

# Die Personalräte

Infoheft 2/2011



Foto: L.Körlin

## Inhalt:

Editorial	Seite 02
Der gestörte Urlaub	Seite 03
Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Länder	Seite 05
Macht die Arbeit Spass?	Seite 06
Betreuungsvereinbarung	Seite 07
Barrierefreie Uni -Wunschtraum oder Realität?	Seite 09
Wir wollen helfen, aber keiner ist da!	Seite 11
Wofür ist die HSBV zuständig?	Seite 13
Lösung des Osterrätsels	Seite 14

## Editorial

Der Sommer ist da und mit ihm auch die Urlaubszeit. Auch wenn das Wetter vielleicht nicht jeden Tag so ist, wie man es sich wünscht, so möchte man sich doch in seinem Urlaub ungestört erholen können. Unser erster Artikel beschäftigt sich mit der rechtlichen Grundlage zum „Gestörten Urlaub“.

In diesem Frühjahr wurden die Tarifverhandlungen für uns beendet. Hier werden die Ergebnisse noch einmal in kompakter Form vorgestellt.

Aber nicht nur die tariflichen Bestimmungen sind wichtig, um sich am Arbeitsplatz wohl zu fühlen. Oft sollte auch im Betrieb selbst etwas dafür getan werden, wie z.B. die Erarbeitung eines Maßnahmekatalogs für die wissenschaftlich Beschäftigten oder auch der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung für Promovierende.

Dass es zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen an der Uni kommt, erhoffen wir uns alle durch die Rekonstruktion alter Bausubstanzen, z.B. des Hauptgebäudes oder der Gebäude in der Albert-Einstein-Strasse 2 und natürlich durch den Bau neuer Gebäude für die Informatik, das ITMZ und die Physik. Über die Probleme bei der Schaffung von Barrierefreiheit berichtet der Artikel der Schwerbehindertenvertretung.

Unsere JAV meldet sich zu Wort, um noch einmal auf die Ausbildungssituation von Azubis an der Universität aufmerksam zu machen.

In diesem Jahr war die Wahl der Vertrauensperson der Hauptschwerbehindertenvertretung und seiner Stellvertreter. Unsere neu gewählte Hauptvertrauensperson stellt kurz da, welche Aufgaben auf die Hauptschwerbehindertenvertretung zu kommen.

Zu guter Letzt erfolgt die Auflösung unseres Osterrätsels.

Wir wünschen Ihnen einen schönen Sommer und einen erholsamen Urlaub.

*Jutta Türr, AG-Öffentlichkeitsarbeit*

Wer`n gauden Dag hebben wil, dei möt`n sick maken.

*Volksweisheit*

# Der gestörte Urlaub

## Rechtsfolgen arbeitgeberseitiger Kontaktaufnahme während des Erholungsurlaubs

In den letzten Jahren wurden Arbeitszeiten stark flexibilisiert und in Bereiche ausgeweitet, die zuvor der Freizeit vorbehalten waren. Zeiten, in denen Arbeitnehmer (AN) krankheitsbedingt nicht arbeiten, haben sich signifikant verringert, was nur z.T. auf eine Verbesserung der Gesundheit, zum anderen Teil auf einen empfundenen Zwang zur Anwesenheit am Arbeitsplatz zurückgeführt wird. Selbst Arbeitssucht wird als ernsthaftes Problem betrachtet. Während insgesamt der Krankenstand zurückgegangen ist, gibt es eine auffallende Zunahme psychischer Erkrankungen. Und die Urlaubspraxis ändert sich. AN nehmen weniger lang Urlaub am Stück und sind im Urlaub per Handy und E-Mail besser erreichbar als früher. Im Urlaub werden AN häufig krank, oder sie nehmen Urlaub sogar zum Zweck der Genesung.



Mit diesem Artikel soll klargestellt werden, dass eine Entfernung von der Arbeit und vom Arbeitgeber (AG) als Voraussetzung für den erholsamen Urlaub ernst genommen werden muss, wenn ein gesundes Verhältnis zur Arbeit gewahrt werden soll. Der Erholungsurlaub hat den Zweck, dem AN körperliche und seelische Erholung zu ermöglichen, d.h. Erhaltung und Wiederauffrischung der Arbeitskraft. Zumindest ein Urlaub im Jahr muss wenigstens 2 Wochen lang sein, um das erforderliche „Abschalten“ zu ermöglichen.

Darf sich der AN im Urlaub im Interesse seiner Erholung abschotten? Ja! Eine ungeschriebene Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag, sich erreichbar zu halten, hat er grundsätzlich nicht. Das gilt schon für normale Freizeit, erst recht für Erholungsurlaub. Weder muss der AN dem AG eine Urlaubsanschrift mitteilen, noch ist er verpflichtet, ein Handy mitzuführen oder E-Mail-Eingänge zu prüfen. So einleuchtend dies erscheint, so häufig wird behauptet, gerade im konkreten Arbeitsverhältnis bestünden Besonderheiten, die eine Erreichbarkeit erforderten. Bei genauerer Betrachtung erweist sich aber regelmäßig, dass die in Anspruch genommenen Besonderheiten letztlich Mängel in der Personalplanung und der organisatorischen Vorbereitung von Erholungsurlauben sind. Arbeit wird auf zu wenige Personen verteilt und zu nachlässig dokumentiert und organisiert. Mit der Kontaktaufnahme greift der AG in die rechtlich geschützte Erholungsmöglichkeit und die Selbstbestimmung ein, die der Urlaub dem AN verschaffen soll.

Die Störung des gewährten Urlaubs, z.B. durch ein Arbeitsgespräch, Lesen einer E-Mail bzw. Telefongespräch im Urlaub, bleibt nicht ohne rechtliche Folgen. Allgemein gilt die klare Regel, dass als Mindestschadensersatz jeder gestörte Urlaubstag, sei es auch nur für 10 Min., durch einen vollen Ersatzurlaubstag auszugleichen ist. Zu beachten ist allerdings der Anspruch auf einen zusammenhängenden mindestens zweiwöchigen Urlaub pro Jahr. Wird der einzige Urlaub gestört, der diese Anforderung erfüllt, schuldet der AG einen zweiwöchigen Ersatzurlaub. Wann liegt ein Mitverschulden des Betroffenen vor? Einerseits muss geprüft werden, ob die Kontaktaufnahme alternativlos war, also das aufgetretene Problem überhaupt während des Urlaubs gelöst werden musste und nicht ohne Hilfe des Kontaktierten gelöst werden konnte; andererseits, ob die Zwangssituation dem sich im Urlaub befindlichen AN anzulasten ist und dieser die Urlaubsstörung vorhersehen konnte. Bei der Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs ist die dreijährige Verjährung zu beachten, die mit Ende des Kalenderjahres beginnt. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, bevor der Ersatzurlaub erteilt worden ist, wandelt sich der Anspruch in einen Geldanspruch um, für dessen Bemessung das Durchschnittsentgelt der letzten 13 Wochen herangezogen wird. Jedoch führt der Geldanspruch ebenso wie ein Abgeltungsanspruch zu einem Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs.

Fazit: Wer als AN im Urlaub vom AG oder Kollegen gestört wird, hat im Regelfall einen Ersatzurlaubsanspruch gegen den AG, der so viele ganze Tage umfasst, wie Urlaubstage betroffen waren. Aber der beste Schadensersatzanspruch ist meistens nicht so gut wie die Situation, in der man ohne das schädigende Ereignis stehen würde. Alle Beteiligten – AG, AN und Kollegen – müssen den Urlaub als absolut geschützten Zeitraum anerkennen und das Mögliche dazu beitragen, dass der Erholungszweck nicht gefährdet wird.



*(Auszüge aus einem Aufsatz von J. Richter, Arbeit und Recht, 2011 (1), 16-20)*

*Dr. Jörg Harloff, WPR*

Wecker 't Füer hebbn will, möt ok den Rook lieden..

*Volksweisheit*

# Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Länder

ver.di und die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) haben sich in der dritten Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss am 10. März 2011 geeinigt.

Das Verhandlungsergebnis dürfte inzwischen auch schon in Ihrem Portemonnaie angekommen sein. Hier noch einmal die Fakten und Zahlen.



## **Die Beschäftigten erhalten:**

- 360 Euro Einmalzahlung (Teilzeitbeschäftigte anteilig)
- 1,5 % Tabellenerhöhung ab 1. April 2011\*
- 1,9 % + 17 Euro Tabellenerhöhung ab 1. Januar 2012\*

## **Auszubildende und Praktikanten erhalten:**

- 120 Euro Einmalzahlung
- 1,5 % Tabellenerhöhung ab 1. April 2011\*
- 1,9 % + 6 Euro Tabellenerhöhung ab 1. Januar 2012\*

## **Altersteilzeitarbeit**

Auf landesbezirklicher Ebene können Tarifverhandlungen zur Altersteilzeitarbeit im Rahmen der Vorgaben des Altersteilzeitgesetzes geführt werden.

## **Eingruppierung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben**

Negativ ist allerdings, dass sich die TdL weiterhin vehement weigert, die große Beschäftigtengruppe der angestellten Lehrkräfte an Universitäten, Hochschulen und Schulen in die allgemeine Eingruppierung über die tariflichen Regeln aufzunehmen. Die Verhandlungen dazu laufen also weiter.

**Laufzeit des Tarifvertrages:** bis zum 31.12.2012

## **Entgeltordnung zum TV-L**

Die Tarifvertragsparteien verständigen sich auf eine neue Entgeltordnung (EGO) zum Tarifvertrag der Länder (TV-L). Die Redaktionsverhandlungen werden aufgenommen. Inkrafttreten der EGO: 1. Januar 2012

Die Gewerkschaften und Personalräte werden nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen über die anstehenden Änderungen informieren. Das wird voraussichtlich erst im Herbst der Fall sein.

(Quelle: ver.di)

Jörg Häfke

\*Die neuen Entgelttabellen 2011 + 2012:

[www.personalrat.uni-rostock.de/pr-mitteilungen/pr-mitteilungen-recht/pr-mitteilungen-recht-gesetz/pr-mitteilungen-recht-tarif/](http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-mitteilungen/pr-mitteilungen-recht/pr-mitteilungen-recht-gesetz/pr-mitteilungen-recht-tarif/)

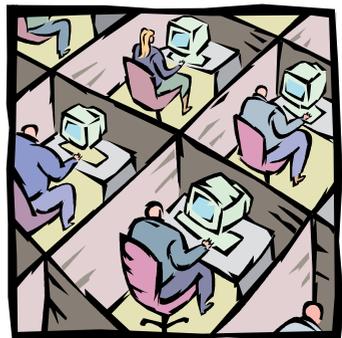
## Macht die Arbeit Spass? – Alles OK am Arbeitsplatz?

### **Vorschläge für einen Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Rostock**

Liebe wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
Ihr Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) plant gemeinsam mit dem Kanzler der Universität Rostock die Erstellung eines Katalogs mit Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der wissenschaftlich Beschäftigten.

Grundlage dafür sollen die Ergebnisse aus der von uns durchgeführten Befragung wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Rostock aus dem Jahr 2009 und die gegenwärtigen Erfahrungen von Promovierenden, Habilitierenden, Projektbeschäftigten sowie Stipendiatinnen und Stipendiaten während ihrer Arbeit an der Universität sein.

Um möglichst viele wirksame Maßnahmen in den Katalog aufnehmen zu können, bitten wir Sie um Ergänzungen zu den Ergebnissen unserer Umfrage sowie auch um neue Vorschläge, welche zur Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen an der Universität Rostock führen können.



Ebenso wichtig ist es, uns auf Missstände oder Probleme an Ihrem Arbeitsplatz aufmerksam zu machen, um gemeinsam Lösungswege zu suchen bzw. solchen Problemen durch die geplanten Maßnahmen vorzubeugen.

**Wir freuen uns auf Ihre Vorschläge und Ergänzungen! Dadurch können Sie in Zukunft vielleicht auch Ihre Arbeitsbedingungen positiv beeinflussen!**

*Dr. Manuela Meyerfeldt, WPR*

Wenn man Spaß an einer Sache hat, nimmt man sie ernst  
Gerhard Uhlenbruck

## Betreuungsvereinbarung – Gängelung, Papiertiger - oder praktizierte Nachwuchsförderung?

Das Thema Betreuungsvereinbarung/Promotionsvereinbarung wird in der Universitätsöffentlichkeit seit knapp zwei Jahren mehr oder minder kontrovers diskutiert, nahezu zeitgleich auf die Tagesordnung gebracht durch den Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) und die Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung, Frau Prof. van Rienen:

Der WPR hatte während der Auswertung seiner Umfrage zu den Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals

(<http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-wpr/pr-wpr-info/pr-wpr-umfrage>)

die Antworten der Promovierenden gesondert betrachtet und war zu dem Schluss gekommen, dass eine Verbesserung der Betreuung der Promovierenden viele der genannten Missstände beseitigen oder zumindest abmildern könnte.

Die Prorektorin arbeitete am Konzept der Graduiertenakademie, zu deren erklärten Zielen die Verbesserung der Betreuung der Promovierenden gehört. In Konzept und Richtlinie wird ausdrücklich auf die Betreuungsvereinbarung als wesentliches Instrument verwiesen

(<https://www.uni-rostock.de/forschung/graduierenakademie/>).

**Was ist eine Betreuungsvereinbarung?** Sie bietet die Möglichkeit, durch Strukturierung und Standardisierung die Betreuung der Promotion nachhaltig zu verbessern. Grundlage sind die Erfahrungen von Promovierendengruppen und Wissenschaftsinstitutionen, die zu Vorlagen wie z.B. der DFG-Richtlinie „Empfehlungen für das Erstellen von Betreuungsvereinbarungen“ führten - „best practice“ als Vorbild und Ziel.

**Was sollte sie auf gar keinen Fall sein?** Ein starres Korsett ohne Rücksicht auf Fachkultur und Rahmenbedingungen, in dem jede Kleinigkeit geregelt und Abweichungen nicht vorgesehen sind. Eine Betreuungsvereinbarung darf auch nicht mit einem juristisch wirksamen Vertrag verwechselt werden.

### **Empfehlungen des WPR:**

Eine Muster-Betreuungsvereinbarung sollte zum einen klare Strukturen vorgeben, andererseits aber Raum für individuelle Auslegungen lassen.

### **Wesentliche Eckpunkte:**

- 1) Die Vereinbarung besteht zwischen den Promovierenden, den Betreuer/innen und der Einrichtung.
- 2) Die Vereinbarung besteht aus drei Teilen, wobei die ersten zwei Teile verbindliche Festlegungen enthalten:

### **Vereinbarung zwischen Promovierenden und Einrichtung**

Rahmenbedingungen, Ressourcen, Integration in das wissenschaftliche Umfeld, Qualifizierungsangebote, Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit, Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, Regelung für den Konfliktfall, Zweiköpfiges Betreuungsgremium, Regelung für den Ausfall einer/beider Betreuungspersonen

### **Vereinbarung zwischen Promovierenden und Betreuer/innen**

Thema/Arbeitstitel, inhaltlich strukturierter Zeit- und Arbeitsplan bzw. dessen Weiterentwicklung, turnusmäßige Überprüfung, mindestens einzuhaltende Termine bzw. Gespräche

### **Selbstverpflichtung/Ehrenkodex:**

Betreuer/innen: Regelmäßige fachliche Beratung, Unterstützung der frühen wissenschaftlichen Selbständigkeit, Karriereförderung/Mentoring, Qualitätssicherung; Zweitbetreuer/in: Hilfestellung auch bei nichtfachlichen Fragen

Promovierende: Zielstrebiges Arbeiten, Einhaltung der Berichtspflichten, Nutzung der fachlichen und außerfachlichen Qualifizierungsangebote



Der vollständige Wortlaut der Empfehlungen des WPR kann im Internet eingesehen werden:  
[www.personalrat.uni-rostock.de/pr-wpr/pr-wpr-info/pr-wpr-info-flyer/](http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-wpr/pr-wpr-info/pr-wpr-info-flyer/)

*Mrika Fleischer, WPR*

Immer in Gedanken zu lächeln, erhält ein junges Gesicht.

*Frank G. Burges*

## Barrierefreie Uni – Wunschtraum oder reales Ziel?

Barrierefreie Universität heißt, dass Studenten und Mitarbeiter mit Handycap an unserer Uni ohne große Einschränkungen lernen, lehren und arbeiten können.

Da an unserer Universität in den nächsten Jahren mehrere neue Gebäude entstehen, alte Bausubstanzen restauriert werden, wie z. B. unser Hauptgebäude, da sollten doch die Aussichten gut stehen, dass gleich beim Bau alles für Barrierefreiheit getan wird.

Leider stellt sich die Sache einfacher dar, als sie in der Praxis ist. Natürlich, es gibt Richtlinien! Da sollte sich nach gerichtet werden. Aber – da gibt es auch den Denkmalschutz, Platzbedarf und natürlich das immer knappe Geld!

Und Barrierefreiheit kostet Geld.

Fahrstühle müssen größer und mit speziellen Bedienelementen versehen werden, Treppenstufen sollten gekennzeichnet werden, Flure müssen eine bestimmte Breite haben, in Treppenaufgängen sollte es ein niedrigeres, zweites Geländer geben, es müssen bestimmte Lichtverhältnisse vorhanden sein, in Hörsäle gehören Akustikschleifen, und und und ...

An vieles wird gedacht, an einigem gespart. Und manchmal wird das Konzept der Barrierefreiheit zwar angegangen, aber nicht konsequent genug. Und dann sind oft auch die Anfänge nutzlos. Was nutzen Behindertentoiletten, wenn ein Rollstuhlfahrer, ein Gehbehinderter (wenn auch nur zeitweilig wegen einer OP oder eines Knochenbruchs), ein Kleinwüchsiger, ein kognitiv Geschädigter die Tür nicht auf bekommt, da die Türklinke zu hoch, die Tür zu schwergängig ist und es keinen elektrischen Türöffner gibt. Was nützen die bestens ausgerüsteten Flure, Türen und Hörsäle, wenn die Betroffenen nur unter größten Schwierigkeiten oder gar nicht bis dahin kommen. Was nutzen Fahrstühle, wenn sie alle Augenblicke kaputt

sind, da bei der Anschaffung an Geld gespart wurde. Und es ist nicht lustig, wenn ein Rollstuhlfahrer in einem Fahrstuhl festsitzt und eventuell sogar die Feuerwehr geholt werden muss, um ihn zu befreien und es ist auch nicht vertretbar, dass die Betroffenen oft über Tage nicht an ihren Arbeitsplatz oder in den Hörsaal kommen, da die Technik nicht so schnell repariert werden kann oder ihren Geist total aufgegeben hat.

Aber auch schon in den Neubauten, obwohl doch gerade hier alles gut und schön sein sollte, gibt es noch bei der Übergabe an die Universität Probleme, Probleme wie oben mit Türen, keine ausgeschilderten Fluchtwege für Menschen, die auf den Fahrstuhl angewiesen sind und dieser aber im Brandfall nicht benutzt werden kann, zu hoch angebrachte Beschilderung, so dass sie von kleinen Menschen oder Menschen im Rollstuhl nicht gelesen werden kann. Wege vom Fahrstuhl zum Hörsaal, die nicht öffentlich sind, d.h. der Betroffene kann diese Wege nur mit Hilfe eines autorisierten Mitarbeiters benutzen.

Ein großes Problem sind auch die Parkplätze für Behinderte. Sie werden oft an den Rückseiten der Gebäude eingerichtet, nicht direkt im zentralen Eingangsbereich. Die Wege sind oft sehr lang und auch nicht immer so, dass sie zu jeder Jahres- und Tageszeit genutzt werden können.

Dann haben die Betroffenen das Nachsehen und unser Dezernat 3 (D3) den Ärger, für deren Ursache es oft gar nichts kann, da für das Baugeschehen die BBL zuständig ist.

Ob Manches machbar ist, erkennt man auch oft erst, wenn Betroffene die Sachen selber prüfen. Niemand kann sich in die Möglichkeiten, die ein Betroffener hat, absolut hineinversetzen. Ein „Gesunder“ hat es da schwer, aber auch wir von der Schwerbehindertenvertretung können uns nicht in jede Behinderung hinein denken. Wir haben, genau wie das D3 unsere Erfahrungen und die Richtlinien, aber auch das reicht nicht immer aus.

Das Dezernat 3 hat jetzt zu einem „Runden Tisch Barrierefreiheit“ gerufen, um mehr Betroffene an einen Tisch zu bekommen, damit vieles schon im Vorfeld geklärt wird. Denn nachträgliche Veränderungen kosten der Uni viel Kraft und viel Geld.

Dazu wurden Leute wie Frau Prof. Koch, Beauftragte für Schwerbehinderte und chronisch Kranke des Senats, Frau Türri, Schwerbehindertenvertretung, die Behindertenbeauftragte des ASTA, Herr Marski, studentischer Prorektor, Betroffenen wie Frau Prof. Lau von der Mathematik und weitere gebeten, hier mitzuarbeiten. Im ersten



Schritt soll ein Papier unter Leitung des D3 erarbeitet werden, das die Anforderungen der Universität an Barrierefreiheit auflistet, damit schon zu Beginn der Planung alles mit einbezogen werden kann.

Es wird keine absolute Barrierefreiheit geben. Das liegt schon an der Vielfalt der Behinderungen und auch an ihren Ausprägungen. Und auch daran, wie wir gewillt sind, damit umzugehen. Wir können dem Ziel aber näher kommen.

Jeder von uns kann eines Tages einen Fahrstuhl benutzen müssen, ein niedrigeres Treppengeländer zum Aufstützen benötigen. Sie werden vielleicht einmal froh sein, dass die Treppenstufen farblich abgesetzt wurden, dass die Flure blendfrei ausgeleuchtet sind, dass Türen ohne große Anstrengung zu öffnen gehen und auch breit genug sind.

Der Runde Tisch für Barrierefreiheit unter Leitung des Dezernates 3 wird alles in ihren Kräften Stehende tun, um dem Ziel „Barrierefreie Uni“ sehr nahe zu kommen.

*Jutta Türr, SBV*

Der Anfang ist die Hälfte des Ganzen.

*Aristoteles*

## Wir wollen helfen, aber keiner ist da

Wir als JAV arbeiten, informieren, machen und tun, tüfteln und knobeln, tagen und fragen um unserem Leitsatz - den Auszubildenden mit Rat & Tat zur Seite zu stehen – alle Ehre zu machen.

Doch was ist passiert oder besser gesagt was ist (leider) nicht passiert?

Die Telefone stehen still, das E-Mail-Postfach ist leer, die JAV'ler sind ratlos.

Ein Blick auf die Ausbildungssituation der Universität Rostock gibt Aufschluss über die Zurückhaltung der Azubis:

**Es sind einfach (fast) keine mehr da.**

Die Uni Rostock beschäftigt bei ca. 2100 Mitarbeitern gerade mal noch 5 (6 sind gerade fertig geworden) Auszubildende in unterschiedlichen Ausbildungsangeboten.

Zum Vergleich wurden im Jahr 2005 dreizehn Azubis eingestellt, im Jahr 2009 nur noch zwei und 2010 gerade einmal drei, die an der Universität ihre Ausbildung anfangen.

Es war und ist unser Wunsch, dass sich die Ausbildungssituation an der Universität deutlich verbessern sollte, und dass auch die Universität ein interessanter Anlaufpunkt für junge Menschen ist, die eine Ausbildung suchen.

Die Universität ist einer der größten Arbeitgeber im Land - warum also nicht auch für die Jugend?

Dies soll ein Anstoß sein, vielleicht auch ein Appell, an alle, denen die Ausbildung etwas bedeutet, zu kämpfen und sich dafür einzusetzen, dass es wieder bergauf geht, gerichtet sowohl an alle Ausbilder (und solche, die es werden wollen), als auch an die Universität als Ganzes. Machen Sie sich stark für uns. Überzeugen Sie die Politik davon, dass an einer Universität nicht nur studiert, sondern auch super ausgebildet werden kann.



Letzten Endes ist dies auch ein Appell an unsere Azubis...wir sind für Euch da, wir knien uns rein und setzen so manche Stunde unserer Freizeit ein, um Euch in Eurer Ausbildung zu begleiten. Also keine falsche Scheu – kommt bei Problemen auf uns zu – stellt Eure Fragen, denn dafür ist die Jugend- und Ausbildungsvertretung da.

Zum Schluss ist nur zu sagen:

**- Wer Bildung vermittelt muss auch ausbilden. -**

Jennifer Portsch  
für die JAV



Wer wat liht hett, kann sick in alle Lagen schicken.

*Volkswisheit*

## Wofür ist die Hauptschwerbehindertenvertretung zuständig?

Die Vertretung der Schwerbehinderten ist wie die Personalräte mehrstufig organisiert. Für den Geschäftsbereich des Bildungsministeriums Mecklenburg-Vorpommern wurde in diesem Jahr die Hauptschwerbehindertenvertretung für vier Jahre neu gewählt. Sie ist seit April im Amt und besteht aus der Hauptvertrauensperson und zwei Stellvertreterinnen. Die Organisation ihrer Arbeit erfordert regelmäßige Sitzungen. Der Bereich der Lehrer hat eigene Stufenvertretungen gebildet.

Die Zuständigkeit der Hauptschwerbehindertenvertretung umfasst Angelegenheiten, die von den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen oder den einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können. Für die Dienststellen, in denen eine örtliche Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt wurde, vertritt sie die Schwerbehinderten und die ihnen Gleichgestellten direkt. In unserem Bereich des Bildungsministeriums (ohne Lehrer) betrifft dies neun nachgeordnete Einrichtungen, für die damit ein vertretungsloser Zustand vermieden wird. An Entscheidungen in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter nachgeordneter Dienststellen, die das Ministerium als obersten Landesbehörde unmittelbar trifft, wird die Hauptschwerbehindertenvertretung beteiligt. Die örtliche Schwerbehindertenvertretung erhält in diesen Fällen die Gelegenheit zur Äußerung.

In der Regel nimmt die Hauptschwerbehindertenvertretung zwei Mal im Jahr ihr Recht wahr, Versammlungen der Vertrauenspersonen der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen aus dem Geschäftsbereich des Bildungsministeriums durchzuführen.

Die Hauptschwerbehinderten- und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden haben eine Arbeitsgemeinschaft gebildet, die regelmäßig tagt. Sie behandelt Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die über den Bereich einzelner Ministerien hinaus reichen und ist bei entsprechenden Entscheidungen anzuhören.



Gemeinsam mit dem Hauptpersonalrat hat die Hauptschwerbehindertenvertretung eine Integrationsvereinbarung mit dem Bildungsministerium abgeschlossen. Sie ergänzt die bestehenden Regelungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben und zur Unterstützung

von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz und gilt als Rahmenvereinbarung für die einzelnen Dienststellen. Zu den vereinbarten Zielen gehören die Möglichkeit der vollen Verwertung und Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Schwerbehinderten in ihrer Tätigkeit sowie die Beschäftigung von mindestens fünf Prozent Schwerbehinderter oder ihnen Gleichgestellter. Prävention und Wiedereingliederung sind weitere Ziele, die auch für nicht Schwerbehinderte von Bedeutung sind.

*Dr. Bernhard Beleites.*

*Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten des Bildungsministeriums (K)*



## Auflösung des Frühlingsrätsels

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| 1. Erfreut uns in der Frühlingszeit:  | <b>Krokus</b>         |
| 2. Informationsmedium der Personalräte:   | <b>Aushang</b>        |
| 3. Logikzentrum für ein- und ausgehenden Schriftverkehr der Uni:                                      | <b>Poststelle</b>     |
| 4. Weiterbildungsmaßnahme bzw. Lehrveranstaltung:   | <b>Seminar</b>        |
| 5. Projekt zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und -motivation:                                   | <b>URGesund</b>       |
| 6. Prosaerzählung für Kinder:   | <b>Sage</b>           |
| 7. Anschrift der Geschäftsstelle der Personalräte:  | <b>Schillerplatz8</b> |
| 8. schriftliche Beantragung in meist n-facher Ausführung, m-fach unterschrieben und gestempelt (n≠m): | <b>Formulare</b>      |
| 9. ... damit bei der Feuerwehr der Kaffee nicht kalt wird ...:  | <b>Brandschutz</b>    |
| 10. Leiter einer universitären Struktureinheit: Dekan   |                       |
| 11. Traditionelles Frühlingsgebäck:   | <b>Osterbrot</b>      |

**Lösungswort: Osterglocke**



Wir wünschen Ihnen  
einen wunderschönen Sommer,  
tolles Wetter  
und  
einen erholsamen Urlaub!

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](mailto:personalrat@uni-rostock.de)

[www.personalrat.uni-rostock.de](http://www.personalrat.uni-rostock.de)