

Die Personalräte

Infoheft 2/2010



Foto:Medienzentrum



Inhalt:

| | |
|--|----------|
| Editorial | Seite 02 |
| Universität Rostock - Familienfreundliche Hochschule | Seite 03 |
| Wer ist eigentlich ELENA? | Seite 05 |
| Novelierung des LHG`s noch in diesem Jahr | Seite 06 |
| Wussten Sie schon? | Seite 07 |
| Erholungsurlaub - Kann der Chef meinen Urlaub festlegen? | Seite 08 |
| Glücksspielsucht - Wenn Glücksspiel zum Problem wird | Seite 08 |
| Behindertenfreundliches Bauen an der Uni | Seite 11 |
| Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen | Seite 13 |
| Wenn der Arbeitsplatz zum Backofen wird | Seite 14 |
| Einladung zur Personalversammlung | Seite 15 |

Editorial

Im vorliegenden Infoheft greifen wir wieder einmal das Thema der familienfreundlichen Hochschule auf. Dazu gehört im Sinne eines verpflichtenden Entwicklungsprozesses die Sensibilisierung der Führungskräfte ebenso wie die Schaffung von Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Mit personalrätlicher Beteiligung werden im Rahmen der Personalentwicklung zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote erstellt. Wir informieren über den aktuellen Stand der Aktivitäten.

ELENA – das klingt wie der Name einer netten Dame. Gemeint ist aber eine umfangreiche Speicherung unserer Daten auf Vorrat für den Fall eines Antrags auf Sozialleistungen. Der „Elektronische Entgelt-Nachweis“, den die Arbeitgeber in diesem Jahr erstmals monatlich übermitteln müssen, stößt bei Datenschützern auf Skepsis. Sensible Auskünfte über mehr als 40 Millionen Arbeitnehmer werden zentral gesammelt. Wie und wozu das Verfahren gedacht ist, und worin die Bedenken bestehen, erfahren Sie in unserem zweiten Beitrag.

Noch in diesem Jahr steht uns eine Neufassung des Landeshochschulgesetzes ins Haus. Der Entwurf durchlief im März/April die Diskussion in der Verbandsanhörung. Für die Medizin schwerwiegend ist eine zunächst für die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald formulierte Rechtsformänderung der Medizinischen Fakultät und erneut des Klinikums. Wir geben Ihnen eine Übersicht über die Stellungnahme der Personalräte zu diesem und weiteren Inhalten des Gesetzentwurfs, darunter auch Statusänderungen für wissenschaftliches Personal.

Wie im Fall des Gesetzgebungsverfahrens ist unser Einfluss auf den Ausgang vieler Situationen begrenzt, und nach Ausschöpfung unserer Handlungsmöglichkeiten wünschen wir uns meist gegenseitig noch viel Glück. Was wäre das Leben ohne Glück? Der Wunsch danach bedingt auch den Reiz, spielerisch den Zufall herauszufordern. Die Hoffnung auf den Glücksrausch des Gewinners kann jedoch zur Sucht werden. Auskunft über diese Gefahr sowie über Hilfsangebote und Auswege für Betroffene gibt Ihnen unsere Darstellung zum Thema „Glücksspiel“.

Bei der Erneuerung unseres schönen Hauptgebäudes wie auch auf den anderen Baustellen der Universität setzt sich die Schwerbehindertenvertretung stets für die behindertenfreundliche Gestaltung aller Einrichtungen ein. Diesen Aspekt ihrer Tätigkeit legt sie auf einer der nachfolgenden Seiten dar. In einem weiteren Artikel erläutert sie die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen.

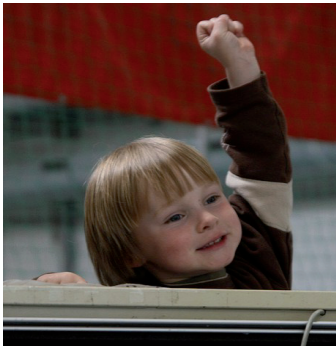
Nicht zuletzt hoffen wir, viele von Ihnen zur Personalversammlung im Juli begrüßen zu können, die wir in diesem Heft ankündigen. Weitere aktuelle Informationen finden Sie nach wie vor unter <http://www.personalrat.uni-rostock.de> auf unserer Internetseite.

Dr. Bernhard Beleites AGÖ

Je planmäßiger die Menschen vorgehen, desto wirksamer trifft sie der Zufall.

Friedrich Dürrenmatt

Universität Rostock – Familienfreundliche Hochschule



„Der Universität Rostock wurde am 07. Dezember 2009 das Zertifikat familiengerechte hochschule für die kommenden drei Jahre verliehen.“

Haben Sie davon schon etwas mitbekommen? Auf der Homepage der Universität Rostock findet man auch nicht so schnell etwas dazu. Einige Informationen sind über die Suchfunktion z.B. unter

<https://www.uni-rostock.de/index.php?id=98552&L=0> zu finden.

Dort können Sie unter anderem lesen:

„Mit dem audit familiengerechte hochschule möchte die Universität Rostock eine Mentalitäts- und Bewusstseinsveränderung im Umgang mit der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie anstoßen.“

Schön, das liest sich gut. Doch was bedeutet dies konkret?

Im Infoheft 3/2009 des Personalrats wurden schon Ziele in verschiedenen Handlungsfeldern vorgestellt. Das komplette Dokument mit den Zielvereinbarungen zur Erlangung des Zertifikats familiengerechte hochschule ist leider noch nicht für alle Universitätsangehörigen einsehbar.

Einige Maßnahmen, wie z.B. die Möglichkeit, durch Vorarbeiten/Überstundenabbau einen halben Tag für die Kindergeburtstagsvorbereitung/feier in Absprache mit dem Vorgesetzten freinehmen zu können, sind schon umgesetzt.

Bei weiteren geplanten Maßnahmen, wie z.B. der Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern, ist man schon recht weit vorangekommen. Zwei Eltern-Kind-Zimmer (R 117 Haus 3 in der UImenstrasse und in der UB Südstadt) sind inzwischen weitgehend eingerichtet. Unser derzei-

tiger Rektor, Prof. Scharek, hat dankenswerterweise sein Preisgeld, welches er anlässlich der Wahl zum Rektor des Jahres erhielt, zur Beschaffung von Einrichtungsgegenständen bereitgestellt. Es werden jedoch noch gut erhaltene Kindersachen (z.B. Bücher für alle Altersgruppen bis ca. 12 Jahre, Bausteine, Puppen, Autos, ggf. Lego- und / oder Playmobil-Spielsachen usw.) sowie für den Raum in der UB noch ein Hochstuhl benötigt. Wer solches erübrigen kann, setze sich bitte mit Frau Annette Meier (Geschäftsführerin „Familiengerechte Hochschule“; Tel.: 5743; Email: annette.meier@uni-rostock.de) in Verbindung. Für weitere Eltern-Kind-Zimmer, z.B. in der PHF, werden noch passende Räumlichkeiten gesucht.

In Bezug auf den geplanten Universitätskindergarten sind Verhandlungen mit einem entsprechenden Träger kurz vor dem Abschluss, so dass voraussichtlich 2011 ca. 65 Plätze in der Ulmenstrasse für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Uni Rostock zur Verfügung stehen werden. Bei der Sensibilisierung von Führungskräften für die familiengerechte bzw. -freundliche Hochschule steht man noch am Anfang. Entsprechende Weiterbildungskonzepte werden zur Zeit erarbeitet, wobei man sich vorerst auf neu berufene bzw. junge Führungskräfte konzentriert. Unter Führungskräften versteht man den Personenkreis, welcher Personalverantwortung trägt (z.B. Projekt- oder auch Laborleiter), also nicht nur Professoren. Es soll ein langfristiges bzw. nachhaltiges Denken und Handeln gefördert werden.



www.familienservice.uni-freiberg.de

So nicht!

Verantwortung für Kinder bzw. Familien erfordert zwangsläufig ein Denken in größeren Zeithorizonten (im Gegensatz zu z.B. Legislaturperioden bei Politikern oder Vierteljahresberichten bei Aktiengesellschaften). Es soll, wie anfangs schon zitiert, eine Mentalitäts- und Bewusstseinsveränderung im Umgang mit der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie gefördert werden. Dabei besteht die Hoffnung, dass auch so manche „motivationsresistenteren“ Führungskräfte nach und nach durch zunehmende Überzeugungsarbeit, Selbsterkenntnis oder Altersweisheit in Richtung eines (familien-) freundlicheren, zukunftsorientierten Umgangs dazulernen werden. Jeder Einzelne trägt heute dazu bei, die Weichen für die Zukunft einer Gesellschaft, d.h. vor allem für unsere Kinder, zu stellen.

Werner Baumann WPR



Wer ist eigentlich ELENA?

Ist das vielleicht eine altgriechische Schönheit? Oder gar die neue Nachbarin?

Weit gefehlt! - Die Abkürzung „ELENA“ steht für das Gesetz zum **E**lektronischen **E**ntgelt-**N**achweis. ELENA ist eine Ich-weiß-fast-alles-Datenbank. Diese wird seit Jahresbeginn monatlich mit sensiblen Informationen von ca. 40 Millionen deutschen Arbeitnehmern gespeist. Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, die geforderten Arbeitnehmer-Daten an die zentrale Speicherstelle bei der Deutschen Rentenversicherung zu übermitteln. Die Verschlüsselung der Arbeitnehmer-Daten erfolgt bei der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Idee zur Schaffung einer solchen Monster-Datenbank stammt von der so genannten Hartz-Kommission und von den Arbeitgeberverbänden. Künftig, ab 2012, wollen die Arbeitgeber in Deutschland keine Entgeltbescheinigungen mehr in Papierform an Beschäftigte aushändigen und somit ca. 85 Millionen Euro pro Jahr sparen.

Sparen - das klingt gut, aber in Wahrheit werden die Kosten auf den Steuerzahler und den Leistungsbezieher abgewälzt. Der Auf- und Ausbau eines solchen Systems kostet uns Steuerzahler ca. 55 Millionen Euro. Benötigt also künftig (ab 2012) ein Arbeitnehmer eine Bescheinigung zur Beantragung von Wohn-, Eltern- oder Arbeitslosengeld, so geht er unter zur Zuhilfenahme seiner elektronischen Signaturkarte und seiner Identifizierung zur abrufenden Stelle und erwirbt (bezahlt) dort die entsprechende Bescheinigung. Die Behörde, bei der die Leistung beantragt wird, teilt dem Leistungsbezieher mit, bis zu welcher Höhe ihm die Kosten für die Bescheinigung als angemessen erstattet werden.

Nach heftiger Kritik der Datenschützer, Gewerkschaften und aus Teilen der Politik will das Bundesarbeitsministerium nun die Datenabfragen verschlanken. Ob diese Ankündigung auch in die Tat umgesetzt wird, bleibt abzuwarten. Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Datenerfassung sind angebracht. Beim Bundesverfassungsgericht Karlsruhe ist Ende März eine Verfassungsbeschwerde im Namen von 22000 Menschen eingereicht worden und es bleibt zuhopen, dass dem Datenwahnsinn ein Ende bereitet wird. (Stand: 18.05.2010)

Jörg Häfke NPR

Damit das Mögliche entsteht, muss man immer wieder das Unmögliche versucht werden.

Hermann Hesse

Novellierung des Landeshochschulgesetzes noch in diesem Jahr

Entgegen früher geäußerten Absichten will die Regierung nun doch noch vor den Landtagswahlen im nächsten Jahr eine Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) durch den Landtag bringen. Geplant ist die Verabschiedung für den Herbst, um so den Weg zur Gründung des Konstruktes „Universitätsmedizin“ an der Universität Greifswald zum 1. Januar 2011 freizumachen. Der dringende Wunsch aus Greifswald nach Errichtung dieser so genannten „Teilkörperschaft“ ist offenbar die Gelegenheit, gleich noch einige andere mehr oder weniger lange geplante Neuregelungen im LHG unterzubringen.

Bis 24. April durften die Betroffenen sich zu dem am 9. März vorgelegten Entwurf des Bildungsministeriums äußern. Die im Akademischen Senat bzw. seinen Kommissionen geführte Diskussion ist nach unserer Beobachtung von der Universitätsöffentlichkeit weitgehend unbemerkt geblieben. Es entstand der Eindruck, dass bei weitem nicht allen Beteiligten die Tragweite einiger der Neuregelungen klar ist.

Die Personalräte der Universität Rostock veröffentlichten ihre Stellungnahme am 16. April und leiteten sie der Universitätsleitung, Hochschulgremien und dem Hauptpersonalrat beim Bildungsministerium zu.

In dieser Stellungnahme gehen wir kurz auf einzelne Themen - z.B. Qualitätssicherung, Rechte der Studierenden, Konzil oder erweiterter Senat - ein und äußern uns ausführlich zu den vorgeschlagenen Änderungen im Bereich Hochschulpersonal (Stichworte: Lehr- und Forschungsprofessuren, Berufungskriterien, Abschaffung der Kategorie Lehrkräfte für besondere Aufgaben), den im Zuge der LHG-Novellierung geplanten Änderungen im Personalvertretungsrecht (die wir ausnahmslos ablehnen) und zur oben schon angesprochenen vorgeschlagenen Rechtsformänderung im Bereich Medizin.

Hier sprechen sich die Personalräte klar gegen die Einführung einer so genannten Teilkörperschaft „Hochschulmedizin“ aus. Die damit formal bewerkstelligte Integration der Medizinischen Fakultät in das Klinikum - die bisherige Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) - hat die quasi vollkommene Separation dieses neuen Gebildes „Hochschulmedizin“ von der Rest-Universität zu Folge. Das entspricht, entgegen der im Gesetz geäußerten Absicht, de facto der Gründung einer medizinischen Hochschule.

Insbesondere die Akteure der Medizinischen Fakultät unserer Universität scheinen sich sehr viel von dieser neuen Konstellation zu versprechen. Die immer wieder hervorgehobenen grundsätzlichen Konflikte in der Koexistenz von Lehre und Forschung einerseits und Patientenversorgung andererseits werden sich aber nicht durch einen Federstrich in Luft auflösen. Von der Gründung der AöR hatte man sich vor Jahren ähnliche Wunder erhofft. Jetzt

sucht man sein Heil in der Schaffung wieder neuer Strukturen, die denen privatrechtlich organisierter Firmen verdächtig ähneln. Spätere Privatisierungen könnten dann einfacher vonstatten gehen.

Wie so etwas geht, ist derzeit in unserem Nachbarland Schleswig-Holstein zu beobachten. Aus schlichter Geldnot wurde da gerade für 2015 der Verkauf des Universitätsklinikums beschlossen, was für Lübeck das Aus für das Medizinstudium mit noch unbekanntem Folgen für den Hochschulstandort insgesamt bedeutet.

In Rostock sollte man sich der immer noch gültigen Meinung des Wissenschaftsrates erinnern, die bekanntlich für Mecklenburg-Vorpommern nur einen Standort für die Mediziner-ausbildung vorsieht. Nicht alles, was für Greifswald gut sein mag, ist auch gut für Rostock.

Die Stellungnahme der Personalräte ist seit dem 16. April unter „Aktuelle Mitteilungen“ auf unseren Internetseiten nachzulesen: <http://www.personalrat.uni-rostock.de/>

Marika Fleischer WPR

Wenn Du im Recht bist, kannst Du Dir leisten, die Ruhe zu bewahren; und wenn Du im Unrecht bist, kannst Du Dir nicht leisten, sie zu verlieren.

Mahatma Gandhi

Wussten Sie schon?

In der DDR Zusatzversorgte können sich erhaltene Jahresendprämien für die Rente anerkennen lassen, wenn die Beitragsbemessungsgrenze Ost für das jeweilige Jahr noch nicht ausgeschöpft ist (Bundessozialgericht (BSG) 23.8.2007, Az. B 4 RS 4/06 R). Als Nachweis werden schriftliche Unterlagen oder Glaubhaftmachung (z. B. durch Zeugenerklärungen) akzeptiert.

Genauer finden Sie unter

www.deutsche-rentenversicherung.de > Rente > Vor der Rente > Sonder- / Zusatzversorgung > Rechtsprechung BSG

Dr. Bernhard Beleites AGÖ

Erholungsurlaub - Kann mein Chef den Urlaub festlegen?

Das Dezernat Personal und Personalentwicklung (D4) beantwortet in seinem „Rundschreiben Erholungsurlaub TV-L“ vom Mai 2010 (versandt per E-Mail, siehe auch D4-Internetseite) sehr informativ die meisten Fragen, die in diesem Zusammenhang auftreten. Wir möchten ergänzend auf Nachfolgendes hinweisen:

Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf bezahlten Urlaub, der grundsätzlich zu gewähren ist. Wenn kein Einverständnis zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem erzielt wird, unterliegt die Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs der Mitbestimmung des Personalrates. Das Mitbestimmungsverfahren ist von der Dienststelle einzuleiten, aber der Beschäftigte kann sich auch an den Personalrat wenden. Das Ziel ist ein gerechter Ausgleich zwischen den Bedürfnissen des Betroffenen, den Interessen anderer Beschäftigter und den dienstlichen Erfordernissen. Der Personalrat wird versuchen, dem Betroffenen zu helfen, muss jedoch die Begründungen aller Seiten abwägen.

(s.a. PR-Infoheft 1/2010 - Pack die Badehose ein - Urlaubszeit schönste Zeit)

Dr. Bernhard Beleites AGÖ



Diesen Hinweis und den Link zu den D4-Internetseiten finden Sie auch unter <http://www.personalrat.uni-rostock.de/>

Glücksspielsucht - Wenn Glücksspiel zum Problem wird

Für viele ist das Glücksspiel ein harmloses Freizeitvergnügen – für andere wird daraus bitterer Ernst: sie werden abhängig und ruinieren sich und ihre Familien.

„Gegen Mitte des Monats war unser Konto immer leer“ beschreibt eine Angehörige die Situation. „Ich stellte meinen Mann zur Rede und bat ihn eindringlich aufzuhören“.

Rund 27 Milliarden Euro setzen die Deutschen jährlich beim Glücksspiel ein. Staatliche und private Anbieter teilen sich den Markt und werben um die Spielleidenschaft der Bundesbürger, mit deren Vermarktung erzielen sie hohe Gewinne.

Glücksspiel – ein harmloses Freizeitvergnügen? Für die meisten – Ja! Auf der Verliererseite stehen jene, die dem Glücksspiel verfallen. Für sie wird aus dem Vergnügen bitterer Ernst!

In der BRD gibt es ca. 400.000 Betroffene – zählt man ihre Familien dazu, so kommt man ohne weiteres auf eine Million. Glücksspiel führt unter allen Süchten (also weit vor Kauf- oder Alkoholsucht) zur höchsten Verschuldung. Das soziale Umfeld reagiert meist erst sehr spät, vorher wird reichlich bagatellisiert „Mein Gott, bist du schon wieder pleite?“ und unter guten Freunden wird natürlich mit dem einen oder anderen Schein ausgeholfen....

Man spricht von einem Glücksspiel, wenn der Zufall über Gewinn und Verlust entscheidet und es eine Gewinnsumme gibt.

Dabei ist das Glücksspiel keine „Neue Sucht“ - neu an der Glücksspielabhängigkeit ist höchstens ihre weite und rasante Verbreitung. Erklären lässt sich dieser Anstieg mit der inzwischen sehr hohen Verfügbarkeit von Glücksspielen

Die moderne Technik macht es möglich und so ist es nicht verwunderlich, dass Online- Angebote ganz besonders boomen. Hier handelt es sich um uneingeschränkt verfügbare Angebote, die kaum kontrollierbar sind. Der unkomplizierte Internetzugang für fast jedermann hat eine Reihe neuer Anbieter auf den Plan gerufen: Sportwetten, Casinospiele, Lottospiele. Besonders pervers: um deutsche Regelungen zu umgehen, agieren die Anbieter meist vom Ausland aus. Deutschland hat nämlich hier seit Januar 2009 seine Gesetzgebung verschärft und solche – im Internet – geschlossenen Verträge für rechtswidrig erklärt. Hauptkritikpunkt: der Spieler hat keinerlei Anspruch auf (s)einen Gewinn und hat keinen eigenen Zugriff auf die Spieleinsätze (s. online-Poker) Hier sind also der Abzocke und der Manipulation Tür und Tor geöffnet. Bedrückend ist, dass sich an einem ganz normalen Tag trotzdem Hunderttausende auf solchen Seiten tummeln.

„Wenn das Glücksspiel sogar im Fernsehen läuft, kann es ja nichts Schlimmes sein!“

Stimmt – auf den ersten Blick! Da sieht es nämlich aus, wie ein ganz harmloses Ratespiel – schnell wird es jedoch zum Glücksspiel, nämlich dann, wenn der „Zufall“ eine Rolle spielt und eine Geldsumme eingesetzt werden muss (z.B. mittels Telefongebühren)

Und so geht's:

Die Talkmasterin (meist eine dünn bekleidete Dame) animiert die Zuschauer vor laufender Kamera anzurufen, verspricht, dass der Anrufer in die Sendung geschaltet wird, um ein ganz einfaches Rätsel zu lösen. Alsdann wird die Dame sichtlich nervös, sie baut einen Zeitdruck auf ...noch 5 Minutenund verweist darauf, dass sich ganz nebenbei die Gewinnsumme deutlich erhöht. Bei einer solchen Summe hält es dann kaum noch jemanden im Sessel, es wird fleißig angerufen – der Telefonruber rollt. Was die Anrufer jedoch nicht wissen, sie werden gar nicht ins Studio durchgestellt (das geschieht solange, bis der Sender auf „seinen“ Mindestverdienst gekommen ist). Zur Glaubhaftmachung wird alsdann ein Anrufer durchge-

stellt, der entweder die Frage nicht versteht oder eine falsche Antwort gibt. Schaaaade..... und schon rollt der Rubel wieder, denn die Daheimgebliebenen können es nicht fassen, dass man so eine einfache Frage nicht beantworten kann. Irgendwann ist die Zeit um, die Gewinnchance ist vertan, die Dame zieht sich wieder warm an...das sollten dann allerdings auch die Anrufer tun – zumindest bei ihrer nächsten Telefonrechnung.

Glücksspielsucht ist eine Krankheit, die nicht von heute auf morgen entsteht und ebenso nicht einfach „wieder weg geht“. Sie ist das Ende einer Kette vieler Faktoren und Umstände. Die Ursachen sind vielfältig (wie bei allen Suchtarten) und meist ein Zusammenspiel mehrerer Faktoren. Im Falle des Glücksspiels sind das solche Faktoren wie Wirkung (Glücksspiel als genialer Problemlöser), (unbegrenzte) Verfügbarkeit von Glücksspielen, soziales Umfeld oder die Persönlichkeit des Spielers.

Eine Spielsucht liegt vor, wenn es zum häufigen und wiederholten Spielen kommt, dass alle sozialen, beruflichen und familiären Bindungen und Werte außer Kraft setzt.

Man unterscheidet hier 3 Phasen:

1. das positive Anfangsstadium – meist mit ersten Gewinnen und vielen guten Gefühlen
2. kritisches Gewöhnungsstadium – erste Verluste, Pechsträhnen, es beginnt eine „Aufholjagd“ – das Spielen wird intensiver – hier entstehen erste Konflikte mit dem Umfeld, die aber noch bagatellisiert und verdrängt werden
3. Sucht- oder Verzweiflungsphase – vom Gewinner typen zum Loser, man macht sich für das ständige Verlieren verantwortlich, das ganze Leben und das gesamte Geld wird bis auf den letzten „Cent“ verspielt



Die Auswirkungen des Glücksspiels überschatten alle

Lebensbereiche (Verschuldung, Verlust der Wohnung, des Arbeitsplatzes, der Familie... Beschaffungskriminalität, Selbstmordgefährdung)Bei Glücksspielsucht bleibt nicht nur Geld auf der Strecke, sondern auch ganz viel Vertrauen.

Der Spieler ist ein Mensch, der Hoffnung am notwendigsten hat, weil er an der Furcht am stärksten leidet.

Otto Weininger

Was kann ich tun?

Sprechen Sie mutig und offen eventuelle Beobachtungen an. Sagen Sie dem Betroffenen, dass sie ihn schätzen, sein Handeln jedoch nicht unterstützen. Nehmen Sie ihm keine Verantwortung ab, schützen Sie ihn nicht vor möglichen Konsequenzen.

Aber seien Sie ganz konsequent!

Die Suchtvereinbarung an der Universität gibt für alle Süchte einen Leitfaden vor. Hier finden Mitarbeiter und auch Vorgesetzte Handlungshilfen und Ansprechpartner.

Gabriele Schmidt NPR

Misserfolge sind Ratenzahlungen für den Erfolg.

Henry Ford

Behindertenfreundliches Bauen an unserer Uni

Unsere Uni ist eine altherwürdige Einrichtung. Und so haben wir auch altherwürdige Gebäude, die leider, was Behindertenfreundlichkeit betrifft, nicht besonders gut aussehen.

Jetzt werden viele Häuser (z.B. das Hauptgebäude) restauriert und in den nächsten Jahren entstehen neue Gebäude (z.B. die Gebäude in der Südstadt).

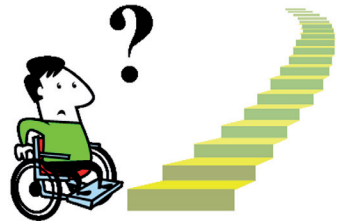
Es gibt genaue Vorgaben, wie gebaut werden muss, damit die Behindertenfreundlichkeit gegeben ist. Daran wird sich bei der Planung natürlich gehalten! Aber vorgegebene Normen reichen oft nicht aus! Die SBV steht hier mit in der Verantwortung! Die Zusammenarbeit der SBV mit dem D3 unserer Universität ist hier sehr gut. Die SBV wurde im Vorfeld in die Planung mit einbezogen. Die Baupläne lagen der SBV vor. Wir konnten unsere Bedenken und Vorstellungen mit einbringen. Inwieweit zum Schluss das alles umgesetzt wird oder aus Kostengründen wieder etwas gestrichen wird, das wird dann die Zukunft zeigen.

Auf folgende Punkte legt die SBV besonderen Wert:

- Kurze und leichte Wege vom Schwerbehinderten-Parkplatz zur Einrichtung (z.B. kein Schotter, kein Kopfsteinpflaster),
- automatisch öffnende Türen, die auch breit genug für Rollstuhlfahrer sind,

- breite Fahrstühle mit behindertengerechter Ausstattung, ausreichender Platz davor,
- Eingänge für Schwerbehinderte in der Nähe der Haupteingänge, um Hilfe zu finden,
- verstellbare Tische für Vortragende,
- Ausschilderung der Wege zu behindertengerechten Sozialräumen und Toiletten,
- Sozialräume, nicht nur für Schwerbehinderte, sondern auch für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen und Studentinnen oder
 - Wo bleiben Sie mit jemandem, der einen Unfall hatte oder am Schreibtisch zusammengebrochen ist?
 - Wo können sich Diabetiker (vor allen Dingen Studenten) in Ruhe spritzen?
- Markieren von Treppen für Sehgeschädigte

Behinderte werden aufgrund ihrer Behinderung immer Einschränkungen unterliegen. Wir von der SBV können auch nicht für jede Behinderung die Einschränkungen voraussehen. Aber wir kennen durch unsere Arbeit und durch Weiterbildungen eine große Anzahl von Krankheitsbildern und werden immer versuchen, dieses Wissen mit einzubringen.



Außerdem hat jeder von uns eine Verantwortung dafür, dass die behindertenfreundlichen Gegebenheiten auch so bleiben.

An der Uni herrscht immer Platzmangel und so werden oft Behindertentoiletten und andere Freiräume (Platz vor den Fahrstühlen, Gänge, ...) schnell zu Lagerräumen und Abstellflächen umfunktioniert. Auch Behindertenparkplätze werden gerne mal von Kurzparkern (manchmal auch von Langzeitparkern) genutzt. Hier kann jeder mitdenken und mitwirken. Es ist sehr schön, dass wir uns mit den Neubauten und den Restaurierungen auf gutem Weg zur behindertenfreundlichen Universität befinden. Die ersten Schritte sind getan, aber es ist noch ein langer Weg.

Jutta Türri SBV

Man muss durch die Nacht wandern, wenn man die Morgenröte sehen will.

Marie von Ebner-Eschenbach

Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen

Kein Mensch ist davor gefeit, eine Behinderung zu bekommen. Einige müssen seit ihrer Geburt mit den Einschränkungen, die eine Behinderung mit sich bringt, leben. Andere müssen sich erst im Laufe des Lebens damit auseinandersetzen, denn nach einem Unfall oder nach einer oftmals schweren und langen Krankheit können Behinderungen zurück bleiben. Auch wird keiner von uns jünger.

Auf Antrag kann beim zuständigen Amt der Grad der Behinderung (GdB) festgestellt werden. Wird ein Grad der Behinderung von 50 und mehr festgestellt, so liegt eine Schwerbehinderung vor. Damit steht man unter dem besonderen Schutz der Gesellschaft und das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ trifft zu.

Aber was ist mit jenen, die einen Grad der Behinderung von unter 50 haben?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem GdB von mindestens 30 und unter 50 können beim jeweils zuständigen Arbeitsamt eine Gleichstellung beantragen.

Wird diesem Antrag stattgegeben, werden sie den Schwerbehinderten gleichgestellt und fallen ebenfalls unter das SGB IX.

Nachteilsausgleiche der Gleichstellung sind:

- Die Schwerbehindertenvertretung Ihres Betriebes ist für Sie zuständig und Sie können sich mit allen Sorgen und Problemen, die sich durch Ihre Behinderung ergeben, an sie wenden.
- Sie dürfen wegen Ihrer Behinderung vom Arbeitgeber nicht benachteiligt werden.
- Sie stehen unter dem besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte. D.h. aber nicht, dass Ihr Arbeitsverhältnis jetzt unkündbar ist! Aber Ihnen kann nur mit Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihren Arbeitsplatz entsprechend Ihrer Behinderung umzugestalten oder Sie auf einen entsprechenden Arbeitsplatz umzusetzen. Das Integrationsamt kann ebenfalls hierfür Gelder bereitstellen.

Für den Betrieb hat es obendrein den Vorteil, dass er Sie in seine Schwerbehindertenquote einrechnen kann und er so keine Ausgleichsabgabe zahlen muss, denn wenn der Betrieb die vorgegebene Beschäftigungsquote für Schwerbehinderte unterschreitet, muss er dafür Ausgleichsabgaben leisten.

Also – sollten Sie einen anerkannten GdB zwischen 30 und 50 haben, so haben Sie keine Scheu davor, einen Gleichstellungsantrag zu stellen. Ihr Arbeitgeber erfährt nichts über Ihre Behinderung außer dem Sachverhalt der Gleichstellung.

Sie bekommen das Formular bei dem für Sie zuständigen Arbeitsamt. Sie können mit unserer Hilfe beim Ausfüllen rechnen - machen Sie einen Termin mit uns! Telefon: 5740, Herr Hill, Vertrauensperson oder 5746, Frau Türr, 1. Stellvertreterin oder unter der E-Mail:

SBV@uni-rostock.de

Jutta Türr, SBV

Wenn Du keine Entscheidungen triffst, treffen die Entscheidungen Dich.

Klaus Klages

Wenn der Arbeitsplatz zum Backofen wird

Es sieht zwar noch nicht so aus, aber wer weiß, es wird hoffentlich auch in diesem Jahr einen Sommer geben mit richtig heißen Tagen..

Wir haben uns schon früher mit diesem Thema beschäftigt.

Hitze an sich finden wir im Urlaub gut, aber sie bedeutet für jeden, ganz besonders am Arbeitsplatz, eine erhebliche Belastung. Die Konzentrationsfähigkeit lässt nach. Man fühlt sich schlapp und ausgelaugt. Für gesundheitlich angeschlagene Arbeitnehmer bedeutet große Hitze sogar eine starke Gefährdung.

Was sagt der Gesetzgeber dazu? Nach der Arbeitsschutzrichtlinie (ASR) 6/1,3 sollen die Raumtemperaturen in Arbeitsräumen 26 Grad nicht überschreiten. Konkreter konnte oder wollte der Gesetzgeber sich nicht festlegen.

Aber, der Arbeitsschutz liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers. Nach dem Arbeitsschutzgesetz hat er die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen.

Die Arbeitsräume sind so einrichten und betreiben, dass die Beschäftigten keinen Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind. Somit ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit zu treffen, wenn die Raumtemperaturen zu hoch sind. Dabei muss er Gefahren an der Quelle bekämpfen und den Stand von Technik und Arbeitsmedizin sowie gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen.

Eine fachkundige Beratung hierbei können die Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. die Betriebsärztin leisten

Mögliche Maßnahmen sind:

- nächtliche Lüftungen (wo die Möglichkeit besteht)
- kürzere Arbeitszeit oder Arbeitsverlagerung in Absprache mit dem Vorgesetzten
- Anschaffung von Lüftern
- Bereitstellung von Mineralwasser

Fazit:

Wenn Sie einen netten Chef haben, der an einem guten Arbeitsklima und motivierten Mitarbeitern interessiert ist, wird er Ihnen das Arbeitsleben so angenehm wie möglich gestalten oder seine Mitarbeiter auf ein Eis einladen.

Sollten Sie zu den Mitarbeitern gehören, die keinen netten Chef mehr abbekommen haben, wenden Sie sich vertrauensvoll an Ihren Personalrat.

Jörg Häfke, Jutta Türri NPR

Einladung der Personalräte zur Personalversammlung

Wann treffen wir uns?

Am 8. Juli 2010 um 13:00 Uhr

Wo treffen wir uns?

AUF, Haus Nr. 8, Großer Hörsaal

**Unsere Themen:**

- Ihr Geld
 - Unsere Zukunft
 - Ihre Infokanäle
 - Meine Freizeit gehört mir!
 - Sie fragen uns
 - Gespräche bei Musik und Imbiss
- Aussichten auf die neue Tarifrunde
 - Situation der Auszubildenen
 - Personalräte in den Medien
 - Zur Einhaltung der Arbeitszeit
 - Debatte

Wir freuen uns auf Sie!

Ihre Personalräte



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