



Die Personalräte

Infoheft 2/2012



Foto: IT-und Medienzentrum

Inhalt:

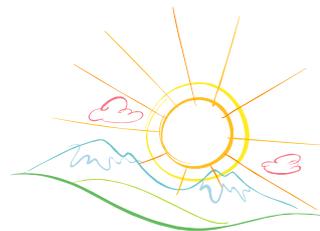
Editorial	Seite 2
Auflösung des Osterrätsels	Seite 2
Tarifverträge an der Universitätsmedizin Rostock	Seite 3
Personalversammlung zum Thema Datenschutz am Arbeitsplatz	Seite 4
Wer soll ab Mai 2013 Ihre Interessen als Beschäftigte vertreten? – Teil 2	Seite 4
Azubis an der Universität Rostock vom Aussterben bedroht!	Seite 7
Universität Rostock – Familienfreundliche Hochschule Vor dem Scheitern oder ein modernes Märchen?	Seite 8
Arbeit ohne Ende?	Seite 8
Emotional Eating	Seite 10

Editorial

Der Frühling hält Einzug

Liebe Leserinnen und Leser,

Tarifverträge an der Universitätsmedizin Rostock, Einstieg in das neue Info-Heft. Die Zusammenfassung zeigt die Ergebnisse des Tarifvertrages TV UMN an der Universitätsmedizin.



Der Datenschutz am Arbeitsplatz, ein immer wieder aufgegriffenes Thema durch die Interessenvertretungen der Universität. Welche Möglichkeiten und Grenzen gibt es? Das wird Gegenstand der Personalversammlung am 26.09.2012 sein.

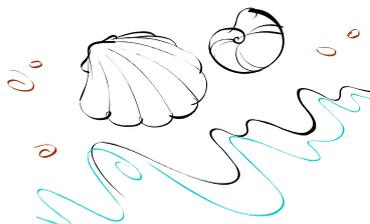


Wer soll/wird Ihre Interessen als Beschäftigte ab Mai 2013 vertreten, bisher noch eine offene Fragestellung. Die Wahl der Personalräte liegt auch bei Ihnen und Ihrer Mitarbeit, bzw. Bereitschaft, zur aktiven Mitgestaltung in der Personalratsarbeit.

Der nächste Beitrag befasst sich mit der aktuellen Situation der Ausbildung an der Universität. Kaum zu glauben, der wohl größte Arbeitgeber in der Region Rostock stellt zum 01.09.2012 keinen neuen Auszubildenden ein!

Universität Rostock – eine „Familiengerechte Hochschule“. Vor dem Scheitern oder ein modernes Märchen? Die Antwort steht noch aus.

Arbeit ohne Ende, muss wirklich jede Nebentätigkeit angezeigt werden! Gesetzliche Vorgaben und interessante Aspekte werden betrachtet.



Wenn Hunger und Essen getrennte Wege gehen, über Emotional Eating wird informiert.

Da war doch noch das Osterrätsel, aus dem vorherigen Heft, die Auflösung finden Sie gleich im Anschluss an das Editorial.

Ihnen eine schöne und erholsame Sommerzeit,

Ihre Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit, Lothar Körlin



Auflösung des Osterrätsels

Lösungswort: Osterstriezel – 1 Personal, 2 Dienststelle, 3 Konfliktgespräch, 4 Mitbestimmung, 5 Altersteilzeit, 6 Betriebsfrieden, 7 Suchtberatung, 8 Jugendvertretung, 9 Taetigkeitsbericht, 10 Universitaet, 11 Besetzungsverfahren, 12 Familiengerecht, 13 Personalkonzept

Sommer – Die Zeit des Erforschens: mehr von der Natur kennenlernen oder von unserer Gegend oder von fremden Ländern.

Gilbert Highet

Tarifverträge an der Universitätsmedizin Rostock

Ende Mai wurden die Beschäftigte der Universitätsmedizin über das Ergebnis der Tarifverhandlungen mit ver.di informiert. Auch in den Medien fand der Abschluss positive Beachtung. Diese Meldungen bezogen sich auf den vor Jahren zwischen ver.di und den Universitätskliniken/AöR Rostock und Greifswald abgeschlossenen Tarifvertrag (TV UKN).



Eine Textfassung dieses Tarifabschlusses lag bis Redaktionsschluss des Infoheftes nicht vor. Die folgende Zusammenfassung der Ergebnisse basiert auf der Tarif-Info Juni 2012 des ver.di-Fachbereiches 03 (Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen):

- Die sogenannte "Anwendungsvereinbarung" – ein Absenkungsvertrag ähnlich dem 2003 - 2009 gültigen "Sozialtarifvertrag" für die Landesbeschäftigten – ist beendet.
- Mit den bis Mitte 2014 vereinbarten Tarifsteigerungen soll das Niveau des TV-L nahezu erreicht werden (derzeitiger Abstand: 7,5%; effektive Steigerung bis 7/2014: 12,2%).
- Die Arbeitszeit wird auf 39 Stunden festgelegt.
- Der Urlaubsanspruch wird – als Konsequenz auf die kürzlich erfolgte Rechtsprechung – neu geregelt.
- Die Anrechnung der Bereitschaftsdienstzeiten wird verbessert.
- Wie schon im bisherigen TV UKN enthält dieser Abschluss einen Bonus für ver.di-Mitglieder: Wer zum Zeitpunkt der Auszahlung seit 15 Monaten Gewerkschaftsmitglied ist, erhält die Jahressonderzahlung in voller Höhe; Nicht-Mitglieder erhalten 50%.

Details können Sie dem ver.di-Flugblatt entnehmen, das wir für Sie auf unseren Seiten unter www.personalrat.uni-rostock.de » Rechtliche Grundlagen » Gesetze/Verordnungen » **Tarifverträge (TV)** bereitstellen.



Ab 01.07.2012 wird dieser Tarifvertrag, dann unter dem Namen TV UMN, auf alle neu eingestellten Beschäftigten der Universitätsmedizin angewandt. Eine Ausnahme bildet das ärztliche Personal, für das es dem Vernehmen nach auch in Zukunft einen mit dem Marburger Bund ausgehandelten gesonderten Tarifvertrag geben wird.



Für die bereits angestellten Angehörigen der MEF, in deren Arbeitsvertrag der TV-L oder dessen Vorgänger erwähnt sind, ändert sich vorerst nichts. Der TV-L bleibt nachwirkend gültig, allerdings in der jetzigen Form, d.h. die Ergebnisse der Tarifrunde für den TV-L Anfang 2013 werden nicht übernommen. Eine Übernahme in den Geltungsbereich des TV UMN kann nur einvernehmlich, durch eine Änderung des Arbeitsvertrages erfolgen. Wann ein Übergang in den TV UMN vorteilhaft ist, hängt vom konkreten Einzelfall ab.

Marika Fleischer, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

**Sommer ist die Jahreszeit des miserablen Schlittenfahrens.
Von den Eskimo**

Personalversammlung zum Thema Datenschutz Datenschutz am Arbeitsplatz – Welche Möglichkeiten und Grenzen gibt es?

„Meine Daten sind sicher!“ – „Dafür gibt es ja ein Datenschutzgesetz!“ – „Und der Datenschutzbeauftragte kümmert sich schon richtig darum!“ – „Sonst würde der nicht immer schon bei Kleinigkeiten meckern...“

Geht es beim gesetzlich geregelten Datenschutz wirklich nur um Kleinigkeiten? Welche Daten werden überhaupt gesetzlich geschützt? Wie funktioniert der Datenschutz und was ist Datensicherheit? Was macht ein Datenschutzbeauftragter? Was dürfen Andere mit meinen Daten machen? Was muss ich beim Umgang mit Daten von anderen Personen beachten? Was kann ich selbst tun, damit meine Daten sicher sind?

So viele Fragen – Haben Sie noch mehr? Wollen Sie Informationen und einige Antworten?

Dann kommen Sie zur **Personalversammlung am 26.09.2012**, zu der Sie die Personalräte einladen. Wir möchten Sie informieren über Wissenswertes zum Thema:

Datenschutz am Arbeitsplatz – Welche Möglichkeiten und Grenzen gibt es?

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind herzlich eingeladen!



Konkrete Informationen und Einladungen werden rechtzeitig bekannt gegeben. Bei so viel schwerer Kost für den Kopf wird der Bauch auch nicht zu kurz kommen – versprochen, wir lassen uns da was einfallen!

Frank Hüttmann, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit
Dr. Sybille Bachmann, Vorsitzende Gesamtpersonalrat

Als deutscher Tourist im Ausland steht man vor der Frage, ob man sich anständig benehmen muss oder ob schon deutsche Touristen da gewesen sind.

Kurt Tucholsky

Wer soll ab Mai 2013 Ihre Interessen als Beschäftigte vertreten? – Antworten auf Fragen, die Sie schon immer stellen wollten – Teil 2:

Darf ich wählen?

Sie dürfen wählen, wenn Sie an der Universität Rostock beschäftigt sind, am Wahltag 18 Jahre alt sind und Ihr Beschäftigungsverhältnis nicht von vornherein auf weniger als ein Jahr begrenzt ist. Weitere Ausnahmen regelt §11 PersVG M-V. In der Regel wird von der Dienststelle eine Wählerliste vorgelegt, die Sie vor der Wahl einsehen können, was Sie im Zweifel auch tun sollten.



Ist es wichtig, ob ich zur Wahl gehe?

Ja – jede abgegebene Stimme zählt! Je höher die Wahlbeteiligung, desto größer die Autorität des Personalrats gegenüber der Dienststelle. Eine hohe Wahlbeteiligung ist auch für uns Personalräte selbst ein positives Signal: Es spiegelt unsere Akzeptanz bei den Beschäftigten wider und zeigt den Rückhalt, den wir bei den Wählerinnen und Wählern haben.

Kann ich auch gewählt werden?

Sie können für einen oder auch mehrere Personalräte kandidieren, wenn Sie wahlberechtigt sind (siehe **Darf ich wählen?**) und seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich der oberen Dienstbehörde – an der Universität Rostock das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur – sowie mindestens ein Jahr im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Es ist nicht notwendig, dass Ihr Beschäftigungsverhältnis über die gesamte Amtszeit des neu zu wählenden Personalrats besteht. Wenn Sie wahlberechtigt sind, können Sie auch mit einem befristet Beschäftigungsverhältnis für einen Personalrat antreten. Nicht wählbar sind allerdings Dienststellenleiter und zu Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugte Beschäftigte.



Wie werde ich Kandidatin/Kandidat?

Wahlvorschläge werden von den Beschäftigten bzw. von den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften gemacht. Wenn Sie also für einen oder auch mehrere Personalräte kandidieren möchten, können Sie sich an die amtierenden Personalratsmitglieder bzw. an die Gewerkschaftsvertreter an der Universität wenden oder die Initiative zu einer eigenen Liste ergreifen. Für einen Wahlvorschlag auf einer nicht von Gewerkschaften unterstützten Liste sind Unterstützungsunterschriften nötig (§16 (4) PersVG M-V). Weitere Einzelheiten können Sie auch dem Wahlausschreiben entnehmen.

Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich an die jetzt tätigen Personalratsmitglieder, sie werden Ihnen gern Auskunft und Ermutigung geben (www.personalrat.uni-rostock.de). Zögern Sie nicht, wir brauchen unbedingt interessierte neue Kandidatinnen und Kandidaten!

Personalräte und Gewerkschaften – gibt es da einen Unterschied?

Personalratsmitglieder müssen nicht zwingend Mitglieder einer Gewerkschaft sein, wie bereits erwähnt, kann jeder Beschäftigte einen Wahlvorschlag einbringen. Inhaltlich ergibt sich ein wesentlicher Unterschied durch die Verpflichtung der Personalräte, einvernehmlich, mit dem Willen zur Einigung, mit der Dienststelle zusammen zu arbeiten. Ein Personalrat ist dem innerbetrieblichen Frieden verpflichtet, er darf z. B. nicht zum Streik aufrufen. Die einzelnen Personalratsmitglieder werden aber in ihrem Recht



auf gewerkschaftliche Tätigkeit nicht eingeschränkt, d. h. sie können natürlich – als Gewerkschaftsmitglied – Streiks organisieren. Weiterhin verfügen die Gewerkschaften als Arbeitnehmerorganisationen in optimaler Weise über die für wirksame Personalratsarbeit nötigen Kompetenzen, Infrastruktur und Bildungsangebote. Diese Ressourcen stehen auch den Personalräten zur Verfügung, in denen die Gewerkschaften vertreten sind.

Wer organisiert eigentlich die Wahlen?

Rechtzeitig vor dem Wahltermin werden Wahlvorstände bestellt – ein Vorstand für jeden Personalrat – die dann alle weiteren Schritte übernehmen. Außerdem werden für den eigentlichen Wahlvorgang und die Stimmenauszählung zusätzliche Wahlhelfer gebraucht. In der Praxis sah das bisher so aus, dass sich die Wahlvorstände sowie die Wahlhelfer – bis auf wenige lobenswerte Ausnahmen – aus den amtierenden Personalräten rekrutierten. Diese Lösung ergab sich aus der Notwendigkeit, arbeitsfähige Wahlvorstände zu bilden und den Wahlvorgang sowie die Stimmenauszählung abzusichern. Diese doppelte Belastung im Vorfeld der Wahlen ist nicht optimal und nicht erstrebenswert (wenn auch nicht

gesetzeswidrig). Die Besetzung der Wahlvorstände und Wahlhelfer durch nicht im Personalrat mitarbeitende Beschäftigte ist eindeutig wünschenswert. Selbstverständlich wird für eine ausreichende Schulung gesorgt, und Mitglieder mit Wahlerfahrung werden natürlich zur Unterstützung bereit sein. Sie als Wahlberechtigte sind aufgerufen, sich eine aktive Mitarbeit in der einen oder anderen Form durch den Kopf gehen zu lassen. Interessenten können sich jederzeit – ab sofort – in der Geschäftsstelle der Personalräte melden:

Fon 498-5751
498-5752
Mail personalrat@uni-rostock.de
Web www.personalrat.uni-rostock.de
Sitz Rostock, Schillerplatz 8.

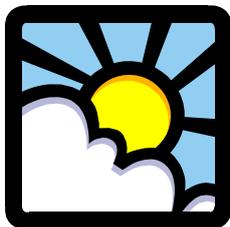


Was wird aus den Personalvertretungen an der Universitätsmedizin Rostock?

„Bei der Universitätsmedizin sind die Personalräte neu zu wählen. Bis zur Neuwahl nehmen die an der Universität und die am Universitätsklinikum Rostock bestehenden Personalräte die Aufgaben und Befugnisse der neu zu wählenden Personalräte der Universitätsmedizin Rostock nach dem Personalvertretungsgesetz wahr.“ (§4 (6) Gesetz zur Errichtung der Teilkörperschaft Universitätsmedizin Rostock).

Und sonst gilt für diese Personalräte natürlich das Gleiche, was Ihnen bereits in beiden Teilen dieses Artikels mitgeteilt wurde – ausgenommen die Kontaktangaben... ☺

Bereits im Info-Heft 1/2012 haben wir folgende Fragen behandelt:

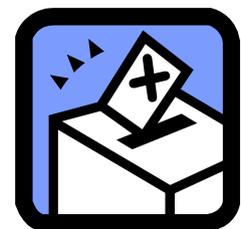


Warum muss ich im Mai 2013 wieder einen Personalrat wählen?
Drei Personalräte? – Warum gibt es an der Uni so viele davon?
Und was machen Personalräte eigentlich?
Das ist sicher viel Arbeit – wie schaffen die Personalräte das?
Bringt die Mitarbeit im Personalrat für mich Vorteile?

Angaben zu den derzeit amtierenden Personalräten (Mitglieder, Erreichbarkeit, Arbeitsgruppen, etc.) finden Sie auf unserer Internetseite www.personalrat.uni-rostock.de. Dort sind auch das hier zitierte Personalvertretungsgesetz (PersVG M-V), andere Gesetze und Tarifverträge sowie aktuelle Informationen nachzulesen.

Wer soll ab Mai 2013 Ihre Interessen als Beschäftigte vertreten? – Sie haben es in der Hand:

- Helfen Sie mit bei Vorbereitung und Durchführung der Wahlen!
 - Kandidieren Sie!
 - Gehen Sie zur Wahl!
- Und nehmen Sie Ihre Kollegin und Ihren Kollegen mit!



Frank Hüttmann, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

**Sonnenschein ist köstlich, Regen erfrischend, Wind fordert heraus, Schnee macht fröhlich;
im Grunde gibt es kein schlechtes Wetter, nur verschiedene Arten von gutem Wetter.
John Ruskin**

Azubis an der Universität Rostock vom Aussterben bedroht!

Wie wir bereits im letzten Info-Heft berichteten, bildet die Universität in jetzt sieben verschiedenen Berufsgruppen aus. Und das mit Erfolg, denn die Universität Rostock wurde von der IHK zu Rostock zum „TOP Ausbildungsbetrieb 2011“ gekürt. Dennoch stellt die Universität Rostock zum 01. September diesen Jahres keine neuen Azubis ein. – Warum nicht?



Dass dieses Jahr keine Azubis eingestellt werden, hat laut Auskunft des Personaldezernats/der Hochschulleitung verschiedene Gründe. Unter anderem, hat das Bildungs- und Finanzministerium gefordert, dass im Anschluss an die Ausbildung eine unbefristete Übernahme erfolgt. Diese Verpflichtung kann die Universität vor dem Hintergrund von Einsparverpflichtungen und gefordertem Stellenabbau nicht eingehen. Jedoch wurde diesbezüglich nun mit dem Bildungsministerium die Vereinbarung getroffen, dass die Azubis befristet eingestellt werden, sofern es (noch) keine unbefristete Stelle gibt, damit sie sich während des Prüfungsstress nicht noch nebenbei bewerben müssen und bei späteren Arbeitgebern auch Berufserfahrung vorweisen können.



Des Weiteren gibt es auch interne Gründe für die Nichteinstellung von Auszubildenden. Da in den einzelnen Bereichen derzeit eine personelle Umstrukturierung stattgefunden hat bzw. stattfinden wird. Auf Grund von neuen Projekten, stehen teilweise zurzeit keine Ausbilder zur Verfügung, so dass eine ordentliche Ausbildung momentan nicht gewährleistet werden kann.

Aufgrund vielfältiger Verzögerungen hat es zudem wenig Sinn gemacht, „auf den letzten Drücker“ erst im Mai oder Juni Ausbildungsplätze auszuschreiben.

Für das nächste Ausbildungsjahr 2013 ist geplant, dass die Ausbildung in der Universitätsbibliothek mit der Universitätsmedizin gemeinsam in Form einer engen Kooperation durchgeführt wird. Die Universität Rostock möchte weiterhin eine gute Ausbildung gewährleisten, nicht auf Masse, sondern qualitativ und zukunftsorientiert ausbilden. Sie beabsichtigt für 2013 voraussichtlich fünf neue Azubis einzustellen, welche dann als Kauffrau/-mann für Bürokommunikation, Chemielaborant/-in, Fachinformatiker/-in und Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Bibliothek ausgebildet werden.



Zum Reisen gehört Geduld, Mut, Humor und daß man sich durch kleine widrige Zufälle nicht niederschlagen lasse.

Adolph Freiherr von Knigge

Universität Rostock – Familienfreundliche Hochschule Vor dem Scheitern oder ein modernes Märchen?

Es war einmal eine Hochschulleitung an der Universität Rostock, die wollte eine Mentalitäts- und Bewusstseinsveränderung im Umgang mit der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie anstoßen. Es sollten z.B. die Sozialkompetenz und familienbewusstes Verhalten von Führungskräften gestärkt und ein Familienförderfonds zur Sicherstellung der wissenschaftlichen Qualifizierung im Drittmittelbereich unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie eingerichtet werden.



Der Versuch innerhalb einer Woche dazu eine aktuelle Stellungnahme von Kanzler, Rektor und der Geschäftsführung der familienfreundlichen Hochschule zu erhalten, war leider nicht von Erfolg gekrönt. Mit dem Hinweis „für eine aussagekräftige Stellungnahme fehlen uns noch Zuarbeiten“ wurde die Antwort verschoben.



Verleihung der Zertifikats "familiengerechte Hochschule" am 11.06.2010:
Prof. Schareck nimmt die Urkunde von der Bundesfamilienministerin
Dr. Kristina Schröder entgegen.

Angesichts der Tatsachen, dass unsere Anfrage relativ allgemein gehalten war und im Herbst die Re-Auditierung zum Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ ansteht, ist diese Nicht-Aussagefähigkeit höchst bedauerlich. Hoffen wir, dass es an der emsigen Betriebsamkeit hinter den Kulissen liegt und unsere Universität das Audit mit Bravour bestehen wird.

Dann wird das Märchen im nächsten Infoheft eine gute Fortsetzung finden.

Werner Baumann, Vertreter der Personalräte in der Projektgruppe familienfreundliche Hochschule

Denn eine Schwalbe macht noch keinen Sommer und auch keinen Tag; und daher macht auch ein einziger Tag oder eine kurze Zeit oder eine große Heldentat einen Mann nicht gesegnet oder glücklich.

Aristoteles

Arbeit ohne Ende?

Jede Nebentätigkeit ist anzeigepflichtig. Das gilt sowohl für Beamtinnen/Beamte und ärztliche Angestellte, als auch für Angestellte der Universität schlechthin. Aber das wars dann auch



schon mit den Gemeinsamkeiten. Für Beamtinnen/Beamte und ärztliche Angestellte bilden das Landesbeamtengesetz (§70 und folgende) und die Nebentätigkeitsverordnung den Rahmen für die Anzeigepflicht, die mögliche Untersagung einer Nebentätigkeit und weiterer Verpflichtungen (www.personalrat.uni-rostock.de » Rechtliche Grundlagen » Gesetze/Verordnungen » **Beamtenrecht**).



Völlig anders sieht es für die Angestellten im Allgemeinen aus. Hier bestimmt der TV-L in der Fassung seines §40 lediglich eine Anzeigepflicht, die dafür aber (anders als das Beamtenrecht) jedwede Nebentätigkeit meint (www.personalrat.uni-rostock.de » Rechtliche Grundlagen » Gesetze/Verordnungen » **Tarifverträge (TV)**). Alles Weitere ergibt sich dann aus den konkreten Vertragsverhältnissen.

Ziel der Anzeige ist es, die Dienststelle in die Lage zu versetzen, den Umfang der eventuellen Beeinträchtigung des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses beurteilen zu können. Für den Bereich der Universität hat das Personaldezernat ein Formular geschaffen (www.uni-rostock.de » Struktur » Verwaltung » Personal und Personalentwicklung (D4) » **Nebentätigkeiten**).



Dieses Formular ist weniger "neugierig", als es auf den ersten Blick erscheint. Den Vertrag zur Nebentätigkeit braucht man nur "gegebenenfalls", falls es für die



Erläuterung sinnvoll erscheint, beifügen. Die Höhe der "Vergütung" (dies meint auch alle geldwerten Vorteile!) sollte eigentlich nur im Bereich des Beamtenrechts eine Rolle spielen. Bei Angestellten ist sie meines Erachtens lediglich ein Merkmal, falls ein Entgelt für die Nutzung von Ressourcen der Universität festgelegt werden soll, das dann erfragt werden kann.

Zu entscheiden wäre auch, ob zusammen mit der Anzeige die im letzten Satz des Formulars stehende Verpflichtung zur Aktualisierung abgegeben werden soll, oder eben nicht.

Die enthaltene Stellungnahme des/der Vorgesetzten braucht übrigens nicht eigens eingeholt werden. Das Personaldezernat hat erläutert, dass dies, quasi beiläufig, über den Dienstweg, den das Formular nehmen soll, geschieht. Falls dies nicht möglich sein sollte, wird letztlich das Personaldezernat die Stellungnahme einholen (müssen).



Bleiben noch einige interessante Aspekte der Nebentätigkeit:

Ehrenamt: im Landesbeamtengesetz gibt es eine Liste der von der Anzeige befreiten Ehrenämter, Tarifangestellte müssen eigentlich alle Nebentätigkeiten anzeigen. Das Personaldezernat hat jedoch erklärt, dass es ehrenamtliche Tätigkeiten (z.B. Freiwillige Feuerwehr, Gartenverein etc.) als nicht anzeigepflichtig ansieht, rät jedoch, dies freiwillig trotzdem zu tun, um Irritationen bei möglichen Beeinflussungen der dienstlichen Tätigkeit zu vermeiden.

Untersagung: im Beamtenrecht (incl. Ärzteschaft) möglich, im Angestelltenbereich nicht. Hier kann eine Störung des Arbeitsvertragsverhältnisses geltend gemacht werden, sicher verbunden mit den üblichen Maßnahmen. Ob und wie die Störung dann behoben wird, ist letztlich Angelegenheit der/des Beschäftigten.

Landeshochschulgesetz: Im §71 wird das Bildungsministerium ermächtigt, eine Hochschulnebenständigkeitsverordnung zu erlassen. Sie gilt für das beamtete wissenschaftlich-künstlerische Personal der Universität und tritt neben die Nebenständigkeitsverordnung des Landes (www.personalrat.uni-rostock.de » Rechtliche Grundlagen » Gesetze/Verordnungen » Hochschule).



"rechtzeitig": Die Anzeige ist "rechtzeitig" vor Aufnahme der Neben Tätigkeit abzugeben. Das Landesbeamtenrecht setzt hier eine Frist von einem Monat (Ausnahme zwei Monate). Für den Tarifbereich gibt es keine fixierte Frist. Hier wird davon ausgegangen, dass, abhängig von der Komplexität der angezeigten Neben Tätigkeit, einige Tage ausreichend sind, höchstens jedoch ein Monat. Beachten sollte man, dass es um eine Anzeige geht, keine Genehmigung. Hat man zum angestrebten Zeitpunkt der Aufnahme einer Neben Tätigkeit keine Reaktion der Dienststelle erfahren, spricht nichts dagegen los zulegen. Ich glaube, dass es kein Zeichen von Misstrauen ist, sich die Aufgabe der Anzeige in den Dienstweg auf einer Kopie bestätigen zu lassen.



Höchst arbeitszeit: Ein Thema für Beamte (Vorsicht bei Teilzeitverhältnissen) und diejenigen Beschäftigten, die ein weiteres Arbeitsverhältnis eingehen wollen. Bei Werkverträgen und sonstigen Neben Tätigkeiten ist die Dienststelle nicht in der Kontrollpflicht.

Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses: Der Arbeitsvertragspartner Land M-V kann erwarten (und tut es auch), dass die Beschäftigten ihren Arbeitsvertrag in der üblicherweise zu erwartenden Qualität und Intensität erfüllen. Stellt sich heraus, dass eine Neben Tätigkeit dies beeinträchtigt, kann es die Rückkehr zu Normalität fordern. Das hört sich einfach an, kann aber z.B. für den Fall der Anordnung von Überstunden fatale Wirkungen entfalten. Wenn möglich sollten solche Dinge vorab mit den Vorgesetzten besprochen und dokumentiert werden.

Wer jetzt immer noch nicht vor Neben Tätigkeiten zurückschreckt - Gutes Gelingen!!

Uwe Schröder

**Urlaub – das ist jene Zeit, in der man zum Ausspannen eingespannt wird.
Hans Söhnker**

Emotional Eating

Wenn Hunger und Essen getrennte Wege gehen

Aus welchen Gründen essen wir? In den wenigsten Fällen, weil wir richtig Hunger haben. Essen gehört zu unserer Kultur und ist aus unserem Leben nicht weg zu denken. Jeder weiß, dass eine Familienfeier, Feiertage wie Weihnachten, Jubiläen ohne ein "schönes Essen" gar keine richtigen Feiern wären. Es geht dabei um viel mehr, es geht um Gemeinsamkeit, um unser Selbstbewusstsein, unser Körperbild und um unseren Status.



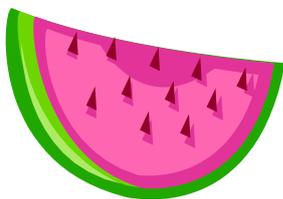
Aber heute haben Lebensmittel auch noch eine ganz andere Funktion: als Trostpender, zum Verscheuchen der Einsamkeit, zur Beruhigung, zur Ablenkung. Bis zu einem gewissen Grad sind wir alle emotionale Esser. Aber genau hier beginnt für einige Menschen das Problem. Essen kann, wenn es zu einer Bewältigungsstrategie wird, z.B. als Trostpender, das Ziel, den Hunger zu stillen, verfehlen und das Wohlbefinden, das Gewicht und die Gesundheit beeinflussen. Emotionale Esser greifen zu Lebensmitteln, wenn sie sich isoliert, traurig, ängstlich fühlen oder ihr Leben als sinnlos empfinden. Aber mit Essen sind nicht nur negative Gefühle verknüpft. Erfolgreiche und glückliche Menschen belohnen ihre positiven Gefühle oft mit dem Genuss von Essen.

Essgewohnheiten werden früh erlernt. Wenn ein Kind Süßigkeiten erhält als Anerkennung oder als Trost, verknüpft es sehr schnell Essen mit Belohnung oder Aufmunterung. Wir binden also Essen in unser Belohnungssystem ein und stärken damit ungesunde Überzeugungen. Und dies setzt sich im Erwachsenenalter fort und wird zu einem unbewussten Mechanismus. Emotionales Essen hat also fast immer mit positiven Gefühlen begonnen. Und wenn das bleibt, dann gehen Essen und Hunger nicht mehr Hand in Hand.



Warum kann sich niemand mit Möhren, Salat und Äpfeln trösten?

Untersuchungen haben ergeben, dass fettreiche Lebensmittel die körpereigenen "Wohlfühl-Neurotransmitter", das Serotonin, erhöhen. Damit fühlen wir uns zufriedener und erfüllter. Leider bleibt das angenehme Gefühl nicht lange und es wird abgelöst von Schuldgefühlen und Versagensängsten. Und diese können dann wieder neue Essattacken auslösen. Obwohl aufgeklärt und informiert, unser Essen wird von unseren Gefühlen bestimmt. Würden wir nur essen wenn wir Hunger haben, gäbe es das Problem Übergewicht gar nicht.



Der Begriff "gesünder Essen" ist bei vielen Menschen negativ belegt. Er verbindet mit Essen negative Aussagen wie Verlust, Niederlage und Entbehrung. Daraus folgt dann wieder, dass wir uns schlecht fühlen, wenn es um vernünftiges Essen geht. Andererseits wollen viele, insbesondere Frauen, einem bestimmten Bild entsprechen. Gewaltabnahmen und Diäten kommen hier ins Spiel und verknüpfen dann nicht das Essen, sondern die Verweigerung der Nahrungsaufnahme mit etwas Positivem. Hier wird dann Essen zu einer Schwäche degradiert. Das alles macht, dass wir das Essen nicht mehr als das ansehen, was es ist: eine einfache Sache zur lebensnotwendigen Nahrungsaufnahme.

Und solange wir nicht verstehen, was uns zum Essen motiviert, solange ist es für übergewichtige Menschen praktisch unmöglich, auf Dauer abzunehmen. Erst wer verstanden hat, welche Bedeutung und Funktion das Essen für ihn ganz persönlich hat, kann nach alternativen Möglichkeiten suchen, um mit Situationen und Gefühlen umzugehen, die das emotionale Essen auslösen.

(Literatur: "Sucht aktuell", XII/11)

Jutta Türr, SBV

***Toren bereisen in fremden Ländern die Museen, Weise gehen in die Tavernen.
Erich Kästner***



Foto: IT-und Medienzentrum

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

Ihre Mitarbeitervertretungen

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

Mail personalrat@uni-rostock.de

www.personalrat.uni-rostock.de

