, brauchen wir engagierte, motivierte Azubis, die sich einsetzen und für andere stark machen

wollen.

Denkt immer daran: JEDER KANN MAL HILFE GEBRAUCHEN!!!!

Schaut einfach auf unserer Internetseite vorbei, hier findet Ihr Ansprechpartner und Telefonnummern

www.uni-rostock.de/index.php?id=63791

www.jav.info

www.jugend.verdi.de

Hurra...die Uni hat 2 neue Azubis!!!

In diesem Jahr begann am 01.09.2009 für zwei junge Menschen die Ausbildung an der Universität Rostock. Dieses Jahr werden nur zwei Berufe ausgebildet:

- Frau Portsch (rechts im Bild) hat eine Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste in der Universitätsbibliothek begonnen.
- Frau Stallbaum (links im Bild) begann eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation im Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung.



Für die anderen Ausbildungsberufe wie Feinwerkmechaniker/in, Fachinformatiker/in, Fotograf/in und Chemielaborant/in fehlen entweder die Ausbilder oder das Engagement der Uni?

Jugend- und Ausbildungsververtretung (JAV)

Foto: Medienzentrum

Die Erfahrung ist zweifelsfrei die beste Lehrerin, aber das Lehrgeld ist sehr hoch.

Francoise Sagani

UNIVERSITÄT ROSTOCK

DIE PERSONALRÄTE

Impressum:

Redaktion:	AG Öffentlichkeitsarbeit
Sitz	Schillerplatz 8
	D 18055 Rostock
Fon	+ 49 (0)381 498-5751
	+ 49 (0)381 498-5752
Fax	+ 49 (0)381 498-5753

personalrat@uni-rostock.de

www.personalrat.uni-rostock.de