

# Infoheft

der Personalvertretungen

# Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Was bringt die Zukunft? So lautet der Arbeitstitel dieses Heftes. Jeder stellt sich diese Frage hin und wieder. Mal zuversichtlich, mal eher ängstlich. Dementsprechend fallen auch die Themen der Artikel auf den folgenden Seiten aus: Videoüberwachung und Datenschutz, Rente und Rentenoptionen, Zukunft der Ausbildung an der Universität Rostock, Abschluss und Ringen um den Abschluss von Dienstvereinbarungen, Wahlen und Versammlungen der Personalvertretungen. Manche Artikel stimmen optimistisch, manche stimmen nachdenklich. Definitiv positiv ist: Unsere neue Geschäftsstelle. Wir sind nämlich umgezogen. Wohin? Das erfahren Sie auch auf den folgenden Seiten. Wir wünschen ihnen aber zunächst eine angenehme Lektüre und eine weiterhin zuversichtliche Beantwortung der eingangs gestellten Frage!

*Konstantin Sachariew, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit*

## Inhalt:

Editorial	2
Wird die Welt durch Videoüberwachung sicherer?	3
Wie ist das mit der Rente?	6
Gibt es noch eine Zukunft für Azubis?	9
Arbeitsgruppe Datenschutz und behördlicher Datenschutzbeauftragter der Personalräte	10
Dienstvereinbarungen – Was ist das, was soll das?	11
Wahl der Schwerbehindertenvertretung	12
Bericht zur Teilpersonalversammlung für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten	13
Ankündigung Personalversammlungen des WPR und Umzug in die neue Geschäftsstelle	14

# Wird die Welt durch Videoüberwachung sicherer?

## Gedanken zur Videoüberwachung

Frank Hüttmann

Je nach Interessenlage werden Argumente für oder gegen Videoüberwachung aufgeführt. Warum sich der Personalrat mit dieser Thematik kritisch auseinandersetzt und auf Basis welcher rechtlichen Grundlagen, können Sie im Artikel „*Personalrat verhindert Videoüberwachung!*“ (Infoheft der Personalvertretungen 1/2014) nachlesen. In diesem Text möchte ich Sie mit ein paar persönlichen Gedanken anregen, über das weitreichende Thema Videoüberwachung nachzudenken und konstruktiv zu diskutieren.

### Finanzielle Aspekte

Aus den Entwicklungen der letzten Jahre lässt sich schlussfolgern, dass die Qualität der einsetzbaren Videotechnik und der damit verbundenen Auswertemöglichkeiten immer höher wird, wobei gleichzeitig die finanzielle Belastung für Beschaffung und den Betrieb solcher Anlagen im überschaubaren Rahmen bleibt. Auch hinter dem Ziel, mit Hilfe von Videoüberwachung materielle Werte vor Beschädigung oder Verlust zu schützen, stehen berechnete finanzielle Überlegungen. Das – aus meiner Sicht vermeintliche – Sicherheitsgefühl der Beschäftigten, das

durch Videoüberwachungsanlagen immer wieder heraufbeschworen wird, lässt sich ebenfalls in einen betriebswirtschaftlichen Kontext stellen und aus finanzieller Sicht begründen. Bei all diesen berechtigten Argumenten stellt sich mir immer wieder die Frage: Lassen sich Grundrechte – im Zusammenhang mit Videoüberwachung besonders das Recht auf informationelle Selbstbestimmung – mit Geld aufwiegen?

### Abschreckung durch Videoüberwachung

Ich möchte diesen Punkt mal nicht ganz so drastisch formulieren: *Lassen sich durch Videoüberwachung Straftaten oder Vandalismus verhindern?* Je alltäglicher die Videoüberwachung und auch der allgemeine Umgang mit Videotechnik in Tablets, Handys, Brillen usw. für uns wird, umso weniger nehmen wir diese wahr bzw. lassen uns von ihr beeindrucken. Viele öffentliche Plätze und Verkehrsmittel sind inzwischen mehr oder weniger offensichtlich mit Videoüberwachung ausgestattet. Oft finden Sie auch an irgendeiner Stelle ein Kamerasymbol, mitunter diesem sinngemäßen Text daneben „*Zu Ihrer Sicherheit wird dieser Bereich vi-*

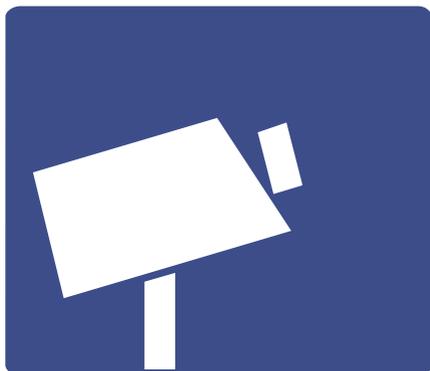
deoüberwacht“, dazu noch eine Angabe zur Kontaktmöglichkeit (und schon haben Sie eine Datenschutz konforme Kennzeichnung eines videoüberwachten Bereiches). Mit einem – sicher sehr aufwendigen – Vergleich zwischen gleichartigen, videoüberwachten und nicht videoüberwachten Bereichen lässt sich bestimmt zeigen, wie erfolgreich die Videoüberwachung ist. Weniger aufwendig ist ein Blick auf öffentlich bekannt gewordenen Fälle, in denen trotz Videoüberwachung Vandalismus und Straftaten nicht verhindert werden konnten: wie z. B. unappetitliche Sachbeschädigungen, „vergessene“ Koffer und leider auch Körperverletzungen sowie Tötungsdelikte. Aus meiner Sicht ist die Videoüberwachung kein geeignetes Mittel, um Straftaten oder Vandalismus zu verhindern. *„Aber damit lassen sich doch Straftaten oder Vandalismus aufklären.“* In wie weit Videoaufzeichnungen wirklich zur Aufklärung von Straftaten und Vandalismus beitragen, hängt insbesondere von deren Qualität ab, also von der Auflösung des Bildmaterials und dessen Inhalt. Es muss u.a. deutlich

erkennbar sein, wer es getan, was und wie es geschehen ist. Zu dem reicht die Videoüberwachung als alleiniges Beweismittel in der Regel nicht aus, so dass von den Ermittlungsbehörden eine klassische Spurensuche sowieso durchgeführt wird. Ja, Videoüberwachung kann unter Umständen die Aufklärung von Straftaten und Vandalismus unterstützen. Aber ist wirklich eine laufende Videoüberwachung eines Bereiches – und damit ein Einschnitt in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung vieler Personen – gerechtfertigt, um so (in der Regel vereinzelt auftretende/r) Straftaten bzw. Vandalismus gegebenenfalls leichter aufzuklären zu können?

### **Missbrauch von Videoüberwachung**

Betreiber bzw. Auftraggeber von Videoüberwachungsanlagen definieren ein Ziel, das sie damit erreichen wollen und in der Regel halten sie sich auch daran. Was dann manchmal doch noch „so nebenbei“ an unzulässigen Informationen oder Aktionen abfällt, können Sie in den Tätigkeitsberichten der Datenschutzbeauftragten der Bundesländer nachlesen. Übrigens, in den letzten zwei Berichten des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit an den Landtag Mecklenburg-Vorpommern findet sich unsere Universität, ohne direkt genannt zu werden, im Zusammenhang mit unzulässigen Einsätzen von Videotechnik wieder (vgl. [www.datenschutz-mv.de](http://www.datenschutz-mv.de)).

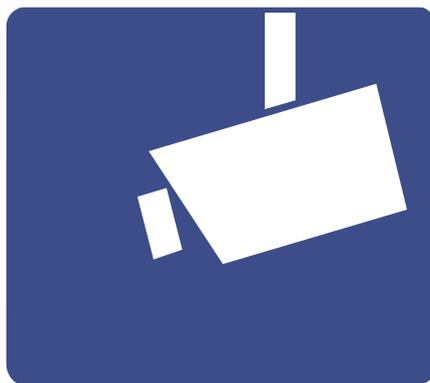
Aber die Betreiber bzw. Auftraggeber von Videoüberwachungsanlagen hatte ich un-



ter diesem Gesichtspunkt nicht im Blick. Vielmehr soll es um die Frage gehen: *Kann Videoüberwachung gegebenenfalls auch Straftaten begünstigen?* Stellen Sie sich einmal vor, Sie kommen an Ihren Arbeitsplatz und der ist leer – alles weg! Aber „zum Glück“ gibt es ja Videoaufzeichnung in Ihrem Bereich. Und was sehen Sie darauf? *Sie verlassen Ihr Büro und schließen es wie immer ab, dann laufen vielleicht noch ein paar Personen über den Flur ohne sich um Ihr Büro zu kümmern usw.... Dann kommen Sie wieder, öffnen Ihr leeres Büro und sind erschreckt...* Mit anderen Worten, auf den Videoaufzeichnungen ist nicht zu erkennen, was im fraglichen Zeitraum geschehen ist. Geht das überhaupt? Warum nicht – alles, was technisch möglich ist, wird auch gemacht – vielleicht hatte sich jemand unbefugt Zugriff auf die Übertragungswege der Videosignale verschafft und diese entsprechend manipuliert... Auch ohne Manipulation sind Informationen aus Videoüberwachungsanlagen interessant: damit lässt sich viel Profit machen. Es ist dabei gleichgültig, ob diese personenbezogenen Daten legal oder illegal gewonnen werden. Aus diesen Gründen sollten Betreiber von Videoüberwachungsanlagen einen unbefugten Zugriff auf das gesamte System so schwer wie möglich gestalten.

### **Mein Fazit**

Videoüberwachungsanlagen machen die Welt nicht sicherer. Mit ihnen können Straftaten oder Vandalismus nicht verhindert



werden, gegebenenfalls unterstützt eine Videoaufzeichnung deren Aufklärung. Im Zusammenhang mit der Videoüberwachung stehen dem individuellen Sicherheitsgefühl und berechtigten Schutzinteressen aber erhebliche Eingriffe in die durch das Grundgesetz geschützten Persönlichkeitsrechte entgegen. Der Maßstab für den Einsatz von Videoüberwachungsanlagen und deren Schutz vor unbefugtem Zugriff liegt hoch. Vereinzelt – räumlich und zeitlich betrachtet – wird eine Videoüberwachungsanlage diesen Ansprüchen gerecht werden. Aber in vielen Fällen gibt es andere Mittel, um den geforderten Schutzbedürfnissen zu entsprechen.

Sie haben bestimmt noch mehr Argumente für oder gegen Videoüberwachung an dem einen oder anderen Ort unserer Universität – lassen Sie uns eine sachliche und konstruktive Diskussion darüber führen.

*Frank Hüttmann  
Arbeitsgruppe Dienstvereinbarungen*

# Wie ist das mit der Rente?

Jutta Türr

Die am 1. Juli dieses Jahres in Kraft getretenen neuen Rentenregelungen haben zu vielen Diskussionen geführt. Im Folgenden möchte ich die wichtigsten Rentenmodelle kurz vorstellen und auch auf die neuesten Regelungen eingehen. Die eine Altersrente gibt es in Deutschland nicht. Es werden unterschiedliche Rentenmodelle angeboten. Zu jeder gibt es andere Altersgrenzen und unterschiedliche Voraussetzungen.

## **Regelrente**

Ab Jahrgang 1964 beträgt die Altersgrenze für diese Rente 67 Jahre. Für frühere Jahrgänge wird die Altersgrenze schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Die entsprechenden Tabellen findet man auf den Internetseiten der Rentenversicherung – [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de).

*Voraussetzungen für die Regelrente:*

- Erreichen der entsprechenden Altersgrenze
- 5 Jahre Wartezeit

Zu den Beitragszeiten zählen u.a.:

- eigene Beitragszeiten
- Zeiten aus dem Versorgungsausgleich
- Rentensplitting
- Minijobs u.a.

Es gibt keine Möglichkeit des vorfristigen Beginns der Rente, auch nicht mit Abschlägen.

## **Altersrente für langjährig Versicherte**

Für diese Rente muss man 35 Jahre rentenversichert sein. Ab Jahrgang 1964 ist sie abschlagsfrei ab einem Alter von 67 Jahre, ansonsten ist es eine Anpassungsrente, d.h. das Alter für die Abschlagsfreiheit wird schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben.

Das Besondere an dieser Rente ist, man kann mit Abschlägen ab 63 in Rente gehen. Pro Monat wird ein Abschlag von 0,3% erhoben, der höchste Abschlag wird dann ab dem Jahrgang 1964 14,4% betragen. Die Höhe des Abschlags errechnet sich aus dem Alter, mit dem Sie in diese Rente gehen wollen und dem Alter, das für Sie als abschlagsfrei berechnet wird.

*Voraussetzungen:*

- 35 Jahre rentenversichert

Dazu zählen u.a.

- eigene Beitragszeiten
- Versorgungsausgleich
- Rentensplitting
- Minijobs
- Anrechnungs- und Berücksichtigungszeiten

## **Altersrente für besonders langjährig Versicherte**

Für diese Rente benötigt man 45 Beitragsjahre. Sie ist in diesem Jahr unter dem Na-

men „abschlagsfreie Rente mit 63“ bekannt geworden. Diese Rente gab es auch schon vor diesem Sommer. Die Voraussetzungen, um sie in Anspruch nehmen zu können, sind erheblich verbessert worden.

Der Name „abschlagsfreie Rente mit 63“ ist irreführend. Abschlagsfrei mit 63 ist sie nur für die Jahrgänge einschließlich 1952. Spätere Jahrgänge können nicht mehr mit 63 Jahre in eine abschlagsfreie Rente gehen, denn auch hier wird das Alter schrittweise angepasst und ab Jahrgang 1964 ist es eine abschlagsfreie Rente ab 65.

Die Voraussetzungen sind hier auch eingeschränkter als bei den anderen Renten, obwohl diese mit der letzten Rentenregelung stark gelockert wurde.

*Voraussetzungen:*

- 45 Jahre Beitragsjahre
- erreichen des entsprechenden Alters (Jahrgang 1952 63 Jahre, Jahrgang 1964 65 Jahre)

Folgende Zeiten werden u.a. nicht berücksichtigt:

- Hartz IV und Arbeitslosenhilfe
- Arbeitslosengeldbezug in den letzten 2 Jahren vor Beginn der abschlagsfreien Rente (außer bei Insolvenz), auch keine freiwillige Beiträge bei Vorliegen einer Arbeitslosigkeit
- Schule, Fachschule, Studium
- Versorgungsausgleich, Rentensplitting

### **Altersrente für Schwerbehinderte**

Diese Rente gibt es nur für schwerbehinderte Menschen (ab ein GdB ab 50%).

*Voraussetzungen:*

- bei Beginn der Rente muss eine Schwerbehinderung vorliegen
- eine Wartezeit von 35 Jahren

Auch hier erfolgt eine Anpassung der Altersgrenze von 63 auf 65 Jahre. Mit Abschlägen kann man auch ab 62 (auch hier eine Anpassung von 60 auf 62 Jahre) in Rente gehen. Der Abschlag pro Monat beträgt 0,3%, höchstens 10,8%.

### **Erwerbsminderungsrente**

Diese Rente können Menschen beantragen, die nicht mehr oder nur zum Teil arbeitsfähig sind und das Regelrentenalter noch nicht erreicht haben.

*Voraussetzungen:*

- Die Altersgrenze für eine Regelrente ist noch nicht erreicht.
- medizinisch bestätigte Erwerbsunfähigkeit oder Erwerbsminderung
- mindestens 5 Jahre versichert
- in den letzten 5 Jahren sind mindestens 3 Jahr Pflichtbeiträge gezahlt worden
- Es gilt der Grundsatz „Reha vor Rente“

Eigene Beiträge werden berücksichtigt. Weiterhin wird ein Renteneintrittsalter von 62 Jahren angenommen. Die Zeiten zwischen dem wirklichen Alter und 62 werden Zurechnungszeiten genannt und für diese Jahre wird der Durchschnitt des Einkommens angenommen. Diese Berechnungsgrenze wurde im Sommer von 60 auf 62 Jahre erhöht und bedeutet mehr Rente für die Betroffenen.

Weiterhin gibt es für Einkommenseinbußen,

die durch Krankheit und Arbeitslosigkeit in den letzten 4 Jahren vor Eintritt der Rente auftreten, eine Günstigkeitsberechnung.

Es gibt Abschläge, wenn die maßgebliche Altersgrenze noch nicht erreicht wird von 0,3% pro Monat, höchstens aber 10,8%. Eine Schwerbehinderung ist nicht notwendig für diese Rente. Die Erwerbsminderungsrente kann als volle Rente oder als teilweise Erwerbsminderungsrente gewährt werden. Für Sonderfälle gibt es Sonderregelungen.

### **Mütterrente**

Die Mütterrente ist keine eigenständige Rente. Um sie zu bekommen, muss ein Rentenanspruch bestehen. Seit Sommer werden Erziehungszeiten für Kinder die vor 1992 geboren wurden, mehr anerkannt. Bisher wurde pro Kind 1 Jahr anerkannt, jetzt werden 2 Jahre anerkannt. So gibt es pro Kind im Westen 28,61€ mehr, im Osten 26,39€. Für Kinder, die ab 1992 geboren wurden, werden 3 Jahre angerechnet.

Allerdings ist zu beachten, dass, wenn Beitragszeiten und Erziehungszeiten zusammenfallen, zwar beide berücksichtigt werden, aber nur bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze, so dass Eltern, die früh wieder arbeiten gegangen sind, nicht den vollen Betrag ausschöpfen können.

Es wird keine Nachzahlungen für die Zeiträume vor dem 1. Juli 2014 geben.

### **Teilrenten und Hinzuverdienstgrenzen**

Bei der Regelrente gibt es keine Hinzuverdienstgrenzen. Bei allen anderen Renten

müssen Hinzuverdienstgrenzen berücksichtigt werden. Im Allgemeinen liegen sie bei 450€ pro Monat.

Altersgrenzen können auch als Teilrenten genommen werden. Hier liegen dann die Hinzuverdienstgrenzen höher. Dies sollte man sich aber immer individuell berechnen lassen.

Wenn man das Rentenalter erreicht hat, man muss keinen Rentenanspruch stellen, bekommt dann aber auch keine Rente. Allerdings erhöht sich der Rentenanspruch dann pro Monat um 0,5%, bei gezeigten Beiträgen auch noch um diesen Wert.

Welche Rente für Sie in Frage kommt und wann Sie in welche Rente gehen können, sollten Sie sich rechtzeitig bei der Rentenversicherung ausrechnen lassen. Es gibt die unterschiedlichsten Zeiten, die alle etwas anderes beinhalten und anders angerechnet werden, z.B. Beitragszeiten, Anrechnungszeiten, Zurechnungszeiten, Berücksichtigungszeiten, Wartezeiten ... Und in für jedes Rentenmodell werden andere Zeiten berücksichtigt! Auch haben sich die Rentenregelungen immer wieder verändert und was, wann, warum und wie angerechnet wird, weiß nur die Rentenversicherung.

*Jutta Türr*

*Schwerbehindertenvertretung an der Universität Rostock*

# Gibt es noch eine Zukunft für Azubis?

*Jessica Grafenhorst und Karl Christian Timm*

Das Jahr 2014 neigt sich langsam dem Ende zu, Zeit für uns ein Résumé zu ziehen und einen Blick in die Zukunft zu wagen. Leider gab es für die Jugend- und Ausbildungsvertretung keine guten Nachrichten. In diesem Jahr wurden abermals keine neuen Azubis an der Universität Rostock eingestellt. Außerdem führt die Universität ein Gerichtsverfahren gegen die Übernahme eines JAV Mitglieds.

Die Zahl der Azubis an der gesamten Universität hat sich in den letzten Jahren drastisch verringert! Haben im Jahr 2005 noch 13 Schulabsolventen ihre Ausbildung an der Universität begonnen, waren es im Jahr 2008 noch 6 und 2010 nur noch 3 Azubis.

Für den Schwund der Azubis gibt es verschiedene Gründe. Der Entscheidende ist das Landeshaushaltsgesetz. Dieses Gesetz schreibt der Universität vor nur noch bedarfsgerecht auszubilden und hat zur Folge, dass Azubis nur noch Ihre Ausbildung beginnen können, wenn das Institut eine frei werdende Stelle bereit hält und die Arbeitsverhältnisse dann nahezu nahtlos ineinander übergehen können. Diese traumhafte Vorstellung einer jeden Personalabteilung funktioniert in der Praxis jedoch nicht weil wichtige Einarbeitungszeiten fehlen und

die Universität dann möglicherweise einen Azubi, den Sie aus einem nur 30 minütigen Vorstellungsgespräch kennt, bis zur Rente beschäftigen müsste.

Auch ist es bei der derzeitigen Regelung höchst spekulativ, ob diese Stelle dann wirklich von dem Azubi, welcher für diese Stelle ausgebildet wurde, besetzt wird. Dieses hängt unter anderem von seiner freien Entscheidung an der Uni zu bleiben ab und ob dieser den dafür fachlichen Anforderungen dann auch gerecht wird. Nach unseren Beobachtungen wird an unserer Universität zu wenig auf eine gesunde Altersstruktur geachtet, was dann große Lücken zwischen die Generationen reißt und nicht selten zu Problemen und einem schlechten Arbeitsklima führt.

Zum Glück gibt es noch Mitarbeiter an der Universität, die sich mit viel Engagement für die Ausbildung einsetzen und sich für junge Fachkräfte stark machen! Für das kommende Jahr sind in den Bereichen Bibliothek, ITMZ und Chemie 5 neue Azubis geplant!

Wie es für die JAV im kommenden Jahr weiter geht, steht leider noch in den Sternen. Da es im nächsten Jahr nur noch fünf Azubis an der Universität geben wird, steht eine Neuwahl im November 2015 auf wackligen

Beinen. Wir bleiben dennoch guter Hoffnung, dass es langfristig eine Trendwende geben wird und auch unser Bundesland erkennt, dass es an dem falschen Ende spart.

*Jessica Grafenhorst und Karl Christian Timm  
Jugend- und Ausbildungsvertretung*

# Arbeitsgruppe Datenschutz und behördlicher Datenschutzbeauftragter der Personalräte

Frank Hüttmann

Mit Beginn der neuen Amtszeit der Personalräte im Mai 2013 wurde eine neue Arbeitsgruppe gegründet, deren Aufgabengebiet die umfangreiche Thematik „Datenschutz“ beinhaltet. Dabei geht es nicht nur um datenschutzrechtliche Kompetenzen im Rahmen der allgemeinen Aufgaben der Personalräte an der Universität Rostock gemäß § 61 PersVG M-V, sondern auch um den Datenschutz bei der Personalratsarbeit.

Ein erstes Ergebnis der Arbeit dieser Arbeitsgruppe ist die Bestellung eines behördlichen Datenschutzbeauftragten für die Personalräte und seiner Stellvertreter gemäß § 20 DSGVO M-V.

Der behördliche Datenschutzbeauftragte der Personalräte hat unter anderem die folgenden Aufgaben:

- auf die Einhaltung der Datenschutzvorschriften bei den Personalräten hinzuwirken,
- den Personalräten Hinweise zur Umset-

zung der Datenschutzvorschriften zu geben,

- die Mitglieder der Personalräte durch Schulungen mit den Datenschutzvorschriften vertraut zu machen,
- Ansprechpartner für die Beschäftigten in allen Angelegenheiten des Datenschutzes im Rahmen der Personalratsarbeit.

Quellen:

PersVG M-V – Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern

DSG M-V – Landesdatenschutzgesetz Mecklenburg-Vorpommern

*Frank Hüttmann*

*Arbeitsgruppe Datenschutz, behördlicher  
Datenschutzbeauftragter der Personalräte*

# Dienstvereinbarungen – Was ist das, was soll das?

Marika Fleischer

Regelungswut, Bürokratisierung, Gänge- lung; aber auch Orientierung, Handlungs- hilfe, Schutz – das Wort Dienstvereinbarung (DV) weckt sehr unterschiedliche Assoziati- onen, je nach Thema, Position und persön- licher Betroffenheit.

## Was ist eine Dienstvereinbarung?

Sie ist ein Vertrag zwischen der Dienststel- lenleitung – in unserem Fall dem Rektor - und dem Personalrat. Die Rechtsgrundlage für den Abschluss solcher Vereinbarungen findet sich im Personalvertretungsgesetz, aus dem sich auch die Regelungsgegen- stände ableiten: der Personalrat muss zu dem Thema ein Mitbestimmungsrecht ha- ben 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/pr-mitteilungen-recht/pr-mitteilungen-recht-dv](http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-mitteilungen-recht/pr-mitteilungen-recht-dv) zu finden.

Im Info-Heft 4/2013 berichtete die Arbeits- gruppe Dienstvereinbarungen über ihre Arbeit in der letzten Wahlperiode (2009 bis 2013).

## Was ist seitdem passiert?

Das Thema Telearbeit wurde inzwischen von der Dienststelle wieder aufgegriffen. Der vom Personaldezernat und der Gleich- stellungsbeauftragten vorgelegte Entwurf eine DV unter dem Titel „Home Office“ ist prinzipiell begrüßenswert, bedarf allerdings dringend der Ergänzung um Regelungen zu Arbeitszeit, Arbeitsschutz und Datenschutz. Diese sollen in einer Dienstvereinbarung mit dem vorläufigen Arbeitstitel „DV Endgeräte“ festgehalten werden, die gemeinsam mit der DV Home Office in Kraft treten soll. Der Entwurf dazu wird in unserer Arbeitsgruppe erarbeitet. Dazu ist einiges an Recherche zu leisten, auch der Besuch eines Seminars zu diesem Thema ist geplant. Gut Ding will halt Weile haben.

Die im letzten Bericht nur angekündigte DV zur *Regelung der elektronischen Zugangs- kontrollsysteme* wurde im November 2013 unterschrieben und ist im Netz nachzulesen. Zur damals ebenfalls fast unterschriftsreifen DV zur *Regelung der Videoüberwachung* konnte leider keine Einigung erzielt werden, so dass die Einrichtung von Videoüberwa- chungsanlagen nach wie vor über Einzelan- träge an den Gesamtpersonalrat geregelt werden muss.

Viel Zeit und Energie wurde in den letzten 12 Monaten in Gespräche zu der vom Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) initiierten Dienstvereinbarung zur Regelung der Stellenbesetzung beim wissenschaftlichen Personal, jetzt *DV wissenschaftsadäquate Vertragsgestaltung*, investiert. Der WPR hat viele gute Hinweise bekommen, die er gern aufgegriffen hat. Andere Änderungen sind ein schmerzhafter Kompromiss. Die jetzige Fassung, die nach wie vor von einzelnen Dekanen/Dekaninnen vehement abgelehnt wird, liegt nun dem Rektor vor. Spätestens bei den für November geplanten Personalversammlungen für das wissenschaftliche Personal wird der WPR sich ausführlich zu dieser Angelegenheit äußern.

Auch das Thema *Evaluation von Lehrveranstaltungen* wird Gegenstand einer Dienstvereinbarung werden. Diese Dienstvereinbarung soll, so ist jedenfalls der derzeitige Verhandlungsstand, gemeinsam

mit der Qualitätsordnung der Universität in Kraft treten und diese in speziellen Fragen ergänzen. Auch dazu wird der WPR in seinen Personalversammlungen im November Auskunft geben.

Die bereits im Bericht zur letzten Wahlperiode angesprochene *DV zur Regelung von Jahresarbeitszeitkonten* ist noch in Arbeit. Da es bisher keinerlei Regelungen zur Arbeitszeit des wissenschaftlichen Personals an unserer Universität gibt, stellt sich die Frage, ob und wie das wissenschaftliche Personal in eine Vereinbarung zu Jahresarbeitszeitkonten einbezogen werden sollte. Diese Frage wurde bisher nur intern angesprochen. Im November, bei den Personalversammlungen des WPR, wird dieses Thema aber auch mit Ihnen, den Beschäftigten, diskutiert werden.

*Marika Fleischer*  
*Arbeitsgruppe Dienstvereinbarungen*  
*Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit*

## Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Jutta Türr

Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung der Universität läuft in diesem Herbst aus. Somit finden die Wahlen der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und ihren Gleichgestellte (im Weiteren Schwerbe-

hinderte) und seiner Stellvertreter statt.

Der Wahlvorstand wurde am 6. August 2014 bestellt und dieser leitet die Wahl ein. Zum Vorsitzenden des Wahlvorstandes wurde Herr Uwe Schröder (Tel. 7020) gewählt.

Stellvertreterin ist Jutta Türr (Tel. 5337). Wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten Mitarbeiter der Universität Rostock.

Die zu wählenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung müssen nicht notwendigerweise schwerbehindert sein. Wählbar sind alle nicht nur vorübergehend beschäftigte Mitarbeiter der Universität, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und der Universität seit 6 Monaten angehören. Wer kraft Gesetzes dem Personalrat nicht angehören kann, kann auch hier nicht gewählt werden.

Die Wahl wird als Briefwahl stattfinden. Die öffentliche Auszählung wird am 28.11.2014 sein. Weitere Informationen finden Sie auf den Wahlaushängen

Wenn Sie sich als Kandidat zur Wahl aufstellen lassen möchten, wenden Sie sich bitte an den Wahlvorstand.

Wollen Sie sich über die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung informieren, so rufen Sie mich gerne an.

*Jutta Türr, SBV*

## Bericht zur Teilpersonalversammlung für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Andrea Mellin

Am 02.09.2014 fand die diesjährige Teilpersonalversammlung für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der Universität Rostock statt. Die Mitglieder des NPR freuen und bedanken sich für das große Interesse der Kolleginnen und Kollegen. Herr Häfke stellte den Tätigkeitsbericht und das vom NPR entwickelte Formblatt „Gefährdungsanzeige“ vor. Der Bericht ist zu finden auf den Seiten des Personalrates. Anschließend berichtete Herr Dr. Mathias Neukirchen, über die Reorganisation der Verwaltung. Zudem informierte er die Anwesenden, dass er bis zum 30. Mai 2017 als

Vizepräsident für Administration den Aufbau der vietnamesisch-deutschen Universität in Ho Chi Minh City unterstützen wird.

Auf große Resonanz stieß der Vortrag von Herrn Dujlovic, unterstützt von Herrn Hriplivai, zur Altersvorsorge im öffentlichen Dienst (VBL aus Karlsruhe). Es zeigte sich, dass hier ein großes Interesse und auch ein großer Beratungsbedarf vorhanden sind. Zum Nachlesen finden Sie den gehaltenen Vortrag ebenfalls wie gewohnt auf den Seiten des NPR.

Zum Schluss wies Frau Karin Eckel von ver.di auf die bevorstehende Tarifrunde 2015 für

die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst der Länder hin, in der auch die von den Arbeitgebern geforderten Einschnitte – die Finanzierung der VBL Thema sein werden.

Die Referenten der VBL haben weitere persönliche Beratungen an der UNI Rostock

angeboten, wenn mindestens 20 konkrete Beratungsanfragen vorliegen. Bei Bedarf melden Sie sich bitte in der PR-Geschäftsstelle.

*Andrea Mellin, NPR*

## Ankündigung Personalversammlungen des WPR

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)

Wir laden wieder zu unseren jährlichen Personalversammlungen ein. Wie jedes Jahr gibt es zwei Orte und zwei Termine: Mittwoch, 26.11.2014, 15 Uhr, Hauptgebäude,

HS 323 und Donnerstag, 27.11.2014, 13 Uhr, Albert-Einstein-Str. 3, Biowissenschaften, HS 002. Die Tagesordnung steht noch nicht endgültig fest, wir werden informieren!

## Neue Geschäftsstelle der Personalräte

Die Personalräte GPR, NPR, WPR

Ende September war es soweit und wir verließen nach 19 Jahren unsere *provisorische* Geschäftsstelle am Schillerplatz. Ab sofort sind wir in der Doberaner Straße 115 zu finden. Wobei das mit dem Finden noch nicht so leicht ist, denn es fehlen die Schilder am Hauseingang und im Treppenhaus, die den Weg zu uns weisen werden. Aber so versteckt arbeiten wir nun auch wieder nicht: Wir befinden uns im zweiten Oberge-

schoß des Hauses mit der Nummer 115, der Eingang befindet sich gegenüber der Einmündung der Budapester Straße. Auf der gleichen Etage befindet sich auch das Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZLB).

Damit sich unsere neue Adresse herum-spricht, werden wir auch einen Tag der offenen Tür veranstalten. Einladung und Datum folgen in einer Rundmail.



*Wir wünschen Ihnen einen  
goldenen Herbst und einen fro-  
hen Semesterbeginn!*

*Ihre Mitarbeitervertretungen*

Mehr Informationen und aktuelle Mitteilungen 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 Doberaner Str. 115, 2.OG  
D18057 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)