

Die Personalräte

Infoheft 1/2013



Foto: L. Körlin

Inhalt:

Editorial	Seite 2
Personalräte – Überflüssig oder unverzichtbar?	Seite 4
Im Mai 2013 sind wieder Personalratswahlen	Seite 5
Interessenvertretung ist kooperative Praxis	Seite 6
Berichte der Arbeitsgruppen der Personalräte Öffentlichkeitsarbeit, Dienstvereinbarungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Kündigungen (NPR), Personalangelegenheiten/Soziales (WPR)	Seite 8
Der „Nachwuchs“ an der Universität Rostock...	Seite 12
Wenn die Rehabilitationsmaßnahme bewilligt wurde	Seite 12

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor Ihnen liegt die erste diesjährige Ausgabe des Infoheftes der Personalräte und zugleich auch die letzte in dieser Legislaturperiode.

Wahljahr 2013, Frühling – im Wonnemonat ist es wieder soweit, die Wahlen zu den Personalräten stehen an.



Anlass, Sie nochmals über die Personalräte zu informieren. Überflüssig oder unverzichtbar, so der Einstieg für Sie. Wir bringen Wahlwerbung und schildern kurz die wichtigsten Informationen aus dem vorbereiteten Wahlausschreiben.

Es geht weiter mit dem Tätigkeitsbericht des Gesamtpersonalrats. Die Tätigkeitsberichte der Personalräte NPR, WPR und der Tätigkeitsbericht der JAV waren bereits im letzten Heft dargestellt.

Anschließend berichten die Arbeitsgruppen der Personalräte über ihre vielfältigen Aufgaben. Der Ausstieg ist der Themenstellung "Reha vor Rente Teil II" gewidmet.

Ihnen eine gute und erholsame Osterzeit

Ihre AG Öffentlichkeitsarbeit

Lothar Körlin, AG Öffentlichkeitsarbeit

Selbst der strengste Winter hat Angst vor dem Frühling.

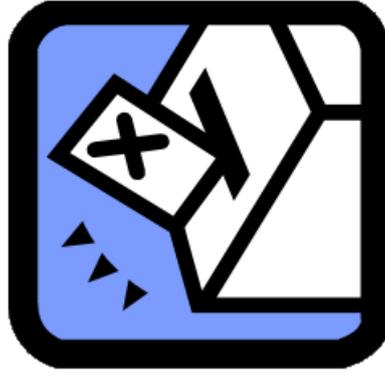
Sprichwort aus Finnland



Sie haben es in der Hand!

Wer soll ab Mai 2013 Ihre Interessen als Beschäftigte vertreten?

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



Informationen zur Wahl unter www.personalrat.uni-rostock.de » Mitteilungen » Infohefte » 2012 / 1, 2

Personalräte – Überflüssig oder unverzichtbar?

„Die sind lästig, halten den Laden auf und meckern nur.“ – „Die beraten toll, helfen immer und unterstützen Veränderungsprozesse.“ So die Extreme, und damit die Antwort auf die Frage. Die einen halten Personalräte für überflüssig, die anderen für unverzichtbar.

Doch woran liegt das? Vor allem an den unterschiedlichen Interessen der Betrachter. Wer echte Partner im Arbeitsalltag und bei Zukunftsdebatten sucht, der findet sie in den Personalräten. Wer meint, Alleinentscheidungen seien besser als demokratisch getragene, der trifft auf Gegenwehr.

Die Bedeutung von Betriebs- und Personalräten für ein Unternehmen ist früh erkannt worden. Die ersten freiwilligen Arbeiterausschüsse schufen sozialliberale Unternehmer 1850, die ersten gesetzlichen gab es 1900 in Bayern. Die Idee stammt also von den Arbeitgebern selbst. Da wundert man sich, dass heutige Vorgesetzte manchmal hundert Jahre zurückgeblieben erscheinen.

Im Mai ist es wieder soweit: Die Wahlen zu den Personalräten stehen an, auf Ebene der Universität (GPR, WPR, NPR) und auf Ebene des Bildungsministeriums (HPR). Wir suchen Kandidatinnen und Kandidaten, die sowohl den Willen zur Interessensvertretung für ihre Kolleg/innen als auch den Willen zur Mitgestaltung der Gesamtuniversität mitbringen. Wenn Sie arbeitsrechtliche, organisatorische und strategische Fragestellungen reizen und Sie sich vor konstruktiver Auseinandersetzung nicht scheuen, dann sind Sie richtig für diese Aufgabe.

Wir Personalräte können keine Wunder vollbringen, schon allein auf Grund der Tatsache, dass wir uns in gesetzlich bestimmten Rahmenbedingungen bewegen. Wir können aber Chancen für die Universität und die einzelnen Beschäftigten erkennen und nutzen, mal zusammen mit den Vorgesetzten, mal gegen sie. Am Ende wird es immer Lösungen geben, aus denen beide Seiten gelernt haben und aus denen für die Zukunft Tragfähiges ableitbar ist. Wir betrachten Probleme als Herausforderungen zur Lösungssuche, im fairen und konstruktiven Miteinander und freuen uns immer dann, wenn auch Führungskräfte zu dieser Erkenntnis gelangen. Dass dieser Weg steinig und lang ist, soll an dieser Stelle nicht verschwiegen werden.

Für alle konkreten Fragen können Sie sich an Jörg Häfke (joerg.haefke(at)uni-rostock.de) wenden und auch auf unsere WahlInternetseite www.personalrat.uni-rostock.de » [Personalratswahlen 2013](#) schauen. Selbstverständlich stehen Ihnen auch die aktuellen Personalratsmitglieder für Auskünfte zur Verfügung.

Dr. Sybille Bachmann, Vorsitzende Gesamtpersonalrat

Wenn einer träumt ist es ein Traum. Wenn viele träumen, ist es der Anfang einer Wirklichkeit.
unbekannt

Im Mai 2013 sind wieder Personalratswahlen

Wählen kann nur, wer in das Wählerverzeichnis eingetragen ist. Zum Zeitpunkt der Gehaltsabrechnung des Monats April erhalten alle bis dahin im Wählerverzeichnis eingetragenen Beschäftigten, die nicht an der Briefwahl teilnehmen, einen Wählerausweis. Wer zu diesem Zeitpunkt keinen Ausweis erhält oder in diesem Ausweis fehlerhafte Angaben findet, meldet sich bitte bei der Geschäftsstelle der Wahlvorstände (in der Geschäftsstelle der Personalräte Schillerplatz 8, 18055 Rostock) schriftlich bis einschließlich 30.04.2013.

Eine Briefwahl kann schriftlich bei der Geschäftsstelle der Wahlvorstände bis einschließlich 03.05.2013 angefordert werden, wenn die/der Wahlberechtigte zu den Wahltagen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert ist. Eine Briefwahl wird angeordnet für die Außenstellen: Juristische Fakultät, Institut Biologie Zingst und Boinsdorf, Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät – Dummerstorf.

Wahlberechtigte und in der Dienststelle vertretene Gewerkschaften werden aufgefordert, innerhalb von 2 Wochen nach Aushang, also **bis einschließlich 08.04.2013**, den Wahlvorständen Wahlvorschläge für den entsprechenden Personalrat oder die entsprechende Vertretung einzureichen. Die Wahlvorschläge werden spätestens am 06.05.2013 ausgehängt.

Die Stimmabgabe findet für alle Personalräte, alle Gruppen und alle Vertretungen an folgenden Orten* zu folgenden Zeiten statt: **(! Bitte Wählerausweis nicht vergessen !)**:

Wahllokale	Wahltermine / Öffnungszeiten	
Schwaansche Straße 2	13.+14.5. 15.5.	9.00-15.00 Uhr 9.00-12.00 Uhr
Mensa Südstadt	13.+14.5. 15.5.	9.00-15.00 Uhr 9.00-12.00 Uhr
Albert-Einstein-Straße 2, MSF + IEF	13.+14.5.	9.00-15.00 Uhr
Justus-von-Liebig-Weg 6, AUF	13.5.	9.00-15.00 Uhr
August-Bebel-Str. 28 (Hochhaus), PHF	13.5.	9.00-15.00 Uhr
Warnemünde IEF, MSF	14.5.	9.00-15.00 Uhr
Botanischer Garten	14.5.	10.00-11.00 Uhr
Albert-Einstein-Straße 3 MNF/Bio	14.5.	9.00-15.00 Uhr
Ulmenstraße, WSF, D3, SZ	14.5.	9.00-15.00 Uhr
Schillerplatz, PR-Geschäftsstelle	13.+14.5. 15.5.	9.00-15.00 Uhr 9.00-12.00 Uhr

*In den Wahllokalen findet zeitgleich die Stimmabgabe zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Jeder Wahlberechtigte hat so viele Stimmen, wie Mitglieder seiner Gruppe in seinen Personalräten bzw. in seiner Vertretung zu wählen sind.

Die **Stimmenauszählung** ist öffentlich und findet am 15.05.2009 ab 15.00 Uhr in der Geschäftsstelle der Wahlvorstände statt. Das Ergebnis der Wahl wird spätestens am 16.05.2013 als Aushang bekannt gemacht.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte den öffentlichen Aushängen der Wahlvorstände der einzelnen Personalräte (NPR, WPR, GPR, HPR(K)).

Jörg Harloff, Mitglied im Wahlvorstand für die Wahl des Personalrates für die wissenschaftlich Beschäftigten der Universität Rostock

Mit Herz kann man Berge versetzen. Aber ohne Kopf setzt man sie leicht an die falsche Stelle.
unbekannt

Interessenvertretung ist kooperative Praxis

Bilanz des Gesamtpersonalrates für den Zeitraum Mai 2009 - März 2013

Aller guten Dinge sind drei. Ganz in diesem Sinne verfügen die Beschäftigten der Universität Rostock über drei Personalvertretungen: Den Personalrat für die nicht wissenschaftlich Beschäftigten, den für die wissenschaftlich Beschäftigten und den Gesamtpersonalrat. Letzterer ist für Status übergreifende Themen zuständig. Nicht einzelne Personalvorgänge prägen seinen Alltag, sondern allgemeine rechtliche, organisatorische, soziale und hochschulpolitische Fragestellungen.

Durch die Kooperation mit den statusbezogenen Personalräten sowie die Teilnahme an den Sitzungen der Fakultätsräte und des Akademischen Senats erlangt der Gesamtpersonalrat einen tiefen Einblick in die einzelnen Universitätsbereiche. Auf diese Weise können Probleme rasch erkannt und aufgegriffen werden um sie einer Lösung zuzuführen.

Die enge und zugleich kritisch-konstruktive Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und den Dezernaten ist dabei selbstverständlich. Als Instrumente werden das Monatsgespräch mit dem Rektor bzw. seinen Vertretern, der kurze Dienstweg zu Dezernenten und Sachbearbeitern sowie die neu installierten Routinetermine mit dem Kanzler genutzt.

Der GPR hat zahlreiche Themen auch auf die Landesebene gebracht und im Rahmen des Hauptpersonalrates mit dem Bildungsministerium diskutiert.

Aus der Fülle der Aufgaben und Probleme, die in der Wahlperiode 2009-13 bearbeitet wurden, können nachfolgend nur ausgewählte benannt werden:

Rechtliche Regelungen wurden in Form von Dienstvereinbarungen getroffen. Einzelheiten können im Bericht der zuständigen Arbeitsgruppe in diesem Heft nachgelesen werden.

Einen breiten Raum nahmen Fragen des Datenschutzes ein, der zunehmend in den Fokus des Interesses geriet, z.B. bei der Übermittlung des Elektronischen Entgeltnachweises (ELENA), der Überwachung mit Videokameras, dem Vitalitätspass, einer geplanten Forschungsdatenbank, der Weiterleitung von Krankschreibungen und

dem Formular zur Freistellung aufgrund von Kindeserkrankung. Konsequenz fordern wir die Erstellung von Verfahrensverzeichnissen.

Hinsichtlich des Befristungsrechtes tritt der GPR für eine größtmögliche Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Verlängerung von Arbeitsverträgen ein, bei gleichzeitiger Kritik an der seit Jahren zunehmenden Befristungspraxis anstelle von Festanstellungen. Für Daueraufgaben sind Festanstellungen vorzunehmen und Befristungen sollten von Beginn an der Laufzeit von Qualifizierungen und Projekten entsprechen.

Zu **organisatorischen Regelungen** gehörte die Überarbeitung des Formulars für die Anzeige einer Nebentätigkeit. Wir traten für eine möglichst gerechte Vergabe von Parkraum ein und bei der Urlaubsregelung zum Jahreswechsel war uns der Planungsspielraum der Beschäftigten wichtig. Derzeit begleiten wir das Verfahren zur Einführung eines Prozessmanagementsystems.

Im **sozialen Bereich** kämpfte der GPR wiederholt und vehement zusammen mit den anderen Personalräten für die tatsächliche und umfassende Umsetzung der Zielvereinbarung Familienfreundliche Hochschule. Handlungsbedarfe gibt es dabei nach wie vor hinsichtlich einer familienfreundlichen Führungskultur und der Verlängerung von Drittmittelverträgen für Promovierende und Habilitierende bei Schwangerschaft und Elternzeit. Vorgeschlagen wurde die Bildung eines zentralen Fonds zur Finanzierung erforderlicher Vertragsverlängerungen. Zu diesem Bereich gehört auch die zügige Errichtung einer Kita für den Hochschulbereich, wie sie für den Bereich Medizin bereits besteht.

Zu Beginn der Wahlperiode bemühte sich der GPR um ein Nahverkehrs-Jobticket für den Hochschulbereich. Letztlich bot die RSAG einen so geringen Rabatt, dass sich der Aufwand nicht gelohnt hätte. Danach richtete sich das Engagement verstärkt auf die „Fahrrad-Uni“. Bei Neubauten und Modernisierungen sollte an mehr Fahrradständer gedacht werden, die überdacht sein sollten. Ebenso müssen Anlagen für jeden leicht handhabbar sein, was z.B. in der August-Bebel-Straße nicht der Fall ist.

Dieses Thema wird der im Mai neu zu wählende GPR ebenso weiter verfolgen müssen wie die Problematik der Mensa-Versorgung. Bis dato ist die Situation nicht nur auf dem Ulmencampus unzureichend, sie wird sich mit der Erweiterung des Südstadtcampus noch verschärfen.

Ein **hochschulpolitischer Schwerpunkt** war die Rechtsformänderung im Bereich Medizin. Mit zwei Stellungnahmen trugen wir zur Diskussion der Novellierung des Landeshochschulgesetzes sowohl für den Hochschul- als auch den Medizinbereich bei. In der Zusammenführung von Medizinischer Fakultät und Klinikum in einer Teilkörperschaft „Universitätsmedizin“ nach Art eines Wirtschaftsunternehmens unter dem Dach der Universität konnten wir keinen Vorteil erkennen. Dennoch brachten wir unsere Gestaltungsvorschläge ein und warnten vor möglichen Fehlentwicklungen, die inzwischen leider eingetreten sind. Die Einheit des Medizinbereiches wurde mit der Entkopplung vom Hochschulbereich erkaufte, auch tariflich.

Für die zukünftige Entwicklung der Universität sehen wir einen Schwerpunkt in der verstärkten Fortbildung für Führungskräfte sowie der Umsetzung eines Drei-Säulen-

Konzeptes „Lehre-Forschung-Führung“ bei Neuberufungen. Professorinnen und Professoren sind Führungskräfte und müssen sich dieser Verantwortung stärker bewusst werden.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse bei Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Hilfskräften werden seitens des GPR ebenso abgelehnt wie die Ganztagsinanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigten. Daher wurden alle Initiativen zu deren Abbau aus den statusbezogenen Personalräten unterstützt.

Zur Absicherung künftiger Bedarfe fordern wir die Wiederaufnahme von Ausbildung an der Universität.

Der GPR hat sich deutlich gegen Produktwerbung auf universitären Flächen durch einen privaten Anbieter ausgesprochen. Die Werbung konnte nicht verhindert werden, aber immerhin gelang eine Überarbeitung des Vertrages.

Dr. Sybille Bachmann, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats

Lächeln ist die eleganteste Art, seinen Gegnern die Zähne zu zeigen.
unbekannt

Berichte der Arbeitsgruppen der Personalräte

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

In der AG Öffentlichkeitsarbeit arbeiten außer Vertreter der drei Personalräte auch die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung und die Schwerbehindertenvertretung mit.

Eine sehr wichtige Aufgabe der Arbeitsgruppe ist das Erstellen und Aktualisieren der Internetseiten der Personalräte. Auf diesen Seiten finden Sie wichtige Informationen zu den Mitgliedern und Ansprechpartner der einzelnen Personalräte, zu den Aufgaben, den Tätigkeiten und den Arbeitsgruppen. Hier finden Sie Links zu den Dienstvereinbarungen, zu den alten und aktuellen Info-Heften, zu anderen Mitarbeitervertretungen und natürlich die aktuellsten Informationen.

Eine weitere wichtige Aufgabe ist es, alle Vierteljahre ein neues Infoheft der Personalräte für die Mitarbeiter der Universität zu erstellen und zu verteilen. Wir versuchen hier aktuelle Themen zur Sprache zu bringen, Sie über aktuelle Entwicklungen an der Universität zu informieren und interessante Themen, die sich aus der Arbeit der Mitarbeitervertretungen ergeben, anzusprechen.

Zum Gesundheitstag und zu den Personalversammlungen werden Informationen, Materialien und Flugblätter vorbereitet und erstellt.

Jutta Türr, AG Öffentlichkeitsarbeit

Arbeitsgruppe Dienstvereinbarungen

Was ist eigentlich eine Dienstvereinbarung (DV)?

Sie ist ein Vertrag zwischen der Dienststellenleitung – in unserem Fall dem Rektor - und dem Personalrat. Die Rechtsgrundlage für den Abschluss der Vereinbarungen findet sich im Personalvertretungsgesetz, aus dem sich auch die Regelungsgegenstände ableiten: der Personalrat muss zu dem Thema ein Mitbestimmungsrecht haben und die Sachverhalte dürfen nicht durch Gesetze oder Tarifverträge abschließend geregelt sein.

Eine Aufstellung der vor diesem Hintergrund abgeschlossenen Dienstvereinbarungen an der Universität Rostock ist unter www.personalrat.uni-rostock.de » Rechtliche Grundlagen » [Dienstvereinbarungen](#) zu finden.

In der zu Ende gehenden Amtszeit haben Personalräte und Universitätsleitung eine Dienstvereinbarung – die **DV zur leistungsorientierten Bezahlung (DV LOB)** – neu abgeschlossen und zwei Dienstvereinbarungen – die **DV über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit** und die **DV über den Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken und über Maßnahmen gegen den Missbrauch von Suchtmitteln (DV Sucht)** – in einer überarbeiteten Form neu abgeschlossen.

In der Arbeitsgruppe wurde aber sehr viel mehr geleistet:

Im Zusammenhang mit den Zielvereinbarungen zu familienfreundlichen Hochschule wurde durch die Arbeitgeberseite anfangs sehr vehement eine **DV zur Telearbeit** angestrebt. Nach den ersten Rückmeldungen unserer AG geriet sie aber offenbar in Vergessenheit, deshalb nahmen wir selbst das Thema im Jahre 2012 noch einmal auf und reichten der Dienststelle im November einen fertigen Entwurf ein. Bis heute gab es darauf allerdings keine Reaktion.

Ebenfalls an die Dienststelle übergeben wurde im Februar 2013 der Vorschlag einer **DV zur Regelung der elektronischen Zugangskontrollsysteme**. Da der Regelungsbedarf durch die baulichen Aktivitäten akut ist, erwarten wir hier eine schnellere Reaktion.

Ebenfalls als Initiativantrag der Personalräte wurde der Dienststelle im Juni 2011 eine **DV zur Regelung der Stellenbesetzung** vorgelegt, inklusive Regelungen zu Ausschreibungen bzw. Absehen von der Ausschreibung und Mindeststandards bei der Vertragsgestaltung insbesondere für das wissenschaftliche Personal. Hier erhielten wir eine relativ schnelle und klare Antwort: kein Interesse

Personalräte sind aber nicht so schnell zu entmutigen. Das Thema Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), insbesondere faire Arbeitsbedingungen für Promovierende, wurde immer wieder angesprochen. Inzwischen wurde auch von Seiten der Universitätsleitung Interesse an einer **DV mit Regelungen zur Stellenbesetzung für das wissenschaftliche Personal** signalisiert. Eine gesonderte Arbeitsgruppe des WPR arbeitet derzeit an einem entsprechenden Entwurf.

Diese spezielle Arbeitsgruppe hat sich auch mit dem Thema **Lehrevaluation** beschäftigt. Der Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Regelung von Sachverhalten um dieses Thema wird der Dienststelle in Kürze vorgelegt werden.

Ebenfalls in Arbeit, ist eine **DV zur Regelung von Jahresarbeitszeitkonten**. Der Entwurf zu einer solchen DV wird an die Arbeitsgruppe Dienstvereinbarungen der neuen Personalräte, die ab Mai ihre Arbeit aufnehmen wird, übergeben werden. Sie wird sich wahrscheinlich auch mit einer **DV zum Thema Zielvereinbarungen** beschäftigen müssen, die von der Dienststelle angestrebt wird.

Ein Nebeneffekt unserer Arbeit in der Arbeitsgruppe ist die Tatsache, dass wir dem Thema **Datenschutz** sehr viel mehr Aufmerksamkeit widmen als bisher. Nicht immer wurde das so offensichtlich wie bei der Beschäftigung mit dem Thema **Videoüberwachung**, zu dem wir eine gültige, allerdings stark überarbeitungsbedürftige DV haben. Als Ergebnis unserer Gespräche zu diesem Komplex wurde immerhin das Nutzungskonzept zu Standorten und Sichtbereichen der Kameras neu durchdacht.

Wir sind sicher, dass auch dieses Thema in der Arbeit der zukünftigen Arbeitsgruppe DV eine große Rolle spielen wird.

Marika Fleischer, AG Dienstvereinbarungen

Arbeitsgruppe Arbeits- und Gesundheitsschutz

In der AG Arbeits- und Gesundheitsschutz arbeiteten Mitglieder des NPR und des WPR personalratsübergreifend zusammen. Aus dieser Arbeitsgruppe nahmen regelmäßig Kollegen an den universitär eingerichteten Gremien Lenkungskreis „URgesund“ und dem Arbeitsschutzausschuss (ASA) aktiv teil. Thematisch anstehende Problem-, Fragestellungen und Aufgaben wurden nach Bedarf abgearbeitet.

Innerhalb der AG Gesundheit/ Arbeitsschutz wurde eine Ad hoc Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit aktuellen Fragen und Problemen des "Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)" befasst.

BEM dient der langfristigen Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und bietet bei Bedarf Hilfen zur Wiederherstellung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit an. Einen Anspruch auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement haben alle Beschäftigten der Universität Rostock, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein persönliches Angebot zu machen und Hilfen anzubieten, um eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und zukünftig vorzubeugen. Für die Beschäftigten ist die Teilnahme am Eingliederungsverfahren freiwillig, wobei sie zusätzlich entscheiden können, den Personalrat zur Unterstützung zu beteiligen.

Die Mitglieder der AG BEM halfen so einigen betroffenen Beschäftigten und begleiteten sie zu den Arbeitgebergesprächen.

Roland Matzmohr, AG Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsgruppe Kündigungen (NPR)

Die Arbeitsgruppe Kündigungen setzt sich aus Mitgliedern des Personalrats für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten zusammen. Die Beteiligung des Personalrats bei einer Kündigung ist erforderlich und sieht hier die Form der Mitbestimmung vor. Aktiv wird die AG Kündigungen mit Eingang eines Kündigungsbegehrens oder einer Kündigung. Nun muss innerhalb einer Frist die Kündigung auf Einhaltung aller Formalien und Begründungen überprüft und bewertet werden. Umfassend werden diese Informationen dem NPR in der Sitzung vorgetragen. Das Gremium fasst einen Beschluss. Der Beschluss ist der Weg!

Lothar Körlin, AG Kündigungen (NPR)

Arbeitsgruppe Personalangelegenheiten/Soziales (WPR)

Die AG Personalangelegenheiten/ Soziales des WPR befasste sich mit aktuellen Problemen am Arbeitsplatz (Mobbing, Sucht, Qualifizierung, Organisation, Gestaltung der Arbeitszeit) und beriet hierzu betroffene Kolleginnen und Kollegen und begleitete diese bei Bedarf zu anberaumten Personalgesprächen mit Fachvorgesetzten und der Dienststelle. Zudem wurde die Arbeitsgruppe bei Stellenbesetzungsverfahren (nur auf Antrag) und Kündigungen aktiv.

Eine durch den WPR initiierte und durchgeführte Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten und Promovierenden der Universität Rostock zu dem Thema: „Motivierende und demotivierende Faktoren im Arbeitsalltag“ wurde vordergründig durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe begleitet. Das Ziel dieser Umfrage war es, die Zufriedenheit bzw. motivierende und demotivierende Faktoren bei Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingungen der wissenschaftlich Beschäftigten zu ermitteln. Weiterhin wurden Meinungen zu Fort- und Weiterbildung und Gremienarbeit eingeholt und außerdem die berufliche und persönliche Situation sowie allgemeine Angaben erfasst. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden in einem Abschlussbericht veröffentlicht (siehe www.personalrat.uni-rostock.de » • für die wiss. Beschäftigten » Informationen des WPR » [Umfrage des WPR](#)).

Die Arbeitsgruppe hat einen Entwurf einer Dienstvereinbarung „Lehrevaluation“ erarbeitet. Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die Lehrveranstaltungsbeurteilung gemäß der Ordnung zur Evaluation von Studium und Lehre an der Universität Rostock. Die Dienstvereinbarung dient den Zielen, die Durchführung des Verfahrens, den Umgang mit den erhobenen Daten und die Rechte der Beschäftigten in diesem Kontext zu regeln. Dieser Entwurf wird demnächst der Dienststelle vorgelegt.

Roland Matzmohr, AG Personalangelegenheiten/Soziales (WPR)

Das Geheimnis des Könnens liegt im Wollen.

Giuseppe Mazzini

Der „Nachwuchs“ an der Universität Rostock...

Wir freuen uns sehr darüber, dass Carolin Schmidt ihre Ausbildung als Kauffrau für Bürokommunikation erfolgreich abgeschlossen, um ein halbes Jahr verkürzt hat und der Universität Rostock weiterhin erhalten bleibt. Sie wurde als neue Dekanatssekretärin an der Theologischen Fakultät begrüßt.

Carolin Schmidt:

„Ich möchte auf diesem Weg einmal kurz meiner Ausbilderin, Frau Vivian Breitsprecher für die großartige Ausbildung und die Mühe danken, es war eine tolle Zusammenarbeit und ich habe viel für mein Berufsleben und auch für die Zukunft gelernt. Vielen herzlichen Dank!“

Im Sommer schließen voraussichtlich noch 2 Azubis ihre Ausbildung ab. Wir als JAV wünschen ihnen viel Glück für die bevorstehenden Prüfungen und hoffen, dass wir sie dann auch zum festen Inventar der Universität zählen können. ☺



Nancy Stallbaum, JAV

Ein einziges Blättchen Erfahrung ist mehr wert als ein ganzer Baum voll guter Ratschläge.
unbekannt

Wenn die Rehabilitationsmaßnahme bewilligt wurde Reha vor Rente, Teil II

Sie haben die Bewilligung des Rententrägers erhalten!! Das Schwierigste ist geschafft. – Sie erfahren aus diesem Schreiben, wohin die Reise gehen wird, wie lange die Reha dauern wird, und was für eine Reha es sein wird. Auch einen ungefähren Zeitraum bekommen Sie mitgeteilt.

Sollte Ihnen bei diesem Bescheid etwas komisch vorkommen, z.B. die Art der Reha, besprechen Sie dies sofort mit Ihrem behandelnden Arzt. Auf dessen Diagnose kommt es an, zu welcher Reha man Sie schickt. Es kann aber auch beim Rententräger etwas schief gelaufen sein. Sollte also die Diagnose des Arztes und die bewilligte Reha nicht übereinstimmen, ich spreche hier aus eigener Erfahrung, rufen Sie den Rententräger an und erkundigen Sie sich nach den Gründen. – Fahren Sie zur Einrichtung und es ist dann doch die falsche Reha, so ist es sehr schwer, nachträglich daran etwas zu ändern. Dann bleibt Ihnen oft nur, die Reha abzubrechen.

Hat alles seine Richtigkeit, so informieren Sie den Arbeitgeber, dass für Sie eine Reha genehmigt wurde.

Es kann ein paar Tage dauern, bis Sie die Einladung von der Einrichtung erhalten. Jetzt erfahren Sie genau, wann Ihre Reha beginnt, wann sie voraussichtlich endet und wo genau Sie diese Wochen verbringen werden.

Sollte Ihnen der Termin gar nicht passen, erkundigen Sie sich in der Reha-Einrichtung, ob und wohin der Termin verlegt werden kann. In den meisten Fällen geht das, aber auch die Einrichtungen haben ein bestimmtes Zeitfenster, in dem Sie die Reha beginnen müssen. Sollten Sie zu keiner Einigung kommen, rufen Sie Ihren Reha-Träger an.

Sie erfahren, wie Sie in den Ort kommen, welche Sachen Sie während der Reha benötigen und wie Sie sich auf der Reha verhalten sollten.

Informieren Sie den Arbeitgeber (bei uns Dezernat 4) über den genauen Zeitraum, in dem Sie zur Reha fahren. Sollte die Reha verlängert werden, müssen Sie dies dem Arbeitgeber ebenfalls sofort mitteilen.

Besprechen Sie mit Ihrem Fachvorgesetzten und den Mitarbeitern, wie die Vertretung organisiert werden kann, beenden Sie noch laufende Arbeiten oder übergeben Sie diese an einen Kollegen.

Normalerweise bekommen Sie für den Zeitraum der Reha weiter für sechs Wochen das Entgelt vom Arbeitgeber. Nur bei Anschlussbehandlungen, wenn Sie lange krank waren und Sie von der Krankenkasse zur Reha fahren oder aus anderen Gründen kein Anrecht mehr auf das Entgelt haben, können Sie ein Übergangsgeld beantragen.

Sie müssen für den Zeitraum der Reha keinen Urlaub nehmen.

Haben Sie im Betrieb und auch zu Hause alles erledigt und organisiert, packen Sie ihre Koffer und freuen sich einfach auf Ihre „Kur“.

Die Reise kann beginnen

Fahren Sie mit dem Auto, erkundigen Sie sich nach vorhandenen Parkplätzen. Die Anreise per Zug ist bequem und kostenlos. Auch Ihr Gepäck können Sie schicken lassen. Das wird dann an Ihrer Tür abgeholt und auch wieder zu Ihnen nach Hause gebracht. Die Fahrkarten müssen Sie mit den vorliegenden Scheinen beantragen. Die Zugverbindungen sucht Ihnen der Anbieter heraus oder Sie geben selber die Abfahrtszeiten an. Die Fahrkarten werden Ihnen rechtzeitig zugeschickt.

Wenn Sie der Reha-Einrichtung Ihre Ankunftszeit mitteilen, holen sie Sie bestimmt vom Bahnhof ab.

Da das Gepäck zwei Tage vorher bei Ihnen abgeholt wird, ist es in den meisten Fällen schon da, wenn Sie in der Einrichtung ankommen.

Was erwartet mich vor Ort?

Reisen Sie, wenn möglich, in der vorgegebenen Zeit an. Sollte sich das nicht einrichten lassen, besprechen Sie das bitte vorher mit der Einrichtung.

Die Einweisung handhabt jede Einrichtung eventuelle ein wenig anders. Auf alle Fälle erhalten Sie Ihr Zimmer (meistens ein Einzelzimmer), bis 15:00 Uhr ein warmes Mittagessen, den Termin für das Aufnahmegespräch bei den Schwestern, den Termin für die Aufnahmeuntersuchung beim Stationsarzt, den Termin für die Einweisung in den

Speisesaal und den Termin für die Einweisung in die Einrichtung und Vorstellung der Hausordnung. Bitte halten Sie sich an diese Termine. Sie sind genau geplant und Sie werden nicht der einzige Patient sein, der an diesem Tag anreist.

Wie Telefon und Fernseher zu nutzen oder zu bezahlen sind, ob es freie Zugänge für das Internet gibt, erfahren Sie an der Information. Das ist in jeder Einrichtung anders. Ich kann Sie nur davor warnen, lange und oft mit dem Zimmertelefon zu telefonieren. Schon mancher hat sich über eine erhebliche Telefonrechnung am Schluss gewundert.

In der Einrichtung sollten Sie sich auf alle Fälle an die Hausordnung halten. Es sind alles Nichtraucherinrichtungen. Außerhalb der Gebäude befinden sich ausgewiesene Raucherinseln.

Sie sollten sich an die Essenszeiten halten. Später gibt es oft nichts mehr zu essen.

Alkohol auf den Zimmern und in den öffentlichen Räumen ist meistens nicht erwünscht.

Die Häuser werden meistens gegen 22:00 Uhr oder 23:00 Uhr verschlossen. Sie sollten zu dieser Zeit dann im Haus sein. Denken Sie immer daran, Sie sind hier nicht auf Urlaub, sondern Sie wollen hier Ihre Arbeitsfähigkeit wieder herstellen und dazu gehört auch ausreichend Schlaf. Allerdings wird bei erwachsenen Patienten nicht kontrolliert, ob sie auch im Bett liegen.

Bei Verstößen gegen die Hausordnung werden Sie zunächst verwarnt. Sollten sich Vorfälle wiederholen, können Sie nach Hause geschickt werden.

Sie sind verpflichtet, in allen Dingen mitzuarbeiten und sich entsprechend zu verhalten. Das gilt auch bei den Therapien.

Sie bekommen einen Plan mit den für Sie verordneten Therapien. Sollten Sie Bedenken haben, dass Ihnen diese nicht bekommen oder sie für Sie nicht sinnvoll sind, setzen Sie sie nicht alleine ab, sondern wenden Sie sich an den behandelnden Arzt. Auch wenn die Therapien Sie überfordern oder Sie sich unterfordert fühlen. Muten Sie sich aber nicht gleich zu viel zu. Eine Reha ist insgesamt sehr anstrengend und wenn Sie sich übernehmen, können Sie sehr anfällig gegen Krankheiten werden und Sie wollen doch die wenigen Wochen nicht im Bett verbringen.

Für alle Fragen und Probleme rund um die Behandlung sind die Schwestern auf der Station zuständig. Wenden Sie sich bitte an das entsprechende Schwesternzimmer. Für organisatorische Fragen wenden Sie sich bitte an die Information. Gibt es Probleme bei der Essenversorgung – wenden Sie sich an das Team im Speisesaal.

Sie dürfen das Gelände der Klinik im Allgemeinen in Ihrer Freizeit verlassen, allerdings nur in einem gewissen Rahmen. Für größere Ausflüge benötigen Sie die Zustimmung der Einrichtung.

Ob Sie Besuch empfangen dürfen, hängt von Ihrem Krankheitsbild ab.

Soll der Besuch bei Ihnen übernachten, so wird in den meisten Fällen in Ihrem Zimmer aufgebettet. Nur wenige Einrichtungen besitzen Gästehäuser. Bitte melden Sie das rechtzeitig an.

Der Besuch kann im Speisesaal mitessen. Allerdings muss das vorher angemeldet und auch bezahlt werden.

Wollen Sie über das Wochenende nach Hause oder wo anders hin fahren, benötigen Sie die Erlaubnis der Einrichtung. Hierbei geht es vor allen Dingen um versicherungstechnische Fragen. Denken Sie auch immer daran, dass so etwas eine Menge Stress bedeutet.

Fühlen Sie sich nach der ersten Woche schlapp und Elend, haben vielleicht sogar Heimweh: Geben Sie nicht gleich auf! Das nennt man den „Kurkater“. Der vergeht nach ein paar Tagen.

Nehmen Sie keine Arbeit mit zur Reha. Sie dürfen nicht arbeiten in dieser Zeit. Sie sind arbeitsunfähig. Schalten Sie einfach mal ab. Das tut Ihnen gut!

Die schönen Wochen sind vorbei!

Sollte Ihre Reha verlängert werden, teilen Sie das Ihrem Arbeitgeber bitte sofort mit. Denken Sie auch an die Ummeldung Ihrer Fahrkarten und des Gepäcktransports.

Zum Ende der Reha haben Sie eine Abschlussuntersuchung. Hier wird festgestellt, ob die Reha etwas für Sie gebracht hat und ob Sie arbeitsfähig sind.

Die Unterlagen erhalten Sie am Abreisetag.

Benötigen Sie einen Transport zum Bahnhof, so melden Sie ihn rechtzeitig an.

Im Prinzip müssen Sie am Tag nach der Kur gleich wieder arbeiten gehen. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, Ihnen noch Urlaub zu gewähren.

Melden Sie sich gleich wieder im Betrieb an.

Fühlen Sie sich jetzt total erschlagen nach der Reha, alles tut weh und Sie finden nicht, dass Sie sich erholt haben: Ich kann Ihnen aus eigener Erfahrung sagen: Das legt sich nach einigen Tagen und dann werden Sie den Erfolg spüren. Oft hält der Erfolg einer Reha sehr lange an.

Auf alle Belange kann ich in meinen Informationen nicht eingehen. Bei Anschlussbehandlungen an eine OP wird eventuell einiges anders laufen, z.B. beim Übergangsgeld. Hier ist der Träger dann auch nicht die Rentenversicherung, sondern die zuständige Krankenkasse.

Wenn jemand aus einer Rente oder aus der Arbeitslosigkeit eine Reha beantragt, so sieht manches anders aus.

Ich habe diese Informationen aber für Sie, die Mitarbeiter der Universität, zusammengestellt um Ihnen den Weg zu einer medizinischen Reha aufzuzeigen.

Jutta Türr, SBV

Erst wenn das Müssen aufhört, fängt die Muße an.

Klaus Klages



*Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie
ein wunderschönes Osterfest!*

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

