

Die Personalräte

Infoheft 4/2009



Foto: B. Beleites



Inhalt:

Editorial	Seite 02
Tätigkeitsbericht des GPR Mai - November 2009	Seite 03
Tätigkeitsbericht des WPR Mai - November 2009	Seite 04
Wie viele Nieten hat der Eiffelturm? (Tätigkeitsbericht NPR)	Seite 05
Rückblick auf die Arbeit der SBV für das Jahr 2009	Seite 07
Rückblick in die JAV-Arbeit (Amtszeit 11/2007 - 11/2009)	Seite 08
Es gab doch 1% Leistungsentgelt - wo ist das geblieben?	Seite 09
Arbeitsbedingungen der Promovierenden und Habilitierenden	Seite 10
JAV - Wahl 2009	Seite 11

Editorial

Gefühlt hat das Jahr 2009 für viele gerade erst begonnen. Damit uns sein bereits nahes Ende nicht so sehr bewusst wird, wurde rechtzeitig vor dem Aufbau des Weihnachtsmarktes das Universitäts-hauptgebäude leergezogen und wir haben weniger dienstliche Anlässe, den „geflügelten Jahres-endfiguren“ in dessen Nähe zu begegnen.

Zum Jahreswechsel ziehen die Personalräte, die Jugend- und Ausbildungsververtretung und die Schwerbehindertenvertretung Bilanz. Wir haben uns mit dem „neuen“ Rektor, Herrn Prof. Schareck, vertraut gemacht und Herrn Wittern als Kanzler verabschiedet. Ein Nachfolger für sein Amt wurde trotz professioneller Vorauswahl durch eine Assessment-Firma nicht gewählt. Frau Börner, nun unsere Kanzlerin, kennen wir bereits aus der Zusammenarbeit seit einer Reihe von Jahren. Was uns weiterhin bewegte und beschäftigte, finden Sie in den Tätigkeitsberichten der einzelnen Gremien. Das Tarifrecht für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) wurde mit dem Änderngstarifvertrag vom 1. März 2009 aktualisiert. Es ermöglicht nicht erst seitdem die Honorierung besonderer Leistungen in Form einmaliger Prämien. Wie dies umgesetzt werden soll, lesen Sie in unserem Beitrag dazu.

Bereits der vorhergehende Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten begann in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Qualitätssicherung der Universität eine große Umfrage zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus. Deren Auswertung fand in der gegenwärtigen Amtszeit ihren Abschluss. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen waren Gegenstand zweier Personalversammlungen im November, die einen Beitrag in diesem Heft auswertend behandelt.

All dies ist wieder nur ein Ausschnitt aus der Tätigkeit der Mitarbeitervertretungen. Mehr und Aktuelles bieten unsere Internetseiten, an deren Vervollkommnung wir weiterhin arbeiten.

Im November fand die Wahl der neuen Jugend- und Ausbildungsververtretung ihren Abschluss. An wen sich nun die Jugendlichen und die leider nur wenigen Auszubildenden mit ihren Problemen und Anregungen in den nächsten zwei Jahren wenden können, erfahren Sie ebenfalls in diesem Heft.

In der Hoffnung, dass für alle etwas Interessantes dabei ist, empfehlen Ihre Personalräte Ihnen das vorliegende Infoheft und wünschen allen Beschäftigten ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Jahreswechsel.

Dr. Bernhard Beleites AG-Öffentlichkeitsarbeit

Wenn der Mensch sich etwas vornimmt, so ist ihm mehr möglich, als man glaubt.

Pestalozzi

Tätigkeitsbericht des GPR Mai - November 2009

Der Gesamtpersonalrat hat die Aufgabe, Status übergreifende Thematiken aufzugreifen und zu bearbeiten. Nicht einzelne Personalfälle sind sein Thema, sondern allgemeine arbeitsrechtliche, organisatorische, soziale und hochschulpolitische Fragestellungen.

Nach der Konstituierung im Mai beschäftigte sich der GPR mit der Bildung spezifischer Arbeitsgruppen, der Entsendung von Mitgliedern in Fakultätsräte sowie seit längerem wieder in die Senatskommission Haushalt und Bau. In enger Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und dem Personaldezernat ist es unser Ziel, sich entwickelnde Probleme rasch zu erkennen, aufzugreifen und einer Lösung zuzuführen. Als Instrumente werden das Monatsgespräch mit dem Rektor bzw. seinen Vertretern genutzt, aber auch der direkte kurze Dienstweg mit konkret Zuständigen.

Derzeit befinden sich mehrere Dienstvereinbarungen im Erarbeitungs- bzw. Überarbeitungsstadium, z.B. die DV „Sucht“, die nach einem Rechtsstreit, der (unterstützt durch die Personalräte) zugunsten des Beschäftigten ausging, einer Überarbeitung bedarf. Ebenso werden eine DV Arbeitszeit in der MEF, DV Leistungsorientierte Bezahlung, DV Einstellung sowie DV Telearbeitsplätze diskutiert. Mit Ergebnissen ist bis zum Frühjahr 2010 zu rechnen.

Im sozialen Bereich machte sich der GPR, zusammen mit den anderen Personalräten, für die Entwicklung und Umsetzung des Konzeptes „Familiengerechte Hochschule“ stark. Des Weiteren stimmte der GPR der Schließung der Cafeteria Doberaner Straße im Sinne der Weiterentwicklung des medizinischen Standortes (Eröffnung einer Praxis) zu, da es mit der Kantine der Brauerei eine akzeptable Alternative seitens des Klinikums gibt. Hinzu kam, dass Beschäftigte nicht von einem Arbeitsplatzverlust betroffen waren. Bereits 2005 hatte es der GPR erreicht, dass mit der Übergabe der Cafeterien an die Firma pro curatio keine Kündigungen ausgesprochen wurden. Die Mitarbeiter verblieben letztlich bei der Universität.

Arbeitsrechtlich unterstützt der GPR ein Klarstellungsverfahren zur Übernahme von Jugend- und Ausbildungsvertretern durch die Universität nach Abschluss ihrer Ausbildung. Das Verfahren ist derzeit beim Verwaltungsgericht Greifswald anhängig.

Der GPR hat relevante Fragen auch auf die Landesebene gebracht, im Rahmen des Hauptpersonalrates (K), und mit dem Bildungsministerium diskutiert. Dazu zählten die Nutzung tarifrechtlicher Möglichkeiten zur Gewinnung und zum Halten von Personal sowie die Absicherung von Ausbildung. Den derzeitigen Rückgang auf 2 Ausbildungsplätze akzeptieren die Personalräte nicht.

Der GPR begleitet den Prozess der Entwicklung von Personalkonzepten (u. a. Bibliothek, Verwaltung, Botanischer Garten).

Hochschulpolitisch befindet sich auf Landesebene derzeit die Umwandlung von Klinikum und Medizinischer Fakultät in eine sog. Universitätsmedizin in der Diskussion. Im Gegensatz zum GPR begrüßt der Rektor das gegenwärtig für Greifswald diskutierte „Integrationsmodell“ auch für Rostock. Wir haben die Universitätsleitung sowohl auf die Entwicklung als auch die Auswirkungen aufmerksam gemacht. Die Personalräte lehnen das sog. Integrationsmodell nicht grundsätzlich ab, hatten

wir uns doch vor Jahren dafür ausgesprochen. Aber in der jetzt angedachten Form würde es keine Verbesserung für die Universität Rostock und ihre Beschäftigten darstellen, im Gegenteil: Mit Blick auf die Historie stellt das Beabsichtigte eine Gefährdung des Medizinstandortes Rostock dar.

Alle Personalräte unterstützen die Proteste der Studenten für eine Verbesserung der Studienbedingungen und Nachbesserungen bei der Umsetzung des Bolognaprozesses.

Dr. Sybille Bachmann Gesamtpersonalrat

Tätigkeitsbericht des WPR Mai - November 2009

Nach Konstituierung und Beginn der Arbeiten im Personalrat selbst und in den Arbeitsgruppen widmeten wir uns zunächst einer ebenso internen, trotzdem aber enorm wichtigen Aufgabe: der Aufstellung eines Bildungsplanes und dem sofortigen Beginn der Umsetzung mit einem sehr intensiven Inhouse-Seminar zum Personalvertretungsgesetz. Damit war unser Personalrat, der immerhin mit sieben von dreizehn Mitgliedern zu mehr als 50 Prozent aus erstmals gewählten Mitgliedern besteht, arbeitsfähig.

Den Großteil unserer direkt mitbestimmungspflichtigen Vorgänge machen die Anträge auf Absehen von der Stellenausschreibung aus. Wir gehen vom Grundsatz der Ausschreibungspflicht aus und sehen nur bei Vorliegen wirklich nachvollziehbarer Gründe die Möglichkeit, von diesem Grundsatz abzuweichen. Bereits im August 2005 haben wir uns in einem Artikel mit dieser Problematik auseinandergesetzt (**siehe https://www.uni-rostock.de/index.php?id=warum_stellenausschreibung**). Unabhängig von direkten Personalvorgängen ist die Beratung und Betreuung von Beschäftigten im Vorfeld von und/oder im Nachgang zu Personalmaßnahmen ein wesentlicher Teil unserer Arbeit. Die Spanne der Themen und Probleme reichte im Berichtszeitraum von A wie Arbeitszeugnis (Inhalt, Termin) über Schutz während der Schwangerschaft, Kündigungsdrohung, Mobbing, bis Z wie Zuordnung zur Erfahrungsstufe (Vergütungsfragen).

Sehr wichtig ist uns bei unserer Arbeit die Zusammenarbeit mit anderen Stellen der Universität. Mit der Gleichstellungsbeauftragten ergaben sich naturgemäß Berührungspunkte bei der Zusammenarbeit in der Projektgruppe zum Audit „Familiengerechte Hochschule“, in der die Personalräte durch ein Mitglied des WPR vertreten werden. Auch im Lenkungskreis zum Projekt „URgesund“ arbeitet ein Mitglied unseres Personalrates aktiv mit.

Ein großes WPR-Projekt war die Umfrage zu den Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals im Dezember 2008. Schon vor den Wahlen zu den neuen Personalräten nahmen wir die systematische Auswertung der Daten in Angriff. Ziel ist es, alle Ergebnisse in einer Broschüre zusammenzufassen.

In zwei Personalversammlungen im November stellten wir die Ergebnisse für die Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden vor und diskutierten mit den Betroffenen unsere Schlussfolgerungen und Vorschläge zum weiteren Vorgehen. Umfragedaten und Erkenntnisse aus den Gesprächen mit Beschäftigten werden dann den Inhalt von Gesprächen mit der Universitätsleitung bestimmen. Eine weitere WPR-spezifische Problematik sind alle Fragen im Zusammenhang mit Drittmittelprojekten: Stellenbesetzung ohne Ausschreibung, Overhead (Berechnung, Nutzung), Vertragsdauer, Überbrückungszeit zwischen Projekten, Ausfinanzierung der Personalmittel, Höhe der Vergütung. In Gesprächen mit dem Personaldezernat, den Projektverantwortlichen und der Universitätsleitung vertreten wir die Interessen der Beschäftigten in diesem ohne Frage komplizierten Umfeld. Ein wichtiger Teilerfolg für uns ist die Regelung, dass die im Sonderforschungsbereich abgeschlossenen Arbeitsverträge eine Laufzeit von i. d. R. zwei Jahren haben und den Befristungsgrund Qualifizierung (§ 2 (1) WissZeitVG) enthalten.

Den vollständigen Tätigkeitsbericht finden Sie unter:

https://www.uni-rostock.de/index.php?id=pr_wpr_info_berichte

WPR-Arbeit in Zahlen (Stand 30.11.09)

Sitzungen: 25 Beschlüsse: 93 Seminare/Tagungen: 11 Artikel im Info-Heft: 5

Mrika Fleischer Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Wie viele Nieten hat der Eiffelturm? (Tätigkeitsbericht des NPR)

Diese Frage ist mit nur einer einzigen Zahl zu beantworten. Ganz so kurz wird die Antwort nicht, wenn die Frage lautet: „Was macht der NPR?“ Was der PR macht (seine Aufgaben) ist im Gesetz (Personalvertretungsgesetz M-V) festgeschrieben. Wie eine Aufgabe erfüllt wird, hängt nicht zuletzt von handelnden Personen und deren Engagement ab.

Im Mai dieses Jahres haben Sie mit Ihrer Teilnahme an der Wahl den Personalrat mit einem starken Mandat ausgestattet. Seitdem haben sich die „Neuen“ an der Seite der „alten Hasen“ konstituiert, in Arbeitsgruppen zusammen gefunden und der täglichen Personalrats-Kleinarbeit gewidmet.

Dies geschieht oft im Kleinen, unter „Ausschluss“ der Öffentlichkeit – oftmals nicht mal von den Betroffenen wahr genommen.

Ein Schwerpunkt dieser Kleinarbeit ist zweifelsohne das Beratungsgespräch. Es ist sehr zeitintensiv und fordert den Personalrat in besondere Weise. So begleiten wir zur Zeit Mitarbeiter aus mindestens vier Bereichen.

Ratsuchende erwarten dabei ganz selbstverständlich von jedem einzelnen Mitglied Einfühlungsvermögen, Kommunikations- und vor allem Sachkompetenz. Als wir das Mandat angenommen haben, war das Herausforderung und Verpflichtung für jeden von uns - Sekretärin, Handwerker, Techniker

oder Ingenieur.

Ebenso wenig öffentlichkeitswirksam sind unsere wöchentlichen Antragsbearbeitungen. Dabei ist das Thema Neueingruppierung bzw. korrekte Stufenzuordnung einer der intensivsten Verhandlungsgegenstände mit der Dienststelle. Hin und wieder ist also der Personalrat „schuld“, wenn Ihre Anfrage zur Stufenzuordnung letztendlich erfolgreich beschieden wird.

Ein weiterer Schwerpunkt seit Sommer dieses Jahres ist das Thema „Übernahme von Auszubildenden“ - hier insbesondere der Anspruch auf unbefristete Übernahme für ehemalige JAV-Mitglieder/ Ersatzmitglieder. Dieser Anspruch ist kein Ruhepolster für schlechte Ausbildungsleistungen, sondern ein vom Gesetz gewollter Schutz für aktive und freie Tätigkeit als Jugendvertreter. Dies war bisher uneingeschränkt Konsens und gängige Praxis. Nun beabsichtigt die Universität sich vom Verwaltungsgericht Greifswald von der Übernahmeverpflichtung freisprechen zu lassen.

Damit stellt sich die Frage nach einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat – in gegenseitigem Respekt und auf gleicher Augenhöhe – so zumindest schreibt es das Gesetz vor.

Aussagen, auf die man sich zunehmend nicht mehr verlassen kann oder das „Verpassen eines Maulkorbs“, zählen bestimmt nicht dazu. Die Dienststelle war hier der Meinung, der PR habe nicht das Recht, Nachfragen zu einem Sachverhalt auch bei den Betroffenen zu stellen. Dies stellt nach unserer Auffassung einen gravierenden Eingriff in unsere Arbeit, Autonomie und Handlungsfähigkeit dar und trägt ganz bestimmt nicht zu einem guten Klima bei.

Der Personalrat hat sein Mandat von Ihnen – unseren Kollegen – erhalten und damit einen Auftrag übernommen. Den wollen und werden wir nach besten Kräften erfüllen. Der Hinweis auf unsere Schweigepflicht wird dabei zwar sehr ernst genommen, kann aber nicht dazu führen, dass wir uns von Ihnen soweit entfernen, dass in den wöchentlichen Personalratssitzungen Entscheidungen nur nach Aktenlage – von der Dienststelle vorgelegt – getroffen werden.

Nun steht Weihnachten vor der Tür und das ist die Zeit der Wünsche. Wir wünschen uns für die Zukunft auf der Suche nach der bestmöglichen Lösung für alle bestehenden und künftigen Probleme eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat.

Übrigens: Der Eiffelturm hat 2,5 Mio. Niete.

Jörg Häfke Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Mancher verdankt seinen Erfolg den guten Ratschlägen, die er nicht angenommen hat.

Ferenc Molnár

Rückblick auf die Arbeit der SBV für das Jahr 2009

Die Schwerbehindertenvertretung wird von den schwerbehinderten und den Schwerbehinderten gleichgestellten Mitarbeitern der Universität gewählt.

Aufgaben im letzten Jahr:

- Einbeziehung in die Planung von Bauvorhaben durch das Dezernat Technik und dem Betrieb für Bau und Liegenschaften der Landesverwaltung, insbesondere bei den Bauvorhaben auf dem Südstadtcampus Albert-Einstein-Str. und Justus-von-Liebig-Weg sowie im Hauptgebäude.
 - Behindertenfreundliche Bedingungen für Mitarbeiter -=> ein Label „Behindertenfreundliche Universität“ würde langfristig auch unserer Universität für Studenten gut zu Gesicht stehen.
- Mitwirkung an den Anerkennungsverfahren der staatlichen Ämter
 - Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft durch das Versorgungsamt M-V oder der Gleichstellung von Beschäftigten durch das Arbeitsamt
 - Annerkennung der Gleichstellung an unserer Uni liegt weit über bundesweitem Durchschnitt von 50%
- Unterstützung bei Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze mit Förderung durch Integrationsamt oder Rententräger.
- Unterstützung bei der Lösung soziale Probleme behinderter Menschen im beruflichen Umfeld in Zusammenarbeit mit den Personalräten
 - Nicht immer konnten kurzfristige und für alle befriedigende Lösungen gefunden werden.
 - Bei schwierigeren Problemen wird der Integrationsfachdienst des Integrationsamtes eingeschaltet.
- Begleitung Schwerbehinderter beim Betrieblichen Eingliederungsmangement.
 - Der Gesetzgeber hat im SGB IX verfügt, dass bei Krankschreibungen von mehr als 6 Wochen binnen Jahresfrist ein Betriebliches Eingliederungsmangement durchzuführen ist, um Ursachen der Krankschreibung, die in der betrieblichen Sphäre liegen, zu erkennen und zu beseitigen.
 - Hier bedarf es noch einer Regelung über eine Dienstvereinbarung.
- Teilnahme an Arbeitskreisen der Personalräte und der Dienststelle
 - AG Gesetzliche Grundlagen, AG Dienstvereinbarungen, AG Öffentlichkeitsarbeit
 - Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses, des Arbeitskreises Gesundheitsprävention „URgesund“ der Dienststelle
 - Teilnahme am Auditverfahren „Familiengerechte Hochschule“

Reinhold Hill Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung

Rückblick in die JAV-Arbeit (Amtszeit 11/2007 – 11/2009)

Nun ist es soweit, mit einem lachenden und einem weinenden Auge endet die Amtszeit der Jugend- und Ausbildungsververtretung (JAV). Vieles haben wir gemeistert, sind durch Höhen und Tiefen gegangen und standen den Auszubildenden der Universität mit Rat und Tat zur Seite.

Die Arbeit der JAV bestand z.B. aus den monatlichen Sitzungen, der Teilnahme an Personalratssitzungen, Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, der Mitwirkung am Personalrats Info-Heft, Gespräche mit Azubis und Ausbildern oder dem Erfahrungsaustausch mit anderen JAV'en.

So gab es unter anderem ein Treffen mit der JAV der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald oder der JAV der Hochschule für Musik und Theater Rostock. Durch diese Treffen konnten wir Erfahrungen austauschen und über mögliche Problemsituationen diskutieren. Daraus konnten wir einen idealen Vergleich zu unserer Ausbildung an der Universität Rostock ziehen.

Natürlich haben wir auch jede Gelegenheit genutzt, um uns weiter zu bilden, denn die Arbeit der JAV geschieht auf Grundlage des Personalvertretungsgesetzes und das muss man eben kennen.

Etwas das uns sehr am Herzen liegt, ist die Ausbildungssituation an unserer Universität. Wir bedauern es nach wie vor, dass immer weniger jungen Leuten die Chance zu einer guten Ausbildung an unserer Universität geboten wird. Die Universität hat sich als Ausbildungsbetrieb in den letzten Jahrzehnten einen sehr guten Namen gemacht, die große Zahl der Bewerber auf eine Ausbildungsstelle belegt das eindrucksvoll. Umso bedrückender finden wir die jetzige Entwicklung.

Allerdings geht auch bei uns in Sachen Ausbildung nicht alles glatt: Ausbilderwechsel, Problemsituationen und z.Zt. ein Beschlussverfahren gegen die Übernahme ehemaliger JAV-Mitglieder sind nur einige Beispiele.

Wir haben uns viel Mühe gegeben, um die Interessen der Azubis zu vertreten, was uns zum überwiegenden Teil durchaus gut gelungen ist. Hervorzuheben ist auch, dass einige von uns die Gelegenheit nutzten, sich durch Seminare weiterzubilden.

Weiterhin wäre zu erwähnen, dass wir auch an JAV-Stammtischen von ver.di teilnahmen, ein Treffen sämtlicher JAV-Mitglieder verschiedener Firmen und Einrichtungen aus Rostock .

Zurück blickend empfanden wir die Amtszeit als zwei spannende aber auch anspruchsvolle Jahre und bedanken uns ganz herzlich beim Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten für die „mütterliche“ Unterstützung sowie dem Dezernat für Personal und Personalentwicklung für das stets offene Ohr.

Wir wünschen der neuen JAV alles Gute und viel Erfolg!

Annika Machotzek Jugend- und Ausbildungsververtretung

Dass Du nicht kannst, wird Dir vergeben, aber nimmermehr, dass Du nicht willst.

Henrik Ibsen

Es gab doch 1% Leistungsentgelt – wo ist das geblieben?

Der Einstieg in die Leistungsbezogenheit und Leistungsdifferenzierung im neuen Tarifrecht des Tarifvertrages der Länder (TV-L), der am 01. November 2006 den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT-O) ablöste, war das Kernanliegen der Tarifpolitik der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL). Die Arbeitgeberseite hat ihre Forderungen nach leistungsbezogener Bezahlung dann selbst leise weinend wieder beerdigt.

§ 18 TV-L Leistungsentgelt wird durch den Tarifaabschluss vom 01. März 2009 rückwirkend zum 01. Januar 2009 gestrichen!

Damit entfällt künftig die pauschale Auszahlung der Leistungsbezahlung mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember. Das hierfür bereitstehende Geldvolumen ist in das Tabellenentgelt zurückgeführt worden.

Wir erinnern uns:

Diese Rückführung erfolgt in Höhe von 40 € Sockelbetrag ab dem 01. März 2009 sowie einer Einmalzahlung für Januar und Februar von je 20 €. Für diese Berechnungen haben die Tarifvertragsparteien ein Tabellenentgelt von 2550,00 € (Mittelwert der Tabelle) zugrunde gelegt.

Das bedeutet: Die Beschäftigten die im Einkommen höher liegen, kommen hierbei schlechter weg, die anderen entsprechend besser.

Jetzt werden Sie vielleicht fragen, wenn Sie zur erst genannten Gruppe zählen, ist das gerecht? Die Antwort lautet: „Nein – aber das spiegelt das derzeitige Kräfteverhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften/TdL) wieder“.

Aber es besteht eine Sonderregelung für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (§ 40 TV-L) nach der die Möglichkeit für eine besondere Zahlung im Drittmittelbereich, Leistungszulage und- prämie besteht. Von der Sonderregelung kann und wird an der Universität Gebrauch gemacht. Finanziert wird das aus den Rückstellungen.

Jörg Häfke NPR

Lache nicht über die Dummheit der anderen! Sie kann Deine Chance sein.

Winston Spencer Churchill

Arbeitsbedingungen der Promovierenden und Habilitierenden

Der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) führte im November zwei Personalversammlungen durch, die sich speziell mit der Situation und den Bedürfnissen des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität beschäftigten. Unser Ziel war es, zusammen mit den Betroffenen Problemfelder zu identifizieren und Handlungsmöglichkeiten zu beraten. Obwohl die rein zahlenmäßige Resonanz wieder einmal ernüchternd gering war – 14 Gäste beim ersten Termin, evtl. dem widrigen Wetter geschuldet, und ca. 25 eine Woche später – erwies sich wie oft im Leben, dass niedrige Quantität und hohe Qualität sich nicht ausschließen. In beiden Versammlungen ergab sich ein lebhafter und sachkundiger Austausch, so dass wir konstatieren können: Ziel erreicht! Ausgangspunkt der Überlegungen des WPR waren die Ergebnisse der vor einem Jahr durchgeführten Umfrage des WPR zu motivierenden und demotivierenden Faktoren und den Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals der Uni. Ein Teil dieser Umfrage widmete sich gezielt der besonderen Situation der wissenschaftlich Beschäftigten in einer Qualifizierungsphase. (zur Umfrage siehe auch Info-Hefte 3/2008 und 1/2009)

In einer ausführlicheren Version dieses Artikels auf den Internet-Seiten der Personalräte

https://www.uni-rostock.de/index.php?id=arbeitsbedingung_promovierende

finden Sie die auf Grund der Umfrage-Ergebnisse identifizierten Handlungsfelder und die Schlussfolgerungen aus den Diskussionen während der zwei Versammlungen. Diese lassen sich in vier Kategorien zusammenfassen:

- Maßnahmen, die sich aus der unmittelbaren Aufgabe des WPR, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen zu überprüfen, ergeben
- Verbesserung des Arbeitsklimas und der Motivation
- Wissenschaftliche Qualifikation und Berufsperspektive
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Der WPR arbeitet zur Zeit an einer Broschüre mit der ausführlichen Darstellung der Ergebnisse der Umfrage vom Dezember 2008. Die Fertigstellung ist für Anfang 2010 geplant. Diese Broschüre wird auch auf den Internet-Seiten der Personalräte veröffentlicht werden.

Marika Fleischer WPR

Niemand hätte jemals den Ozean überquert, wenn er die Möglichkeit gehabt hätte, bei Sturm das Schiff zu verlassen.

Charles F. Kettering

JAV-Wahl 2009

Zur Wahl zur Jugend- und Ausbildungsvertretung der Universität Rostock haben 8 Auszubildende aus allen 4 Lehrjahren kandidiert.

Darunter befanden sich 3 Kauffrauen für Bürokommunikation, eine Fotografin, 3 Fachangestellte für Medien und Informationsdienste sowie ein Chemielaboranten.

Die öffentliche Stimmenausszählung erfolgte am 26.11.2009

Hervorzuheben ist, dass sich nahezu alle Azubis an der Wahl beteiligt haben.

Diese Beteiligung motiviert uns, noch aktiver und stärker zu agieren.

Auf diesem Wege möchten wir uns bei allen Beteiligten für die Unterstützung während der Wahl bedanken.

Auf Grund der geringen Anzahl von Auszubildenden war nur noch ein Jugendvertreter zu wählen :

Jugend- und Ausbildungsvertreterin:

Annika Machotzek



Ersatzmitglieder:

Robert Einsle

Anne-Kathrin Hapke

Jennifer Portsches

Jenny Doss

Christine Zimmermann

Annika Machotzek und Theresa Kopplow JAV

Wir wünschen Ihnen und Ihren Angehörigen

Frohe Weihnachten

und einen

Guten Rutsch in das Jahr 2010!

Ihre Personalvertretungen



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