

Die Personalräte

Infoheft 3/2011



Foto: Jutta Türr

Inhalt:

Editorial	Seite 02
NOVUS Marketing und die Frage nach dem Ziel	Seite 03
Die „jungen Wilden“	Seite 04
Neu im Netz - Informationen zur tariflichen Entwicklung	Seite 05
Im Zweifel immer sachlich bleiben	Seite 06
Die Personalakte	Seite 08
Psychische Störungen am Arbeitsplatz	Seite 09
Kassenhaß (1935)	Seite 11

Editorial

Liebe Leser, wir hoffen, dass wir auch mit diesem Heft Ihr Interesse wecken und Sie viele neue Informationen mitnehmen können.

Seit 2010 ist das „wilde“ Plakatieren an der Uni vorbei. Wie sieht der Personalrat diese Verträge mit der Firma NOVUS Marketing und welchen Sinn hat das Ganze?

Begrüßen wir unsere neuen Azubis hier an der Uni. Fünf junge Menschen haben die Möglichkeit erhalten, hier bei uns einen Beruf zu lernen.

In einem weiteren Artikel geben wir eine kurze Übersicht, welche neuen tariflichen Informationen auf unseren Internetseiten zu finden sind. Schauen Sie da ruhig mal rein.

Worauf Sie beim Verschicken von E-Mails an Vorgesetzte, Mitarbeiter und Unterstellte achten sollten und wo Vorsicht geboten ist, wird im Artikel „Im Zweifel lieber sachlich bleiben“ erörtert.

Über die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers aber auch über Ihre Rechte in Bezug auf Ihre beim Arbeitgeber geführte Personalakte lesen Sie in „Personalakte“.

Jährlich steigt der Anteil an psychischen Erkrankungen, auch am Arbeitsplatz. Wie gehen wir damit um? „Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz“ gibt Ihnen einen Überblick.

Zum Abschluss haben wir ein Gedicht von Eugen Roth für Sie herausgesucht. Man sieht, schon 1935 hatte man den gleichen Ärger.

Jutta Türr, AG Öffentlichkeitsarbeit

Ein Mensch sieht ein - und das ist wichtig:
Nichts ist ganz falsch und nichts ganz richtig.

Eugen Roth

NOVUS Marketing und die Frage nach dem Ziel

Neues Marketing an der Universität Rostock – das klingt doch gut. Da stellt man sich die Positionierung der Marke „Universität Rostock“ in den Köpfen aller Zielgruppen vor, d.h. Imagebildung bei Schülern, Studenten, Lehrenden und Forschenden sowie Unternehmen.

Doch darum geht es leider nicht. Am 8. Februar 2010 beschloss das Rektorat auf dem Campusgelände und in den Gebäuden der Universität Rostock Werbeflächen zur Verfügung zu stellen. Per Ausschreibung sollte ein Anbieter gefunden werden, der die Werbeaktivitäten an der Universität Rostock koordiniert. Werbung an der Universität, nicht für die Universität!

Wer benötigt das wofür? Welchen positiven Beitrag zum Image der Universität und zur o. g. Positionierung in den Köpfen leistet Werbung für Dritte an der eigenen Einrichtung? Fragen über Fragen. Wer hat sie sich wann im Vorfeld gestellt? Die Personalräte sind zu dem Schluss gekommen: Niemand.

Bis heute gibt es keine Gremiendebatte über Sinn und Zweck von Werbung an der Rostocker Universität. Ein demokratischer Diskurs ist nicht zustande gekommen. Dafür gab es viel Aufregung und viele Debatten als das Kind bereits in den Brunnen gefallen war.

Inzwischen begegnen uns täglich Plakatrahen mit Werbung und Informationswände für Studierende. Hauptargument für Letztere: Ordnung, Sauberkeit und Sicherheit. Was für ein Uniklinikum noch in ein Leitbild passen könnte, kann hinsichtlich des Hochschulbetriebes fraglich sein. Persönlich jedenfalls bevorzuge ich die „guten alten“ Zeiten, die ein gewisses Flair ausstrahlten, das jedenfalls besser zu einer Uni passt als Sterilität. Und der Brandschutz, der ins Feld geführt wird? Nun ja, hat jemals eine Universität gebrannt, weil Flyer herumlagen?

Die Personalräte haben an dem Ausgangsvertrag, der bereits unterschrieben war, soviel kritisiert, dass er am Ende de facto neu entstand und zumindest rechtlich stimmte. Da das Vertragsverhältnis aber bereits geschlossen war, konnte es nicht mehr aufgehoben werden. Geblieben ist rein kommerzielle Werbung. Alles, was den Unibetrieb betrifft, ist weiterhin ohne Beteiligung von NOVUS Marketing möglich. Eine evtl. Regelung des Verhaltens Beschäftigter wurde unterbunden und somit entfiel die personalrätliche Mitbestimmung. Die Personalräte sprechen sich aber nach wie vor gegen kommerzielle Werbung an der Universität Rostock aus.

Dies heißt nicht, dass z.B. Publikationen, Tagungen etc. ohne kommerzielle Werbung auskommen sollen, aber in der Universität selbst sollte solche Werbung nicht vor einer breiten Debatte zum Einsatz kommen. Zu einer solchen Debatte gehört auch die Frage, ob Imagebroschüren der Uni Werbung von

Firmen enthalten sollten, wie in der jüngsten geschehen.

Strikt abgelehnt wird unsererseits kommerzielle Werbung auf der Internetseite der Universität. Was bei Zeitungen für die Finanzierung die Regel ist, sollte eine öffentlich finanzierte Hochschuleinrichtung nicht übernehmen.

Die Bürgerschaft der Hansestadt Rostock hat in ihrer Septembersitzung kommerzielle Werbung auf der ersten Seite des Internetauftritts der Stadt untersagt. Davon könnte die Uni lernen, deren Internetseite im Übrigen kein Glanzstück ist. Der Vertrag mit NOVUS Marketing lässt Internetwerbung zwar zu, davon sollte aber nicht Gebrauch gemacht werden.

Neues Marketing gerne, aber bitte im Sinne von Entwicklung und Umsetzung einer Vision, Herausstellung von Alleinstellungsmerkmalen, einheitlicher Kommunikation und Festigung von Identität. Es geht um Marketing für die Universität.

Dr. Sybille Bachmann, Vorsitzende GPR

Nur wer das Chaos liebt, weiß, dass das Wirrwarr wahr ist.

Klaus Klages

Die „jungen Wilden“

Alle Jahre wieder ist nicht nur der Schulanfang, sondern auch der Beginn des neuen Ausbildungsjahres. Am 1. September wurden die neuen Auszubildenden der Universität Rostock begrüßt. Nach einem mehrstufigen Bewerbungsverfahren haben sie sich gegen alle anderen Bewerber durchgesetzt. Nun haben sie einen neuen Lebensabschnitt begonnen und werden in Zukunft ihre Abteilungen und die Universität bereichern.

Unsere Auszubildenden sind:

Christian Bergens (Chemielaborant)

Lisa Krey (Chemielaborantin)

Cora Tuchel (Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – FB Bibliothek)

Dominic Timmermann (Industriemechaniker)

Jessica Grafenhorst (Kauffrau für Bürokommunikation)

Wir wünschen ihnen und ihren Ausbildern eine schöne Zeit und viel Erfolg in der Ausbildung!



(v. links: Dominic Timmermann, Cora Tuchel, Christian Bergens, Jessica Grafenhorst und Lisa Krey)

Auch für die JAV wird bald ein neuer Abschnitt. In den nächsten Wochen wird dafür kräftig gearbeitet. Denn es stehen die **JAV-Wahlen** vor der Tür. Zur Vorbereitung des Anlasses trifft sich der Wahlvorstand am 21.09.2011.

Die öffentliche Stimmenauszählung findet am 24.11.2011 statt. Alle Wahlberechtigten sowie alle Beteiligten werden noch einmal per E-Mail informiert.

Christine Zimmermann
für die



Die Zeit verwandelt uns nicht, sie entfaltet uns nur.

Max Frisch

Neu im Netz - Informationen zur tariflichen Entwicklung

1. Bekanntlich gab es in letzter Zeit Veränderungen bei Wehr- und Zivildienst, zunächst Verkürzung von Wehr- und Zivildienst, danach Aussetzung der Wehrpflicht und Einführung eines freiwilligen Wehrdienstes und eines Bundesfreiwilligendienstes.

Diese gesetzlichen Maßnahmen können sich in Einzelfällen auf tarifvertragliche Ansprüche im Bereich des öffentlichen Dienstes, insbesondere auf die kinderbezogenen Entgeltbestandteile nach §§ 11 TVÜ-Bund, TVÜ-VKA und TVÜ-Länder auswirken. Diese Änderungen betreffen also nur „übergeleitete“ Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Tarifumstellung BAT/BAT(O) – TV-L schon beschäftigt waren und entsprechende kinderbezogenen Entgeltbestandteile haben.

Ausführliche Erläuterungen dazu finden Sie auf der Startseite der Personalräte unter „Aktuelle Mitteilungen“.

2. Ebenfalls dort zu finden ist eine erste Information zu den Ergebnissen der umfangreichen Nachverhandlungen zur Entgeltordnung in Folge des Tarifabschlusses vom März dieses Jahres.

Auch diese Information betrifft nur eine bestimmte Gruppe der „übergeleiteten“ Beschäftigten, nämlich diejenigen, die

- bei Fortgeltung des BAT/BAT-O erst nach Inkrafttreten des TV-L im Zuge eines Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstiegs in die nächst höhere Vergütungsgruppe aufgestiegen wären oder
- eine Vergütungsgruppen-zulage erhalten hätten.

Für diese Beschäftigtengruppe wurden die Stichtage der sogenannten „Besitzstandsleistungen“ jetzt bis zum 31. Oktober 2012 verlängert.

Was das bedeutet und was dabei zu beachten ist, wird in einer Information der GEW kurz benannt.

Uns ist bewusst, dass diese Information mehr Fragen aufwirft als beantwortet.

Da die Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung offenbar langwieriger sind als erwartet, liegen bisher keine weiteren konkreten Informationen von den Tarifpartnern vor.

Wir werden uns um Auskunft von sachkundiger Seite bemühen und rechtzeitig Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten anbieten.

Marika Fleischer, AG Öffentlichkeitsarbeit

Die Ungeschickten schimpfen immer aufs Werkzeug

Aus Rußland

Im Zweifel lieber sachlich bleiben

Stellen Sie sich vor, Sie sitzen in einem Personalgespräch und plötzlich zieht Ihr Gesprächspartner Ausdrucke eines Mailaustausches zwischen Ihnen und einer Kollegin oder Ihnen und Ihrem Chef hervor. Sie sind überrascht, denn diese Mails wurden offensichtlich ohne Ihr Wissen an eine dritte Person weitergeleitet. Geht das?

Technisch ohne Frage kein Problem, aber wie sieht es mit Briefgeheimnis oder Datenschutz aus?

Die Antwort ist - wie leider häufig - nicht so einfach.

Einerseits sind offensichtlich private Mails mit entsprechendem Inhalt für Dritte tabu. Auch dienstliche Mails, z.B. Anweisungen von Vorgesetzten, können nicht ohne weiteres an beliebige Empfänger, die in keinem sachlichen Zusammenhang zum Inhalt der Mail stehen, weitergeleitet werden.

Andererseits ist jeglicher Mailverkehr im Zusammenhang mit dienstlichen Angelegenheiten, zumal bei Nutzung der dienstlichen Mailadresse, dem Arbeitgeber zugänglich. Mit anderen Worten: Die Weitergabe eines Mailwechsels in dienstlichen Angelegenheiten an das Personaldezernat ist zulässig!

Was lehrt uns das: Auch wenn es von Vielen als normal empfunden wird, wenn in Mails saloppe und umgangssprachliche Formulierungen genutzt werden, die wir sonst eher aus der mündlichen Kommunikation kennen – eine Mail ist ein Schriftstück! Im Unterschied zum Gespräch oder Telefonat ist jedes Wort, jede Formulierung auch später nachweisbar – schwarz auf weiß. Und das kann, je nach Temperament und Tagesform der Empfänger, gelegentlich zu kleineren Verstimmungen oder halt einem Personalgespräch führen.

Es gilt also: Im Zweifel lieber sachlich bleiben!

Übrigens: Die Weitergabemöglichkeit im dienstlichen Rahmen gilt natürlich auch für Sie. Für eine Beratung im Personalrat, Schwerbehindertenvertretung oder im Personaldezernat können Sie selbstverständlich Mails, die in einem sachlichen Zusammenhang mit Ihrem Anliegen stehen, weitergeben. Das gilt selbst dann, wenn Ihr Chef die Mail als vertraulich bezeichnet.

Ohne diese Möglichkeit würde jegliches Recht auf Vorbringen einer Beschwerde ins Leere laufen. Lassen Sie sich diese Recht nicht nehmen!

Marika Fleischer, AG Öffentlichkeitsarbeit

Bedenken sind Gewissensbisse, die vorher beißen

Klaus Klages

Die Personalakte

ist eine Akte mit vielen Siegeln. Denn sie ist nicht allgemein zugänglich und ist vor (unbefugtem) Zugriff und vor Einsichtnahme Dritter zu schützen. Dies gilt besonders für Angaben über den körperlichen & geistigen Gesundheitszustand des Arbeitnehmers (AN).

Gesetzlich gibt es keinerlei Definition der Personalakte, aber im materiellen Sinne sind es alle Urkunden und Vorgänge, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des AN betreffen und in einem engen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Persönliche Aufzeichnungen des Arbeitgebers (AG), wie Gedankenskizzen, Zeugnisentwürfe und Gesprächsprotokolle haben in einer Personalakte dagegen nichts zu suchen.

Der AG hat immer ein gesteigertes Interesse an Vollständigkeit und entscheidet somit frei, welche Unterlagen aufgenommen werden. Allerdings muss ein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis vorliegen. Von diesen gesammelten Werken wird freiwillig nichts wieder aus der Personalakte entfernt. Der AN hat seinerseits ein Recht auf Schutz seiner Persönlichkeit und gegebenenfalls, bei Verletzung dieses Rechts, Anspruch auf Schadenersatz und ggf. Schmerzensgeld.

Aus diesem Grund hat der AN ein Recht auf Einsichtnahme in die vollständige Personalakte. Hierzu gehören ebenfalls Nebenakten, welche durchaus in unbegrenzter Anzahl zulässig sind. Der AN braucht dazu keinen besonderen Anlass, sein Entgelt darf nicht gekürzt werden, wenn er Einsicht während der Arbeitszeit nimmt, und er kann jederzeit ein PR-Mitglied hinzuziehen. Der AN kann auch Auszüge oder Kopien aus seiner Personalakte fordern.

Allerdings braucht die Einsichtnahme nur in Anwesenheit des Dienstvorgesetzten oder eines anderen Vertreters der Dienststelle gestattet zu werden. Ein Anspruch auf Einsichtnahme besteht über das Arbeitsverhältnis hinaus.

Sollten dem AN unrichtige oder unzulässige Unterlagen in seiner Personalakte auffallen, so hat er ein Recht auf Berichtigung (z.B. Gegendarstellung) oder Entfernung bzw. Ersetzung durch zutreffende Unterlagen.

Über Beschwerden und Behauptungen, die ungünstig für den AN sind, ist dieser vor Aufnahme in die Personalakte zu informieren und muss dazu gehört werden. Ist dem AN infolge unrichtiger Beurteilungen ein Schaden entstanden, ist der AG auch hier schadensersatzpflichtig.

Eine Weitergabe der Personalakte darf nicht an andere AG erfolgen. Denn die Personalakte ist und bleibt eine Akte mit vielen Siegeln.

Andreas Fretwurst, NPR

Kein Gedächtnis ist so gut wie ein Tropfen Tinte.

Japanisches Sprichwort

Psychische Störungen am Arbeitsplatz

Stress und Überbelastung nehmen immer mehr zu – wer kennt das nicht. Daraus resultiert, dass der Anteil an Erkrankungen durch psychische Störungen dramatisch gestiegen ist. Depressionen und Angstzustände drohen zur Volkskrankheit zu werden.

Das macht auch vor dem Arbeitsalltag nicht halt.

Wie gehen wir mit solchen Erkrankungen um? Zum einen, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter betroffen ist, zum anderen, wenn es uns selbst betrifft.

Leider werden psychische Erkrankungen oft tabuisiert und haben so oft Ausgrenzung und Stigmatisierung zur Folge. Dies verschlechtert die Situation der Betroffenen erheblich!

Wie äußern sich psychische Erkrankungen?

Zunächst ist es immer eine Wesensveränderung der Person über lange Zeit. Nicht jeder, der eine „Macke“ hat, ist psychisch krank. Manche Verhalten gehören einfach zur Persönlichkeit des Kollegen. Sollte sich jedoch eine Veränderung des Verhaltens über einen langen Zeitraum abzeichnen, so sollte man schon aufmerksam werden. Aber – weder Sie noch der jeweilige Vorgesetzte sind in der Lage, eine Diagnose zu stellen. Leider ist es oft nicht leicht, den Kollegen davon zu überzeugen, einen Arzt zu konsultieren.

Auslöser für psychische Erkrankungen können Stress, Burn-out oder auch Mobbing sein.

Psychische Erkrankungen, denen wir am häufigsten im Arbeitsleben begegnen, sind:

Depressionen, bipolare Störungen und Angststörungen.

Depressionen

Depressionen führen zu Störungen von Gefühl und Stimmung. Sie beginnen in den meisten Fällen schleichend. Körperliche Symptome können eventuell Schlafstörung, Appetitlosigkeit, Herzklopfen, Schweißausbrüche, häufig auch Rückenschmerzen und rasche Erschöpfung sein. Es besteht ein hohes Suizidrisiko.

Depressive Arbeitskollegen nehmen nicht mehr an gemeinsamen Veranstaltungen teil, sie wirken traurig und unsicher. Kritik an ihren Leistungen kann zu starken Selbstzweifeln führen. Es kommt zu Aufmerksamkeits- und Antriebstörungen, Unpünktlichkeit, Unkonzentriertheit und erhöhter Fehlerquote. Diese Verhalten stoßen bei den Arbeitskollegen auf Unverständnis und die Erkrankten gelten schnell als „Drückeberger“ und „Simulanten“.

Bipolare Störungen (manisch-depressive Erkrankungen)

Hier wechseln sich oft lange depressive Phasen mit kurzen euphorischen Phasen ab. Die Suizidgefahr ist bei dieser Erkrankung 30mal so hoch wie bei Depressionen.

In depressiven Phasen gilt das unter Depression Gesagte. In den manischen Phasen kommt es zu gesteigerter Euphorie, zu vermehrtem Tatendrang. Die Erkrankten schlafen wenig, zeigen hektische Energie, das Denken und der Rededrang sind häufig gesteigert, es kann aber auch zu gereizten Stimmungen kommen und damit zu Konflikten mit der Umwelt.

Die Stimmungen wechseln sehr stark zwischen Selbstentwertung und Selbstüberschätzung.

Angststörungen

Angst an sich hat eine wichtige Funktion für den Menschen und ist lebenswichtig.

Liegen aber einer Angstreaktion keine realen Bedrohungen zu Grunde, so spricht man von einer Angststörung. Die Diagnose ist sehr langwierig. Oft vergehen Jahre bis eine Angststörung als solche erkannt wird. Frauen sind stärker betroffen als Männer.

Zu diesen Störungen gehören die Dauerangst, Panikstörungen, Belastungsstörungen und Phobien. Es treten Störungen wie Schwindel, Herzrasen, Schlafstörungen, Erröten, Zittern, Magen-Darm-Probleme, Unruhe auf. Es kann auch zu Gedächtnisstörungen kommen.

Angststörungen haben einen großen Einfluss auf die Lebensqualität der betroffenen Menschen. Sie versuchen angstausslösende Situationen zu vermeiden. Sie ziehen sich aus ihrem sozialen Umfeld zurück und isolieren sich. Das kann schwerwiegende Folgen für die Betroffenen haben, bis hin zum sozialen Abstieg.

Wenn das Arbeitsumfeld nichts von dieser Erkrankung weiß, geschieht es schnell, dass das Verhalten auf Unverständnis stößt und das „Nicht-Können“ oft als „Nicht-Wollen“ interpretiert wird.

Eine der häufigsten Angststörungen ist die Sozialphobie. Die Betroffenen haben Angst, in der Öffentlichkeit zu versagen. Es kann bis zur Bewegungs-, Handlungs- und Sprachunfähigkeit kommen, was dann natürlich genau zu den Situationen führt, vor denen der Betroffene Angst hat.

Menschen, die psychisch krank sind, benötigen professioneller Hilfe und unsere Unterstützung.

Denken Sie immer daran: eine psychische Erkrankung kann jeden treffen! Sie können in allen Unternehmen und Branchen auftreten. Einzelne Ursachen sind schwer zu finden. Oft wirken ganz unterschiedliche Faktoren zusammen.

Psychisch Erkrankte sind nicht geistig behindert, sondern sind normal intelligent. Wir sollten psychische Erkrankungen und den von ihnen Betroffenen mehr Aufmerksamkeit widmen und sie ernst nehmen.

Jutta Türr, SBV

Wer sich vor dem Morgen fürchtet, weil er versagen könnte, begrenzt seine Fähigkeiten.

Henry Ford

Kassenhaß (1935)

Ein Mann, der eine ganze Masse
Gezahlt hat in die Krankenkasse,
schickt jetzt die nötigen Papiere,
damit auch sie tun nun das ihre.
Jedoch er kriegt nach längerer Zeit
Statt baren Gelds nur den Bescheid,
nach Paragraphenziffer X
bekomme vorerst er noch nix,
weil, siehe Ziffer Y,
man dies und das gestrichen schon,
so dass er nichts, laut Ziffer Z
beanzuspruchen weiter hätt.
Hingegen heißt's, nach Ziffer A,
dass er vermutlich übersah,
dass alle Kassen, selbst in Nöten,
den Beitrag leider stark erhöhten
und dass man sich, mit gleichem Schreiben,
gezwungen seh', ihn einzutreiben.
Besagter Mann denkt, krankenkässig,
in Zukunft ausgesprochen hässlich.

Eugen Roth



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