

# Infoheft

der Personalvertretungen

# Editorial

Liebe Leser,

unser erstes Heft im Jahr 2014 steht ganz im Zeichen der Justitia – der Personifikation der Gerechtigkeit aber auch des Rechtswesens und der Paragraphen, die nötig sind, um eben jene Gerechtigkeit walten zu lassen. Wenn auf den folgenden Seiten an die Ursprünge des Personalvertretungsgesetzes in Mecklenburg-Vorpommern erinnert wird oder hilfreiche Erklärungen zum Thema Urlaubsanspruch, Befristung von Arbeitsverträgen, Arztbesuch und Videoüberwachung gegeben werden, so tun wir dies nicht aus Lust am Paragraphen, sondern weil wir überzeugt sind, dass jeder seine Rechte, die ihn vor der (Über-) Macht eines anderen schützen, kennen muss. Zu den Rechten gehören natürlich auch die Pflichten, die erfüllt werden müssen, damit man nicht wiederum die Rechte anderer verletzt.

Was zunächst abstrakt klingt, wird anschaulicher, wenn man sich beispielsweise die Regelung zur Zusammenlegung der diesjährigen Langen Nacht der Wissenschaften mit dem Hochschulinformationstag vergegenwärtigt. Natürlich, als motivierte Mitarbeiter der Universität möchten wir diese repräsentieren und bewerben. Aber sagt wirklich jeder Mitarbeiter gänzlich freiwillig einer Mehrarbeit an einem Samstag zu? Was ist mit Überstundenzuschlägen? Informationen zu Fragen wie dieser finden Sie im vorliegenden Heft und auf den Internetseiten der Personalräte.

*Konstantin Sachariew, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit*

## Inhalt:

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Editorial                                                                  | 2  |
| 21 Jahre Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern (PersVG M-V)     | 3  |
| Urlaubsanspruch bei einem Wechsel von Voll- auf Teilzeit                   | 4  |
| „Die Befristung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach § 14 (2) TzBfG“ | 5  |
| Rund um Gesundheit und Krankheit                                           | 6  |
| Personalrat verhindert Videoüberwachung!                                   | 8  |
| Rückkehr an den Arbeitsplatz nach langer Krankheit                         | 12 |
| Zahl der Azubis an der Universität verringert sich stetig weiter           | 15 |

# 21 Jahre Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern (PersVG M-V)

Jörg Häfke

Mit dem Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (PersVG M-V) vom 24. Februar 1993 haben die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes erstmals ein eigenes Mitbestimmungsgesetz erhalten. Das ist die Arbeitsgrundlage der Personalvertretungen. Vergleichbare Vorschriften gab es in der DDR nicht. Nach der Wende übernahm die Regierung de Maiziére mit dem Gesetz zur sinngemäßen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) vom 22. Juli 1990 erstmals – abgesehen von einigen Sonderregelungen – die grundlegenden Vorschriften des BPersVG und schaffte damit die Grundlagen für die Tätigkeit der Personalvertretungen auf dem Gebiet der DDR. Das Gesetz gilt aber für das Beitrittsgebiet weiter auf Grund des Einigungsvertrages bis zum Erlass der Personalvertretungsgesetze in den neuen Bundesländern (spätestens bis zum 31. Mai 1993). Die parlamentarische Beratung im Landtag von Schwerin hat einen nicht alltäglichen Verlauf genommen. Es wurde nicht – wie sonst üblich – ein Gesetzesentwurf der Landesregierung vorgelegt. Stattdessen wurden fast zeitgleich zwei Fraktionsentwürfe eingebracht und zwar von

der SPD am 21.01.1992 und von der CDU und FDP am 22.01.1992. Der Gesetzesentwurf wurde nach etwa einjähriger Beratung vom Landtag M-V am 20. Januar 1993 verabschiedet. Vorangegangen waren zahlreiche Ausschussberatungen und zwei öffentliche Anhörungen an denen neben den Gewerkschaften die beteiligten Verbände, die Landesregierung, die Universitäten und Fachhochschulen des Landes und die Arbeitsgemeinschaft der örtlichen Personalräte der obersten Dienstbehörde ihren Standpunkt darlegten.

Vor 20 Jahren, im Zeitraum Oktober bis Dezember 1993, wurden erstmals Wahlen nach dem neuen PersVG M-V durchgeführt.

Im Dezember 1993 konstituierten sich damit erstmalig die drei Personalräte GPR, WPR und NPR an unserer Uni.

Drei Jahre zuvor, im November 1990, wurde der erste Personalrat an der UR gewählt.

*Jörg Häfke, Vorsitzender des Personalrats für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten (NPR)*

# Urlaubsanspruch bei einem Wechsel von Voll- auf Teilzeit

Jutta Türr

Stellen Sie sich vor, Sie sind in Vollzeit beschäftigt, waren länger krank und haben in dieser Zeit Urlaub (für die Beschäftigung in Vollzeit) angesammelt. Sie kommen nun nach überstandener Krankheit wieder zurück in Ihren Beruf, können oder wollen aber nur noch 6 Stunden pro Tag arbeiten. Es bestand für Sie nicht die Möglichkeit, den Urlaub vor dem Wechsel zu nehmen.

Gängige Praxis in Deutschland war bis jetzt: die erworbenen Urlaubstage gehen Ihnen nicht verloren. Sie können diese Urlaubstage nehmen, aber eben nur für die jetzt aktuelle Teilzeit, d.h. es gehen Ihnen sozusagen pro Urlaubstag 2 „Urlaubsstunden“ verloren.

Diese Praxis wurde in Deutschland akzeptiert und auch mit dem BAG-Urteil vom 28.4.1998 – 9AZR 314/97 unterstrichen, denn es gehen dem Arbeitnehmer ja sozusagen keine Urlaubstage verloren. Es würde sich aber bemerkbar machen, wenn der Urlaub

ausgezahlt werden müsste, z.B. wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Jetzt widersprach der EuGH der bisherigen Praxis in Deutschland, denn es widerspricht dem Unionsrecht. Urlaub muss in der Höhe gewährt werden in der er erarbeitet worden ist.

Man kann gespannt darauf sein, wie dies in die Praxis umgesetzt wird.

Es ist zu hoffen, dass die Arbeitgeber bis zur Klärung der durch den EuGH aufgeworfenen Rechtsfragen, pragmatische Lösungen finden.

Auf alle Fälle sollten Sie selber bei der Antragstellung sowie bei der Genehmigung darauf achten, dass Sie den Urlaub bekommen, den Sie auch erarbeitet haben.

*Jutta Türr, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit*

# „Die Befristung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach § 14 (2) TzBfG“

Jörg Häfke

So etwas haben Sie bestimmt schon einmal in einer Ausschreibung bzw. in Ihrem Arbeitsvertrag gelesen.

Was bedeutet das für Sie?

Zunächst einmal ein Auszug aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG):

„§ 14 Zulässigkeit der Befristung

Absatz 2:

*Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.*

*Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“*

Ist das Tatbestandsmerkmal „bereits zuvor“ erfüllt legt das BAG\* in Anlehnung an die regelmäßige Verjährungsfrist des § 195 BGB\* zuletzt mit Urteil vom 6.4.2011 (7 AZR 716/09) dahingehend aus, dass frühere

Beschäftigung beim selben Arbeitgeber nicht zu berücksichtigen sind, wenn diese mehr als drei Jahre zurückliegen.

Das LAG\* Baden-Württemberg, Urteil vom 26.09.2013 (6 Sa 28/13) ist hingegen von der zuvor genannten Rechtsauffassung des BAG abgewichen. Denn das LAG hält die richterliche Rechtsfortschreibung gegen den Wortlaut der Norm und den erkennbaren Willen des Gesetzgebers für überschritten.

Für Sie als Arbeitnehmer hat sich somit nichts an dem Wortlaut des TzBfG geändert.

Wir dürfen gespannt sein was das nächste Urteil womöglich vom BAG dazu sagen wird.

\*Abkürzungen:

TzBfG – Teilzeit- und Befristungsgesetz

BAG – Bundesarbeitsgericht

BGB – Bürgerliches Gesetzbuch

LAG – Landesarbeitsgericht

Jörg Häfke, Vorsitzender des Personalrats für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten (NPR)

# Rund um Gesundheit und Krankheit

Marika Fleischer

## 1) Arztbesuch in der Arbeitszeit

Dieses Thema sorgt immer wieder für Diskussionen, Nachfragen und manchmal auch Verdross. Wir haben uns zuletzt im September 2010 dazu geäußert, und das Dezernat Personal und Personalentwicklung hat bereits im Juli 2010 ein Rundschreiben zu diesem Thema verfasst.

Beide Schreiben informieren über die rechtlichen Regelungen und erläutern die Anwendung mit Beispielen.

Grundlage ist in jedem Fall die Regelung zur Arbeitsbefreiung § 29 Abs.1 Buchstabe f des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst - Länder kurz TV-L. Dort heißt es:

„§ 29 Arbeitsbefreiung

*Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:*

(...)

*f - ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.“*

Diese Freistellung gilt für die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. Ein entsprechender Nachweis ist nötig.

Beim Lesen der beiden Schreiben fällt auf, dass Personalrat und Personaldezernat unterschiedliche Interpretationen der tariflichen Regelung gefunden haben.

Während das Schreiben des Personalrats z.B. die Tatsache berücksichtigt, dass Patienten gelegentlich keinen Einfluss auf die Terminvergabe eines Arztes haben, wird die Möglichkeit dieser Einflussnahme im Schreiben von D4 als selbstverständlich vorausgesetzt. Damit werden die möglichen Fälle eines Arztbesuches mit bezahlter Freistellung stark eingeschränkt.

Damit sind unterschiedliche Meinungen zum Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts vorprogrammiert.

Um es klar zu sagen: Das Personaldezernat hat im Konfliktfall das letzte Wort, die Verweigerung der Fortzahlung des Entgelts unterliegt nicht der Mitbestimmung durch den Personalrat.

Welche Schlussfolgerungen kann man daraus ziehen?

- Grundsätzlich sollten Arzttermine außerhalb der Arbeitszeit (bei Nutzung der Gleitzeit: außerhalb der Kernarbeitszeit) gelegt werden
- Im Falle eines während der Arbeitszeit notwendigen Termins sollten in Absprache mit dem/der Fachvor-

gesetzten die Möglichkeiten der Gleitzeit und des Stundenausgleichs bzw. ggf. des Nacharbeitens genutzt werden (Zeit für den Arztbesuch gilt nicht als Arbeitszeit)

- In Einzelfällen kann eine Krankenschreibung für den entsprechenden Tag die Lösung sein
- In begründeten Fällen ist die Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts einzufordern (siehe § 29 TV-L). Dazu liegt die Nachweispflicht beim Beschäftigten.
- Unstrittig ist die bezahlte Arbeitsbefreiung im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschutz

## 2) Krank ohne Krankenschein

Im Zusammenhang mit Arztbesuch, Gesundheit und Krankheit sind Krankheitstage ohne Krankenschein (gelegentlich als „Karenztage“ bezeichnet) ein weiteres häufiges Gesprächsthema. Gemeint ist die Tatsache, dass bei einer Arbeitsunfähigkeit von bis zu drei Tagen zunächst keine ärztliche Bescheinigung nötig ist. Soweit – so gut. Ein Problem entsteht, wenn man das eigene Gesundheitspotential innerhalb dieser drei Tage überschätzt und die Krankheit länger dauert: Dann sollte eine ärztliche Bescheinigung vom ersten Krankheitstag an vorgelegt werden. Das könnte schwierig werden. Manchmal bleibt einem dann nichts anderes übrig, als sich am vierten Tag vom Arbeitsplatz aus zum Arzt zu begeben.

Mit „Tag“ ist übrigens immer der Kalendertag gemeint: Wenn man z.B. an einem Freitag wegen akuter Erkältung klugerweise im Bett geblieben ist, sollte man am Montag wieder

am Arbeitsplatz sein – oder eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab Freitag vorlegen.

Das ausführliche Rundschreiben des Personaldezernats vom Mai 2011 ist ebenfalls im Internet nachzulesen.

### **Zum Nachlesen:**

Rundschreiben Personaldezernat:

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

#### » Struktur

##### » Verwaltung

##### » Personal und

##### Personalentwicklung (D4)

##### » Personalrechtliche Informationen (u. a. Rundschreiben):

- Regelung zur Freistellung bei Arztbesuchen in der Arbeitszeit (Juli 2010)
- Anzeige- und Nachweispflichten aller Beschäftigten im Fall einer Erkrankung und Umgang mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (Mai 2011)

Information Personalräte:

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

#### » Mitteilungen

##### » Informationen:

- [Info20100920-ArztbesuchInDerArbeitszeit.pdf](#)

*Marika Fleischer, AG Dienstvereinbarungen*

# Personalrat verhindert Videoüberwachung!

Ja, aber nur die flächendeckende Videoüberwachung in Bereichen der Universität Rostock...

Frank Hüttmann

Zum Thema Videoüberwachung gibt es – auch an unserer Hochschule – ein breites Meinungsspektrum: von totaler Ablehnung über arglose Unbekümmertheit bis zur bedingungslosen Zustimmung. Bei den je nach Interessenlage aufgeführten Argumenten wird es schwierig zu beurteilen, ob eine Videoüberwachung an der einen oder anderen Stelle sinnvoll und erforderlich ist oder nicht. Aber genau das muss der Personalrat, in diesem Fall der Gesamtpersonalrat, im Rahmen seines gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechts tun. Damit diese Einschätzungen der Videoüberwachung nicht „wie aus der Luft gegriffen“ erscheinen, sollen nachfolgend einige gesetzliche Rahmenbedingungen skizziert werden.

**Darf der Personalrat Videoüberwachung verhindern?** – Was ein Personalrat tun darf bzw. muss, steht im Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (PersVG M-V). Er hat sich ganz allgemein in Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung für die Interessen der Beschäftigten – also Ihre Interessen – und für die Erfüllung der universitären Aufgaben einzusetzen. Dazu gehört unter anderem die Mitbestimmung bei „Einführung, Anwendung,

wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“ (§ 70 Abs. 1 Nr. 2 PersVG M-V). Eine Videoüberwachungsanlage fällt in diese Kategorie von technischen Einrichtungen. Weiterhin obliegt dem Personalrat die allgemeine Aufgabe „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden“ (§ 61 Abs. 1 Nr. 2 PersVG M-V). Bezüglich Videoüberwachung gelten zu Ihren Gunsten insbesondere das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), das Gesetz zum Schutz des Bürgers bei der Verarbeitung seiner Daten (Landesdatenschutzgesetz – DSG M-V) und das Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG).

**Videoüberwachung und Grundgesetz?** – Im Grundgesetz sind Ihre Persönlichkeitsrechte definiert bzw. sie lassen sich daraus ableiten. Allerdings werden Sie das Wort

„Videoüberwachung“ selbst im Grundgesetz nicht finden. Einige Ihrer Persönlichkeitsrechte – u.a. Ihre Rechte auf körperliche Unversehrtheit sowie informationelle Selbstbestimmung (Datenschutz) und das Verbot mit überlegener Technik kontrolliert zu werden (Totalüberwachung) – stehen aber im direkten Zusammenhang mit der Thematik Videoüberwachung, denn die Videoüberwachung stellt einen erheblichen Eingriff in diese Persönlichkeitsrechte dar.

**Videoüberwachung und Landesdatenschutzgesetz?** – Für die Universität Rostock als Einrichtung des Landes Mecklenburg-Vorpommern gilt das Landesdatenschutzgesetz (DSG M-V). Es ist eine spezielle Norm zu Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung. Der Grundsatz der deutschen Datenschutzgesetze lässt sich recht einfach darstellen: *Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist verboten, solange sie nicht durch das Datenschutzgesetz selbst erlaubt ist, eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder voraussetzt bzw. Sie als betroffene Person eingewilligt haben.* Entsprechend dem bedeutenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte erhält das Thema Videoüberwachung in deutschen Datenschutzgesetzen einen eigenen Abschnitt, im Landesdatenschutzgesetz (DSG M-V) ist das § 37 Videoüberwachung und -aufzeichnung:

„(1) Öffentliche Stellen dürfen mit optisch-elektronischen Einrichtungen öffentlich zugängliche Räume beobachten, soweit

1. dies zur Wahrnehmung eines Hausrechts erforderlich ist,

2. schutzwürdige Belange Betroffener nicht überwiegen und

3. die Überwachung durch geeignete Maßnahmen erkennbar gemacht wurde.

(2) Das Bildmaterial darf gespeichert werden, wenn dies zur Abwendung einer konkreten Gefahr oder zu Zwecken der Beweis-sicherung erforderlich ist und die Tatsache der Aufzeichnung für die Betroffenen durch geeignete Maßnahmen erkennbar gemacht wurde. Die Aufzeichnungen sind spätestens nach sieben Tagen zu löschen, es sei denn, die weitere Speicherung ist zur Aufklärung oder Verfolgung der dokumentierten Vorkommnisse erforderlich.“ (§ 37 DSG M-V)

Kurz und knapp wird im § 37 DSG M-V der Universität Rostock als öffentlicher Stelle zunächst einmal erlaubt, öffentlich zugängliche Bereiche mit Videotechnik optisch – nicht akustisch oder auf andere Weise – zu beobachten, wenn die drei genannten Bedingungen zusammen erfüllt sind. Die erste Bedingung enthält bereits eine gewisse Brisanz, wobei die Wahrung des Hausrechts durch die Universität ein berechtigtes Interesse darstellt. Der Knackpunkt besteht im Begriff „erforderlich“, der im Sinne des Datenschutzgesetzes eng auszulegen ist. Danach ist die Videoüberwachung nur erforderlich, wenn damit die Wahrung des Hausrechts nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllt werden kann. Erforderlich kann die Videoüberwachung auch sein, wenn ohne diese Maßnahme der personelle, wirtschaftliche oder sonstige Aufwand für die Wahrung des Hausrechts gegenüber den zu schützenden Interessen der Betroffenen – also insbesondere Ihren Persönlichkeitsrechten – unverhältnismäßig

groß ist. Es reicht nicht aus, dass die Videoüberwachung einer leichteren oder wirtschaftlicheren Wahrung des Hausrechts dienlich bzw. nützlich ist, sie muss tatsächlich für diese Aufgabe benötigt werden. Die zweite Bedingung fordert zusätzlich eine Abwägung zwischen den zu schützenden Interessen der Betroffenen und den berechtigten Interessen der Universität zur Wahrung des Hausrechts. Bis auf wenige Ausnahmen ist diese Interessensabwägung ziemlich unbestimmt – es gibt dafür keine Richtlinien. Das dürfte in vielen Fällen zu spannenden Diskussionen führen, wenn auf der einen Seite verständlicherweise materielle und finanzielle Aspekte in die Waagschale geworfen werden und auf der anderen die immateriellen Persönlichkeitsrechte. Zu den Ausnahmen gehören unter anderem das Verbot der Videoüberwachung von Sozial- und Sanitäräumen, also Teeküchen, Umkleieräume, Toiletten, Waschräume usw., da hier der Schutz der Persönlichkeitsrechte überwiegt. Weiterhin ist die Videoüberwachung des Arbeitsverhaltens<sup>1</sup> der Beschäftigten nicht über § 37 DSGVO M-V abgedeckt, da dies nicht zur Wahrung des Hausrechts gehört. Bedingung Nummer drei ist Ihnen an verschiedenen Stellen sicher schon Mal in Form von Piktogrammen begegnet und ist problemlos umzusetzen. Soweit zur Beobachtung mittels Videotechnik. Die Speicherung bzw. Aufzeichnung des damit erfassten Bildmaterials erfordert zusätzlich eine bestehende oder drohende konkrete

Gefahr, die verhindert oder dokumentiert werden soll: *„Eine konkrete Gefahr muss an Ort und Stelle drohen und nach allgemeiner Lebenserfahrung erwarten lassen, dass sie die öffentliche Ordnung und Sicherheit beeinträchtigen wird. Sie muss folglich noch nicht eingetreten, aber zu befürchten sein. Darüber hinaus muss die Videoüberwachung zur Abwehr dieser Gefahr überhaupt geeignet sein. Für die Überwachung und Aufzeichnung mit Videotechnik gilt, dass die Maßnahme zum Erreichen des Ziels erforderlich sein muss, dass sie also nicht durch ein gleich geeignetes, aber weniger in die Rechte der betroffenen Personen eingreifendes Mittel ersetzt werden kann.“* (DSG M-V, Erläuterungen zu § 37). Weiterhin muss neben der Videobeobachtung (siehe Bedingung drei) auch die Tatsache der Aufzeichnung gekennzeichnet sein. Die Löschfristen für die Aufzeichnungen sind ebenfalls genau festgelegt.

*Und was ist mit nicht öffentlich zugänglichen Räumen an der Universität? –* Dafür lässt sich § 37 DSGVO M-V nicht anwenden, gleichwohl gelten die oben beschriebenen Grundsätze entsprechend! Für die nicht öffentlich zugänglichen Bereiche der Universität sind andere Erlaubnisvorbehalte zu schaffen, beispielsweise in Form einer Dienstvereinbarung, die im Sinne des Datenschutzgesetzes den Charakter einer Rechtsvorschrift besitzt, oder über eine Einwilligung der Beschäftigten, die in diesen Bereichen von der Videotechnik erfasst werden könnten. Allerdings muss die Einwilligung auf einer freien Entscheidung der betroffenen Beschäftigten beruhen und der Begriff der Freiwilligkeit ist im Zusammenhang mit einem

---

<sup>1</sup> Eine interessante Fragestellung in diesem Zusammenhang: Ist beispielsweise ein Flur der Arbeitsplatz einer Reinigungskraft und darf deshalb nicht mit Videotechnik überwacht werden?

Beschäftigungsverhältnis juristisch sehr umstritten.

Selbst wenn sich Alle in der Universität über eine Videoüberwachungsanlage an der einen oder anderen Stelle einig sind, kann diese trotzdem rechtswidrig sein, wenn die Interessen anderer Betroffener verletzt werden.

**Videoüberwachung und Arbeitsschutzgesetz?** – Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet die Arbeitgeber, *„die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.“* *„Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“* (§ 3 Abs. 1, § 4 Nr. 1 ArbSchG) soweit das Gesetz. Aber ist Videoüberwachung wirklich gesundheitsgefährdend? Die Antwort auf diese Frage dürfte sehr individuell ausfallen. Die psychische Belastung, die beispielsweise durch den aus der Videoüberwachung resultierenden Überwachungsdruck entsteht, nimmt jede/r Beschäftigte anderes wahr. Hierbei dürfte die Spanne von *„ich habe ja*

*Nichts zu verbergen“* bis zur (ggf. unbewussten) Verhaltensänderung reichen. Da eine Gefährdung der psychischen Gesundheit von Beschäftigten nicht ausgeschlossen werden kann, sind lt. Arbeitsschutzgesetz auch für eine Videoüberwachung die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen.

#### Quellen:

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)
- Gesetz zum Schutz des Bürgers bei der Verarbeitung seiner Daten (Landesdatenschutzgesetz – DSG M-V) mit Erläuterungen
- Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (PersVG M V)
- Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)

*Frank Hüttmann, AG Dienstvereinbarungen*

# Rückkehr an den Arbeitsplatz nach langer Krankheit

Jutta Türr

Wenn Sie länger als 6 Wochen krank waren, haben Sie vom Personaldezernat unserer Universität einen Brief bekommen, der wie folgt beginnt:

*„... wir bedauern sehr, dass Sie inzwischen innerhalb der letzten 12 Monate länger als 6 Wochen arbeitsunfähig bzw. wiederholt arbeitsunfähig waren. Wir möchten Ihnen aus diesem Grund im Rahmen des gesetzlichen verankerten betrieblichen Eingliederungsmanagements unsere Unterstützung anbieten. ...“*

**Betriebliches Eingliederungs- Management** (im weiteren BEM) – was verstehen wir eigentlich darunter?

Länger krank kann man sein, weil man sich auf der Skipiste einen Arm gebrochen oder im Ausland einen schweren Infekt zugezogen hat. Dann ist das irgendwann hoffentlich alles wieder gut und Sie können, wie vorher, ohne Einschränkungen arbeiten gehen. Oft aber entstehen Krankheiten durch Bedingungen am Arbeitsplatz, manchmal durch schlecht ausgerüstete Arbeitsplätze, schlecht durchdachte Arbeitsabläufe, arbeitsbedingtem Stress, schlechtem Arbeitsklima oder schlechter Leitung, manchmal aber auch durch eigenes Fehlverhalten.

Da die Zahl der jährlichen Arbeitsunfähigkeitstage steigt und auch die Frühverrentung

immer mehr zunimmt, hat der Gesetzgeber erklärt, Krankheit ist keine Privatsache! Und mit §84 Abs. 2 SGB IX hat der Gesetzgeber einen Teil der Verantwortung dem Arbeitgeber übertragen. Im §84 Abs. 2 SGB IX heißt es:

*„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden wird und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneute Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.“*

Diese Aussage gilt nicht nur für Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte, sondern für alle Beschäftigten.

Mit dem oben genannten Brief ist der Arbeitgeber (bei uns also die Uni) zunächst seiner Verantwortung gerecht geworden und hat den ersten Schritt für ein BEM getan. Gleichzeitig wurden der Personalrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung darüber informiert, dass der Arbeitgeber Sie angeschrieben hat. Jetzt sind Sie an der Reihe. Reagieren Sie nicht auf dieses Schreiben, so gilt eine BEM-Maßnahme von Ihrer Seite aus als abgelehnt und es werden keine weiteren Schritte unternommen. Natürlich wird protokolliert,

dass Sie das Angebot erhalten und nicht angenommen haben.

Sollten Sie der Meinung sein, dass Ihre Arbeitssituation nicht ganz schuldlos an Ihrer Krankheit ist und durch bestimmte Maßnahmen könnte der Arbeitsplatz verbessert werden, so sollten Sie unbedingt das Angebot annehmen. Sie können jemanden vom Personalrat oder gegebenenfalls von der Schwerbehindertenvertretung mitnehmen. Da es an der Universität kein Integrationsteam gibt und auch keine Dienstvereinbarung zum BEM, ist es besser, wenn Sie nicht alleine zu so einem Gespräch gehen. Sie stehen in dieser Situation vielleicht besonders unter Stress, brauchen jemanden, der einen anderen Blick auf die Sache hat als der Arbeitgeber, der Sie berät und vier Ohren hören mehr als zwei.

Wie läuft so ein Gespräch ab? Zunächst sollten Sie die Situation aus Ihrer Sicht darstellen:

Wie geht es Ihnen? Wie sieht Ihre Prognose aus?

Worin sehen Sie die Ursachen der Krankheit am Arbeitsplatz? Was kann man aus Ihrer Sicht verbessern?

Der Arbeitgeber kann Ihnen unterschiedliche Unterstützung anbieten:

- Wiederkehr an den Arbeitsplatz durch Unterstützung der Eingliederung durch das Hamburger Modell (mit dem Arzt besprechen)
- Technische Verbesserung Ihres Arbeitsplatzes

- Qualifikationsmaßnahmen (Weiterbildung, Umschulung)
- Unterstützung bei einer Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz
- Reduzierung oder Verlagerung der Arbeitszeit
- Begleitung bei der Planung von Rehabilitationsmaßnahmen (Möglichkeiten der Rehabilitation, Stellen von Anträgen)

Wichtig aus meiner Sicht ist es auch, die einzelnen Workflows Ihrer Arbeit zu untersuchen. Kann hier durch genauere Planung Stress abgebaut werden, Wege verkürzt oder vereinfacht werden, Arbeiten durch technische Hilfsmittel, neuere Technik oder neuere Computerprogramme erleichtert werden oder sogar wegfallen. Kann Arbeit umverteilt werden? Sind Sie arbeitsmäßig zu stark belastet? Ist das ein dauerhafter oder eventuell nur zeitweiliger Zustand? Sind Sie eventuell unzufrieden mit Ihrer Arbeit, fühlen sich nicht richtig anerkannt oder unterfordert? Würden Gespräche mit Arbeitskollegen oder Vorgesetzten sinnvoll sein? Hier kann Sie der Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung begleiten und unterstützen.

Einige Sachen können über die Rentenversicherung geregelt werden. Auch der betriebsärztliche Dienst kann eingeschaltet werden.

Sind Sie schwerbehindert, so kann zusätzlich das Integrationsamt eingeschaltet werden, um eventuelle Kosten zu übernehmen.

Zu beachten ist, dass Sie nur so viel von Ihrer Krankheit und den Auswirkungen preisgeben, wie der Arbeitgeber braucht, um Ihnen auch

helfen zu können. Beraten Sie sich vorher mit Ihrer Personalvertretung.

Was Sie noch wissen sollten:

Krankheit ist keine Privatsache, das gilt auch für Sie. Wenn Sie krank sind, bleiben Arbeitsaufgaben liegen oder Kollegen werden oft mit ihrer Erledigung zusätzlich belastet, weil nicht jede Arbeit liegen bleiben kann. Das kann das Arbeitsklima sehr belasten. Es ist also Ihre Aufgabe, bei der Wiederherstellung Ihrer Gesundheit aktiv mitzuwirken.

Wichtig ist auch zu wissen, dass die Gespräche und Maßnahmen protokolliert werden und zu Ihrer Personalakte kommen.

Es gibt an der Uni noch keinen durchgestylten Plan für BEM-Maßnahmen.

Die Chancen stehen aber gut, dass demnächst wieder Gespräche mit der Dienststelle zu diesem Thema aufgenommen werden.

Und denken Sie daran: Es kann Sie zwar keiner zwingen, einem BEM-Verfahren zuzustimmen. Sie könnten sich aber eine Chance vergeben, wieder voll einsatzfähig an Ihrem Arbeitsplatz zu werden.

*Jutta Türr,  
Schwerbehinderten-  
vertretung*



# Zahl der Azubis an der Universität verringert sich stetig weiter

Karl Christian Timm

Nach der Wahl der neuen JAV im November letzten Jahres haben die beiden Jugendvertreter ihre Ausbildung nun erfolgreich beendet.

Die JAV-Vorsitzende Jessica Grafenhorst hat im Januar 2014 ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation vor der ursprünglich geplanten Ausbildungszeit erfolgreich abgeschlossen.

*„Ich möchte mich herzlich bei meinen Ausbilderinnen Sophia Rohloff und Vivian Breitsprecher bedanken.*

*Vielen Dank für die lehrreiche Zeit, die wertvollen Tipps und die Geduld, es war eine tolle Zeit!“*

Der stellvertretende Jugendvertreter Karl Timm konnte seine Ausbildung zum Feinwerkmechaniker ebenfalls im Februar erfolgreich abschließen.

*„Die Ausbildung an der Universität hat mir außerordentlich große Freude bereitet und ich fühle mich sehr wohl in meinem Arbeitsumfeld. Das hier erlangte Wissen wird mich ein Leben lang begleiten. Ich möchte mich an dieser Stelle bei meinem Ausbilder Herrn Frank Richter herzlich bedanken.*

*Herr Richter und die anderen Kollegen der mechanischen Werkstatt haben mir stets mit*

*Rat und Tat beiseite gestanden und die Ausbildung auf einem hohen Niveau gestaltet. Leider ist mein anschließender Arbeitsvertrag auf ein Jahr befristet.“*

Mit dem Abschluss der Ausbildung der beiden Jugendvertreter ist die Zahl der Azubis wieder einmal gesunken, sodass die gesamte Universität nur noch 7 Azubis zählt.

Auch in diesem Jahr wird es voraussichtlich keine neuen Azubis an der Universität geben. Nach der offiziellen Bekanntgabe des Kanzlers kann nur noch ausgebildet werden, wenn eine zu besetzende Haushaltsstelle von der jeweiligen Struktureinheit der Universität vorgewiesen werden kann.

Es wird nicht mehr über den Bedarf hinaus ausgebildet, wodurch die Universität ein Risiko läuft, beispielsweise durch Abbruch der Ausbildung oder bei nicht Eignung des Azubis, die Stelle nicht adäquat besetzen zu können. Somit ist die Zukunft der Azubis und der JAV an der Universität weiterhin gefährdet.

Karl Christian  
Timm,  
Stellvertretender  
Vorsitzender der  
JAV



*Wir wünschen Ihnen einen  
sonnigen Frühlingsanfang  
und ein frohes Osterfest!*

*Ihre Mitarbeitervertretungen*

Mehr Informationen und aktuellere Meldungen finden Sie immer auch auf den Internetseiten der Personalvertretungen unter:

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

## Impressum

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