

Die Personalräte

Infoheft 3/2013



Montage: J. Türr

Inhalt:

Schluss mit lustig???	Seite 2
Neu im Personalrat - erste Erfahrungen	Seite 2
Universität Rostock – Familienfreundliche Hochschule (ffh) für weitere 3 Jahre	Seite 4
Wenn mein Kind mal krank ist...	Seite 5
Wie krank sind wir eigentlich?	Seite 7
Wie krank sind Wissenschaftler/innen eigentlich?	Seite 10
Ein kleiner Überblick zu der Jugend der Uni Rostock	Seite 11

Schluss mit lustig???

Alles neu macht der Mai...

...so war es mal in einem früheren Editorial zu lesen. Und er hat alles neu gemacht: ein neuer Personalrat wurde gewählt. Und weil neue Besen gut kehren, haben wir uns vieler Themen angenommen. Die ersten 100 Tage sind um und wir berichten euch etwas über den Stand unserer Arbeit.

Seit dem 22. September ist auch Schluss mit Sommer. „Herbstanfang“ steht in kleinen Lettern im Kalenderbüchlein und verkündet ganz offiziell das Ende all der schönen Sommerdinge, die uns die letzten Monate das Leben versüßten.

Aber der Herbst hat ebenso viel, wenn nicht sogar mehr Gutes zu bieten, das zu loben sich lohnt. Die intensiven Sonnenstrahlen des Sommers verlieren sich in mildem sanftem Licht. Die frühe Herbstlandschaft ist eine der schönsten, die die Natur zu bieten hat.

Im Spätherbst dann liegt Abschiedsstimmung in der Luft. Für den grauen November sind kurze Tage, gedämpftes und eingeschränktes Tageslicht, dicke Nebelschwaden, häufige Regenschauer und erste Schneefälle typisch. Der Lichtmangel und die karge Landschaft drücken aufs Gemüt und bedingen eine geradezu natürliche Melancholie. Grippe & Co halten nun häufiger Einzug.

Aber wie krank sind wir wirklich? Werden auch Wissenschaftler krank? Was sagen unsere Freunde der Statistik dazu? Und warum ist es an unserer Universität so kompliziert, wenn unsere Kinder mal krank werden? Sind wir nicht als familienfreundliche Hochschule für weitere 3 Jahre zertifiziert worden? Und was tun wir für unsere Jugend an der Universität?

Spaziergänge in der Natur erhöhen unseren Wohlfühlfaktor im Herbst auf alle Fälle. Natürlich kann man nicht einen ganzen Herbst lang draußen sein und Naturgewalten auf sich wirken lassen. Das Schöne am Herbst ist ja gerade, dass man das auch gar nicht muss. Er befreit von Tatendrang und rechtfertigt gesellschaftlich verpönte Faulenzen. Er ermöglicht es einem, tagelang auf der Couch oder zwischen den Kissen zu lümmeln und zu lesen...

...zum Beispiel unser neues Heft, welches über all die gestellten Fragen aufklärt.

Andreas Fretwurst, NPR, AG Öffentlichkeitsarbeit

Neu im Personalrat - erste Erfahrungen

Rostock im Februar 2013. Der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) verschickt Rundmails, in denen er um neue Mitglieder wirbt. Gedanken dazu: Es ist gut, dass sich Kollegen ehrenamtlich für die Sache des akademischen Mittelbaus engagieren. Vermutlich gibt es wenig Kandidaten. Aber es ist nötig, dass jemand diese Aufgabe übernimmt, sonst werden sich die Arbeitsbedingungen eher verschlechtern als verbessern. Also los.

14. Mai: Wahl. 16. Mai: konstituierende Sitzung. Seitdem – jeden Donnerstag um 11 Uhr Sitzung des Personalrates der wissenschaftlich Beschäftigten. Dauer: zwei bis zweieinhalb Stunden. Vor- und Nachbereitung: unterschiedlich, abhängig von den übernommenen Aufgaben, reicht vom Lesen der Protokolle und der Tagesordnung über die Einarbeitung in Themen des Personalrechtes, die Mitarbeit in Arbeitsgruppen, den Besuch von Gremien der Universität bis hin zur Beratung von Kollegen.

Tagespolitik

Und was genau sind die Themen, die diskutiert und entschieden, die Standpunkte, die gegenüber der Dienststelle vertreten werden? Zum einen – Personalangelegenheiten. Das klingt abstrakt. Konkreter ist: Mobbing, Kündigungen, Abmahnungen. Und die Gefahr einer Abmahnung ist durchaus real an der Universität Rostock. In den vergangenen Wochen begleiteten wir im WPR mehrere Fälle von Konflikten zwischen Mitarbeitern der Universität und ihren Vorgesetzten oder dem Personaldezernat. Aber auch Mobbing am Arbeitsplatz war leider ein Thema. In allen Fällen wurden die betroffenen Mitarbeiter beraten; es wurden Gespräche mit allen Beteiligten geführt; schließlich eine Schlichtung angestrebt. Wenn diese nicht erfolgreich war, mussten leider Rechtsanwälte übernehmen.

Weniger brisant: Wir haben Kollegen zu Themen der Stufenzuordnung und Beförderung informiert und in Gesprächen mit der Dienststelle begleitet. Grundsätzlich kann der Personalrat auch in weiteren Personalangelegenheiten wie beispielsweise Stellenbesetzung (u.a. Entscheidung über das Absehen von einer Ausschreibung und deren Modalitäten), Versetzung, Abordnung, Urlaub etc. hinzugezogen werden – als Quasi-Anwalt in Gesprächen mit der Dienststelle.

Einzelberatung und Begleitung ist ein wichtiger Teil der Arbeit des WPR. Ein anderer ist die permanente Interessenvertretung der Angestellten in den Gremien der Universität und in Beratungen mit der Dienststelle – dem Rektor, dem Kanzler, den Dezernenten. In Monatsgesprächen oder Sondersitzungen durch den gesamten Personalrat oder die Vorsitzende.

Ein weiteres wichtiges Thema aktuell: der Kampf für bessere Befristungsregelungen. Hier hat der WPR eine dem Personaldezernat deutlich entgegengesetzte Position bezogen. Eine Position, die unter anderem die Einführung eines Familienförderfonds vorsieht, um die Verlängerung von befristeten Verträgen um Zeiten der Elternzeit oder Mutterschaft auch für Mitarbeiter zu ermöglichen, deren Stellen über Drittmittel finanziert werden.

Was gab es noch? Fragen des Arbeitsschutzes. Unter anderem in der momentan in Arbeit befindlichen Dienstvereinbarung elektronische Zugangskontrollsysteme. Diese soll zukünftig verhindern, dass Vorgesetzte und die Dienststelle elektronische Zugangskontrollsysteme – also die vermehrt an der Universität neu installierten Schließsysteme – zu einer Überwachung und Kontrolle der Angestellten nutzen. Auch ein Thema: Der Schwelbrand in der Mensa Ulme am 17.Juni. Grund: die Benachrichtigung über den Brand vor Ort war komplett gescheitert. Ganze Etagen und Seminarräume haben den Brand nicht bemerkt, sich nicht in Sicherheit gebracht. Es hätte gefährlich werden können. Der Personalrat hat die Dienststelle aufgefordert, die Ursachen aufzuklären und zu beheben. Wir bleiben dran.

Und abseits der Sitzungen am Donnerstag? Viele Mitglieder des Personalrates engagieren sich zusätzlich in Arbeitsgruppen zu Themenfeldern wie “Personalangelegenheiten/Soziales”, “Gesetzliche Grundlagen”, “Öffentlichkeitsarbeit”, “Dienstvereinbarungen”, “Arbeits- und Gesundheitsschutz”, “Datenschutz”, “Einstellungen”, “Kündigungen”. Die Arbeitsgruppen bestehen aus Mitgliedern des Personalrats für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten (NPR) und für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR).

Weiterhin nimmt jeweils ein Mitglied des Personalrats auch an den zahlreichen Sitzungen der Senatskommissionen, der Fakultätsräte und der anderen Gremien der Universität teil. Anschließend wird donnerstags berichtet – was eine gute Informationslage über die Geschehnisse der Universität ermöglicht, aber auch zu einem relativ hohen zeitlichen Aufwand für die Mitglieder des Personalrates führt.

Basisarbeit

Heute, nach einigen Monaten im Personalrat habe ich eine ganze Reihe von Eindrücken gesammelt. Mir ist klar geworden: das ehrenamtliche Engagement ist groß. Dies nun ist also der Versuch, die Personalratsarbeit aus meiner Sicht zu beschreiben und natürlich zu bewerben. Denn mir war, obwohl ich die Infoblätter bisher gern gelesen und die Personalratsversammlungen besucht hatte, nur am Rande klar, womit sich der WPR alles in allem beschäftigt. Und das ist schade. Denn der Personalrat hat nur so viel Macht, wie er den Zuspruch seiner Kollegen hat. Ein Zuspruch, der bei der Wahl in Stimmen ausgedrückt wird und in der täglichen Arbeit – durch den Kontakt mit den Mitarbeitern am Institut, der Fakultät, durch ihre Hinweise, ihre Nachfragen und ihre Kritik. Ein Personalrat ist stark gegenüber der Dienststelle, wenn er die Angestellten und ihre zahlreichen Stimmen hinter sich weiß. Und dies auch der Dienststelle vor Augen führen kann.

Konstantin Sachariew, WPR, AG Öffentlichkeitsarbeit.

Universität Rostock – Familienfreundliche Hochschule (ffh) für weitere 3 Jahre

Auf den offiziellen Seiten der Uni Rostock kann man lesen:

„Die Universität Rostock hat am 14.03.2013 erfolgreich ihr von der berufundfamilie gGmbH verliehenes Zertifikat *audit familiengerechte hochschule* verteidigt.“

Zur Erlangung des Zertifikates einigt sich die ffh-Arbeitsgruppe der Uni Rostock zusammen mit einem Auditor der berufundfamilie gGmbH auf eine Liste von Zielvereinbarungen mit umzusetzenden Maßnahmen. Die Umsetzung muss durch jährliche Berichte dokumentiert werden.

Umgesetzt wurde z.B.:

- Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit wurden in das Leitbild aufgenommen (§ 3 Ziff. 4 Grundordnung der Universität Rostock)
- Die universitären Führungsleitlinien wurden im Senat verabschiedet
- Eine Prorektorat für Chancengleichheit und Vielfaltförderung wurde geschaffen
- Familienfreundliche Aspekte werden nach und nach in den Studien- und Prüfungsordnungen verankert
- Glückwunschsreiben des Rektors zur Geburt eines Kindes werden verschickt
- Zwei KESS- Zimmer (Kinder-, Eltern-, Spiel- und Studierzimmer) stehen zur Verfügung
- Das [Familienportal](#) mit hilfreichen Infos und Links zu ffh-Themen wurde eingerichtet.



KESS Zimmer in der UB

Einige Maßnahmen der Zielvereinbarungen wurden jedoch nicht umgesetzt:

- Der Familienförderfond, welcher zur Sicherstellung der Qualifizierung im Drittmittelbereich unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie beitragen sollte, wurde nicht realisiert. In der Wiederaufnahme in die neuen Zielvereinbarungen vom 10.12.12 heißt

es: „Es wird universitär geprüft, Finanzierungspools bereitzustellen, welche...“ Man scheut sich offensichtlich hier eine konkrete Aussage zu treffen. Übrigens gilt die Maßnahme auch bei negativem Prüfergebnis als durchgeführt.

- Eine geplante Bewertung von Führungskräften von "unten" hat bisher nicht stattgefunden. Bei der Wiederaufnahme in die neuen Zielvereinbarungen heißt es: „Eine Umfrage an Beschäftigte und Studierende bezgl. des familienfreundlichen Führungsverhaltens wird durchgeführt (Stimmungsbild)“
- Statt in Kooperation mit dem Studentenwerk eine unieigene Kita zu errichten, wurde (nur) eine Kooperation mit GGP (Träger von fünf regionalen Kinderbetreuungseinrichtungen) realisiert.

In den neuen Zielvereinbarungen sind viele Maßnahmen (welche Zeit benötigen) wieder aufgeführt. Insgesamt hat man dabei den Eindruck, dass die Maßnahmen in den neuen Zielvereinbarungen noch "vorsichtiger" formuliert wurden, um damit den Bericht zur Umsetzung der Maßnahme zu erleichtern. Es werden Maßnahmen „geprüft“, „ernsthaft geprüft“, es wird „hingewirkt“ oder „ggf. erfolgen“ usw.

Es gibt jedoch auch vereinzelt konkrete Maßnahmen, deren Umsetzung überprüft werden kann, wie z.B.:

- Verlängerung der halben Stelle der fgh Geschäftsführerin Fr. Meier
- Regelmäßige fgh Artikel und ein Sonderheft Profile
- Vom Rektor unterschriebene Glückwunschkarten zur Geburt eines Kindes von Uniangestellten.
- Die Hochschulleitung geht mit gutem Beispiel voran und unterzeichnet die Führungsleitlinien.
- Es soll Angebote zur Weiterbildung & zum Coaching von Führungskräften geben

Führungskräfte sind letztendlich alle UnimitarbeiterInnen mit Personalverantwortung, welche die Führungsleitlinien unterzeichnen und an Fortbildungen für Führungskräfte teilnehmen können. Mit gutem Beispiel voran zu gehen wird auch andere motivieren und die Mentalitäts- und Bewusstseinsveränderung im Umgang mit der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie an der Universität Rostock voranbringen.



Werner Baumann, Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)

Wenn mein Kind mal krank ist...

Warum ist das an unserer Universität so kompliziert?

Wer Kinder hat, kennt das: morgens, das Kind will nicht aus dem Bettchen, krächzt und glüht oder hat sich die letzte Mahlzeit noch ein Mal durch den Kopf gehen lassen (hoffentlich hat es den guten Teppich nicht erwischt)... Also, Kind geschnappt, ab zum Kinderarzt oder Kindernotdienst, ewiges Gewarte und endlich Gewissheit in Form einer ärztlichen Bescheinigung: das Kind ist krank und muss zu Hause betreut werden. Nun noch in die Apotheke und dann wieder nach Hause, schnell noch im Bereich an der Uni Bescheid geben und das Formular ausfüllen... „Oh je, was haben die denn da gemacht, schon wieder ein neues

Formular! Was wollen die alles wissen? Ist das kompliziert!!! Und mein Kind jammert gerade herzerweichend...“

Lassen Sie an dieser Stelle das Formular Formular sein und kümmern Sie sich um Ihr krankes Kind! Die wichtigsten Schritte haben Sie bereits erledigt: Sie waren beim Kinderarzt und haben die Heilmittel für Ihr Kind. Außerdem weiß Ihre/Ihr Fachvorgesetzte/Fachvorgesetzter, dass Sie in den nächsten Tagen Ihr Kind pflegen und kann sich darauf einstellen. Das Formular hat noch ein bisschen Zeit.

Wenn Sie etwas Ruhe gefunden haben, nehmen Sie sich das „komplizierte“ Formular wieder vor. – Wobei das Formular nur aus der Sicht von „Nicht-Eingeweihten“ kompliziert ist. Für die, die dieses Formular im Personaldezernat bearbeiten, ist es eine deutliche Erleichterung und Vereinfachung ihrer Arbeit. Und gerade die üblichen Routinefälle lassen sich damit zügig abarbeiten. – Zurück zu Ihrem Formular: Sie werden feststellen, dass Sie gar nicht so viel darin eintragen und meist nur Kreuze machen müssen. Vielleicht haben Sie in ihrem Bereich, z.B. mit dem Sekretariat, bereits eine Absprache zum Umgang mit diesem Formular getroffen. Denkbar ist, dass dort in einem nur mit ihrem Namen ausgefüllten Formular der Zeitraum der notwendigen Freistellung eingetragen und Ihrer/Ihrem Fachvorgesetzten zur Kenntnisnahme vorgelegt wird. Anschließend wird Ihnen das Formular zu gesendet. Zu Hause können Sie die fehlenden Angaben im Formular ergänzen und schicken es zusammen mit einer Kopie der ärztlichen Bescheinigung an das Personaldezernat. Es sind gewiss auch andere Vorgehensweisen vorstellbar, um in Ihrem Interesse ein ordnungsgemäßes Ausfüllen des Formulars sicher zustellen. Mit dem vorher beschriebenen Ablauf haben Sie die Möglichkeit zu kontrollieren, welche Ihrer sehr persönlichen Angaben Sie Ihrer/Ihrem Fachvorgesetzten mitteilen und welche nicht. – Den Zeitraum der Freistellung sollte Ihre/Ihr Fachvorgesetzte/r immer zur Kenntnis nehmen können. – Das Personaldezernat benötigt für die sachgerechte Bearbeitung der *Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes* natürlich alle abgefragten Informationen.

„Warum wird in dem Formular so viel abgefragt? Bei mir bleibt doch Alles gleich!“ – Ja, bei ihnen! Aber die Welt ist bunt und Sie sind nur eine Farbe darin. – Wenn Sie sich die abgefragten Angaben im Formular genau ansehen, werden Sie feststellen, dass es eine Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten allein dafür gibt, wie die Beschäftigten (Angestellte/Beamte) und deren Kinder krankenversichert (gesetzlich/privat) sind. Teilweise gibt es dafür auch noch unterschiedliche gesetzliche Regelungen. Hinzu können obendrein individuelle Vereinbarungen mit den Krankenkassen kommen. Außerdem kann sich auch mal „schnell“ was ändern.... In dieser bunten Palette darf und möchte das Personaldezernat nicht den Überblick verlieren und auf jeden Fall die Routinefälle so schnell wie möglich behandeln.

Das Formular *"Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes"* finden Sie unter: www.uni-rostock.de » [Struktur](#) » [Verwaltung](#) » [Personal und Personalentwicklung \(D4\)](#) » [Personalrechtliche Informationen \(u. a. Rundschreiben\)](#).

Übrigens: Die Anmerkung zum Status „alleinerziehend“ brauchen Sie sich nicht durchzulesen – deren Inhalt entspricht nicht der Intension, die unser Bildungsministerium (BM M-V) mit seinen Anwendungshinweisen verfolgt hat... Grundsätzlich hat in Deutschland kein Arbeitgeber das Recht, dies zu überprüfen.

Frank Hüttmann, WPR, AG Öffentlichkeitsarbeit.

Wie krank sind wir eigentlich?

Wer viel Freude an Statistiken hat, egal ob in Grafik- oder Tabellenform, der sollte sich einen Gesundheitsreport einer Krankenkasse ansehen.

Die TKK erstellt in jedem Jahr so einen Gesundheitsreport. Das war bei anderen Krankenkassen eigentlich auch so, aber bei der AOK und der BKK vor Ort habe ich auf den Internetseiten keinen gefunden. Die Barmer hat noch keinen aktuellen mit den Zahlen von 2012.

Die weiteren Ausführungen beziehen sich also auf den Gesundheitsreport der TKK 2013.

Die Krankenkassen haben natürlich die meisten und besten Informationen zu den Arbeitsunfähigkeitsmeldungen und durch ihre Mitglieder natürlich auch die Daten, die man benötigt, um aussagekräftige Statistiken zu erhalten, wie Geschlecht, Alter, Ausbildung, Wohnort, Beruf, ob erwerbstätig oder nicht und Höhe des Einkommens, zumindest bis zu einer bestimmten Höhe.

Dazu kommen die Angaben zu Anzahl der Arztbesuche, Anzahl der Krankmeldungen, die Anzahl der Krankentage, die Art der Erkrankung und die Medikamentengabe.

Einige der interessantesten Auswertungen möchte ich Ihnen hier vorstellen.

Bei den Statistiken zur Arbeitsunfähigkeit über alle Bundesländer schneidet Mecklenburg Vorpommern nicht besonders gut ab. So kann man deutlich sehen, dass MV bei

AU-Fälle und -Tage je Versicherungsjahr nach Bundesländern 2012

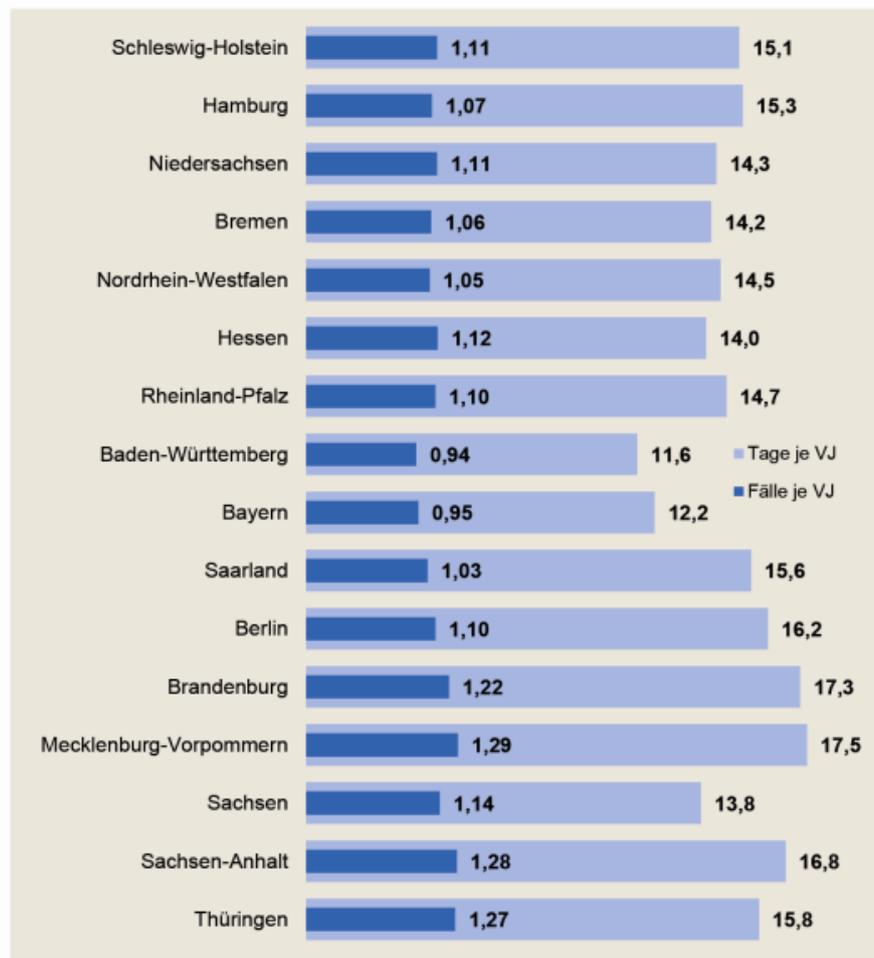


Abbildung 31 (Erwerbspersonen TK, standardisiert; unterschiedliche Achsenskalierung für AU-Fallbeziehungsweise AU-Tagesangaben)

Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln

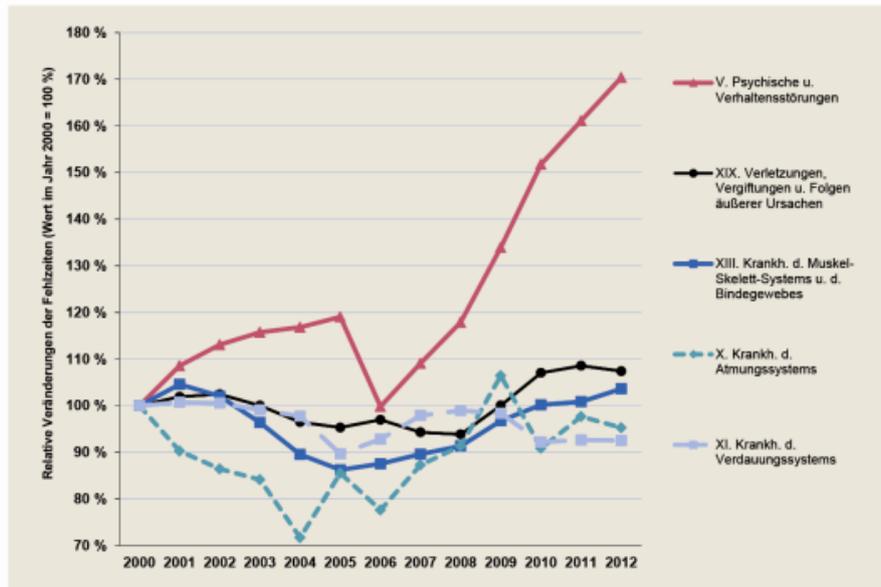


Abbildung 37 (standardisiert; Erwerbspersonen TK 2000–2012; Werte im Jahr 2000 entsprechen 100 Prozent)

Arbeitsunfähigkeitstagen an der Spitze der Bundesländer liegt. Das hat sich aber erst in den letzten Jahren so entwickelt.

Bei den Auswertungen über die Geschlechter erhält man als Ergebnis, dass Frauen in allen Altersgruppen im Durchschnitt häufiger krank sind als Männer, dass aber die Dauer der Erkrankungen, also die Anzahl der Krankentage, im Durchschnitt ziemlich ausgeglichen ist.

Erkrankungen der Atmungssysteme, dazu gehören vor allen Dingen die Erkältungen, treten am häufigsten auf, gefolgt von Erkrankungen des Muskel und Skelettsystems (Rückenbeschwerden). Sind die Frauen bei den Erkältungen leicht vorne, so gibt es mehr Erkrankungen des Rückens und Co. bei Männern.

Männer sind deutlich häufiger krank durch Arbeitsunfälle und hier sind die Bauberufe am meisten gefährdeten, gefolgt von den Verkehrs- und Lagerberufen, den Agrarberufen und den

AU-Tage je Versicherungsjahr 2000 bis 2012 nach Geschlecht

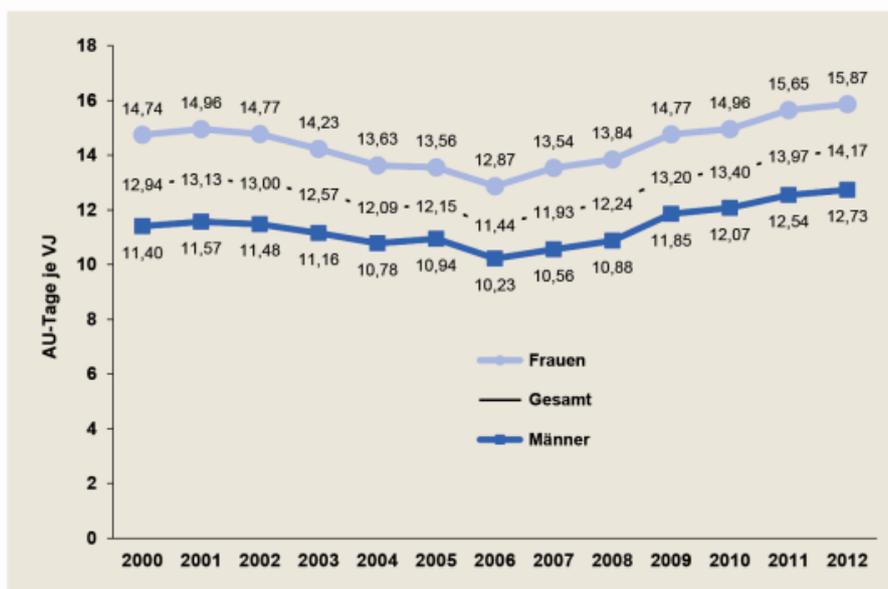


Abbildung 24 (Erwerbspersonen TK, standardisiert)

Krankenstand, bedingt durch Erkältungskrankheiten, im Wochenmittel

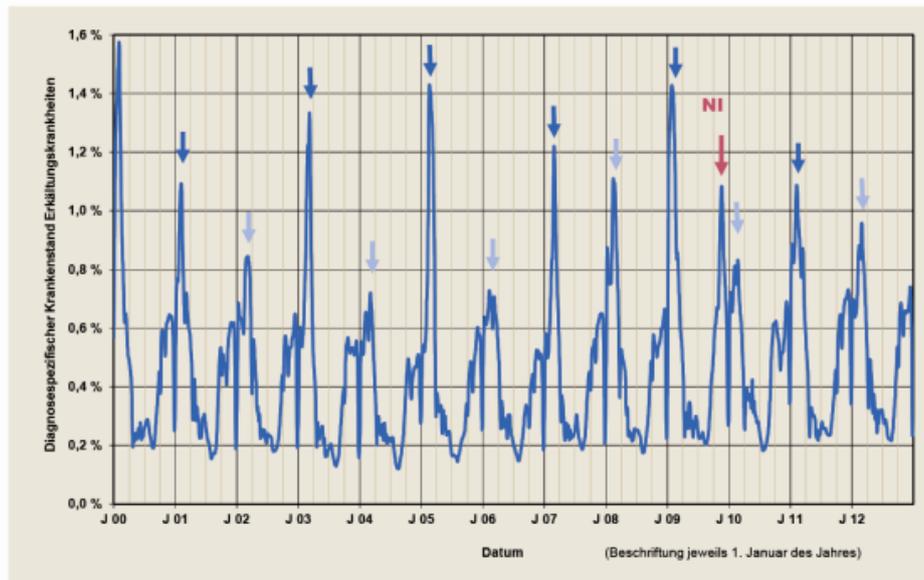


Abbildung 39 (standardisiert; Erwerbspersonen TK 2000–2012; Arbeitsunfähigkeiten mit ausgewählten Diagnosen – vgl. Text)

Berufen in der Metallindustrie. In den Verwaltungen sind die Leute am gesündesten und auch die Gesundheitsberufe stehen ziemlich weit unten in der Krankheitsstatistik.

In den letzten Jahren ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle, die durch psychische Erkrankungen entstehen, rasant gestiegen. Ich denke, das merkt auch jeder in seinem direkten Umfeld. Lassen sich hier Frauen öfter krankschreiben als Männer, so ist doch zu sehen, dass, wenn die Männer sich mit psychischen Problemen krankschreiben lassen, sie dann länger ausfallen als Frauen.

Erstaunlich ist, dass Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren sich am häufigsten krank melden. Allerdings sind sie nicht lange krank.

Die Anzahl der Krankschreibungen und auch die Dauer der Krankheit steigen mit dem Alter.

Bedenklich ist aus meiner Sicht, dass über die Jahre 2000 bis 2012 ein fast stetiger Anstieg der Fehlzeiten zu erkennen ist. Zwar kam es im Jahr 2006 zu einem deutlichen Tiefstand, aber seit dieser Zeit ist die Anzahl der Fehltage um 23,9% bis 2012 gestiegen.

Interessant fand ich, dass die Erkältungswelle in den geraden Jahren, also 2002, 2004 usw. immer geringer ausgefallen ist als in den ungeraden Jahren. Die Erkältungswelle kommt in jedem Jahr ungefähr zur gleichen Zeit. Nur im Jahr 2009 kam es zu einem weiteren Anstieg am Ende des Jahres, bedingt durch die Neue Influenza („Schweinegrippe“).

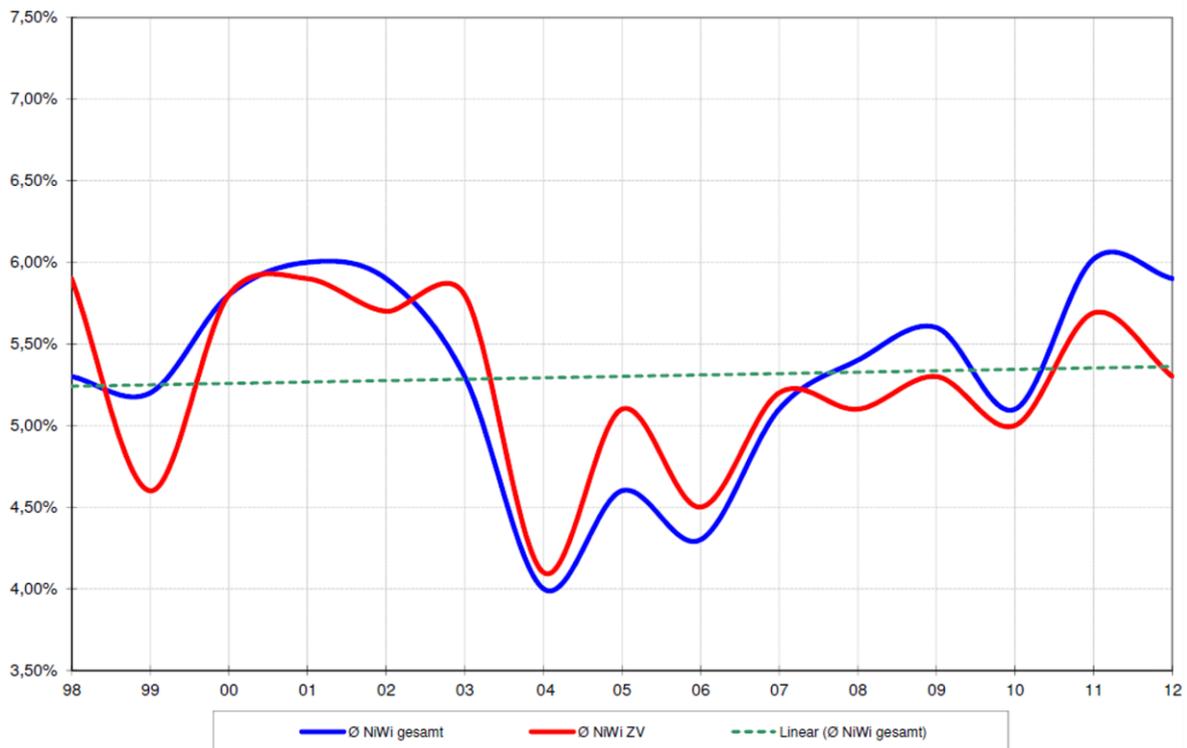
Weiterhin kann man aus den Statistiken erkennen, dass es an Feiertagen erheblich weniger Krankschreibungen gibt. Daraus ergibt sich eine etwas verfälschte Statistik, wenn die Krankenstände über das Jahr nach Stichtagen ausgewertet werden. Der Stichtag ist immer am 1. des Monats, und der 1. Januar und der 1. Mai sind nun mal Feiertage.

Es gibt noch viele interessante Sachen aus den Statistiken herauszulesen. Sie finden den Gesundheitsreport auf den Internetseiten der TKK

www.tk.de/tk/online-filiale/broschueren-und-mehr

Noch einen Blick auf die Entwicklung der Krankenstände hier an der Universität. Leider gibt es diese Statistik nur für das nichtwissenschaftliche Personal, da nach Angabe von D4 keine auswertbaren Daten für das wissenschaftliche Personal vorliegen.

Krankenstand des nichtwissenschaftlichen Personals seit 1998
(in %)



erstellt von U.Lange

Die Krankenstände an der Universität spiegeln ungefähr den Trend in Deutschland wieder.

2006 war das Jahr mit den wenigsten Krankmeldungen und auch mit den im Durchschnitt wenigsten Krankentagen pro Krankschreibung.

Insgesamt steigt der Krankenstand aber jährlich an. Im Jahr 2012 war allerdings ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Hoffen wir, dass sich damit ein neuer Trend abzeichnet.

Quelle für Grafiken und Angaben: Gesundheitsreport 2013 der TKK

Grafik von Universität: Referat 2.4, Herr Lange

Jutta Tür, Schwerbehindertenvertretung, AG Öffentlichkeitsarbeit

Wie krank sind Wissenschaftler/innen eigentlich?

Wer viel Freude an Statistiken hat...

... kommt an unserer Uni nicht so recht zum Zuge, wenn er sich die Zahlen zum Krankenstand des wissenschaftlichen Personals anschauen will. Im Gegensatz zum NPR, dem Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal, der – auf Anfrage – jährlich über die Statistik des Vorjahres informiert wird, erhält der WPR als Vertretung des wissenschaftlichen Personals keine derartigen Angaben. Nicht nur wir erhalten sie nicht – niemand kennt sie, denn es gibt sie nicht! Grund ist, laut Aussage des Personaldezernats, der Mangel an Daten. Wissenschaftler (und auch Wissenschaftlerinnen) werden, so scheint es, einfach nicht krank. Oder sie geben, so jedenfalls eine Aussage der Verwaltung, keinen Krankschein ab.

Ist das so? Sowohl ehemalige als auch aktuelle WPR-Mitglieder quittieren diese Äußerung mit Kopfschütteln. Ihre Lebenswirklichkeit ist eine andere: Wer arbeitsunfähig ist, gibt

selbstverständlich die entsprechende Bescheinigung ab. Und wenn das nicht geschieht, hat man – selbstverständlich – mit Nachfragen zu rechnen und ggf. die Folgen zu tragen, Abmahnung inklusive.

Abweichungen entstehen allenfalls bei der Zählung von Krankheitstagen ohne Krankenschein, den sogenannten „Karenztagen“. In Bereichen ohne ausgesprochene Präsenzpflcht kommt es durchaus vor, dass Lehrende sich zu einer Lehrveranstaltung aufrufen und danach ihre Erkältung wieder zu Hause auskurieren. Ob diese Praxis gut ist für die Gesundheit aller Beteiligten, soll hier nicht weiter beleuchtet werden. Tatsache ist, dass so etwas vorkommt, und damit eine Statistik der sogenannten „Karenztage“ unter Umständen beeinflusst. Dass es aber generell nicht möglich sei, die Krankheitstage des wissenschaftlichen Personals zu erfassen, ist schlicht unglaublich. Ein nicht ordnungsgemäß eingereichter Krankenschein kann im Zweifel zu sehr schmerzhaften arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Es wäre auch jedem abzuraten, sich im Streitfall auf eine wie auch immer eingebürgerte großzügige Praxis im Bereich zu berufen – angesichts der Rechtslage hat man schlechte Karten. Das ist der Nachteil von unter Umständen stillschweigend eingeräumten Privilegien: Man kann sich nicht auf sie berufen! Das Arbeitsrecht (bzw. Dienstrecht) gilt auch für das wissenschaftliche Personal, und manchmal wird Betroffenen das erst beim Personalgespräch im Personaldezernat klar.

Das ist die eine Folgerung unserer Diskussion. Nicht zu vergessen wäre aber der Ausgangspunkt – die fehlende Krankenstatistik für das wissenschaftliche Personal. Wir fordern sie nicht zum Selbstzweck und aus Prinzip; wir fordern sie, weil sie für eine Einrichtung, die sich offen zur Verantwortung für ihr Personal bekennt – siehe die jährlichen Gesundheitstage – einfach zur Arbeitsgrundlage gehört. Als Mitarbeitervertretung sehen wir uns in der Pflicht, hier für Klarheit zu sorgen.

Marika Fleischer, WPR, AG Öffentlichkeitsarbeit

Ein kleiner Überblick zu der Jugend der Uni Rostock

Diesen Sommer hat wieder eine Auszubildende ihre Ausbildung an der Universität Rostock erfolgreich abgeschlossen und bleibt der Universität vorerst erhalten. Josefine Tschakste hat eine Ausbildung zur Fachinformatikerin absolviert. Sie ist nun mit einem 2-Jahresvertrag im IT- und Medienzentrum tätig.

Das neue Ausbildungsjahr hat im September begonnen. Zwei Auszubildende wurden im Hochschulbereich und ein Auszubildender wurde in der Universitätsmedizin begrüßt. Wir wünschen den Azubis viel Erfolg und Spaß in der Ausbildung.



Neu ist dieses Jahr dass die Fachbereiche selber für die Ausbildungsentwicklung verantwortlich sind.

In diesem Jahr stehen wieder JAV-Wahlen an. Alle Azubis sind dazu aufgerufen, sich rege zu beteiligen bzw. sich selber zur Wahl zu stellen. Jeder der sich einbringt, kann etwas verändern und an der Ausbildungsentwicklung mitwirken!

Der Termin für die Wahl und weitere Information werden noch bekannt gegeben.

Nancy Stallbaum, Jugend- und Ausbildungsververtretung, AG Öffentlichkeitsarbeit



Foto: S. Rohloff

Der Herbst ist der Frühling des Winters.

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

