

Infoheft

der Personalvertretungen



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

schon wieder ist fast ein Jahr vorbei. Der Winter schleicht sich unauffällig aber stetig an. Noch täuscht er uns hin und wieder mit mildereren Temperaturen, doch manchmal fegt schon ein eisiger Wind um die Ecken und in den Regen mischen sich erste Schneeflocken. Drinnen herrschen Gemütlichkeit, Keksduft und Kerzenschein. Alles wie jedes Jahr im Dezember.

Auch unser Heft gibt, wie jedes Jahr, einen Rückblick in die Arbeit der Personalräte und der Schwerbehindertenvertretung. Neu ist, und hier wollen wir Ihnen eine kleine Einführung geben, die Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz. Und leider ist auch Mobbing ein .. alle Jahre wieder - kehrendes Thema.

Also gönnen Sie sich ein bisschen Ruhe und Harmonie, lesen Sie unser Heft und kommen Sie gut an im neuen Jahr.

Andreas Fretwurst, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Inhalt:

| | |
|---|----|
| Editorial | 2 |
| Einführung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz | 3 |
| Handlungsfelder des Gesamtpersonalrates im Jahr 2014 | 4 |
| Der WPR zwischen Dezember 2013 und November 2014 | 5 |
| Tätigkeitsbericht des Personalrates für die nichtwiss. Beschäftigten | 6 |
| Aus dem Beratungsalltag | 7 |
| Personalversammlungen für das wiss. Personal – kurze Nachlese | 8 |
| Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung | 10 |
| Wahl der Schwerbehindertenvertretung an der Universität Rostock | 11 |
| Mobbing | 12 |
| Tag der offenen Tür der Personalräte | 14 |

Einführung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz

Andreas Knop

Die Personalräte arbeiten derzeit in Zusammenarbeit mit dem Lenkungskreis URgesund und dem Personaldezernat an der Einführung einer Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung (GbpsyBel) am Arbeitsplatz (siehe auch Tätigkeitsbericht NPR 2014).

Wir möchten Ihnen ein klein wenig die Angst vor diesem Begriff nehmen und ein paar Zeilen zu diesem doch so umfangreichen Thema schreiben.

Die Gefährdungsbeurteilung auch von psychischen Belastungen bei der Arbeit ist seit dem 25.09.2013 im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) festgeschrieben. Der Bundesrat hatte am 20.09.2013 dem „Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen“ zugestimmt. Darin enthalten waren Änderungen des Arbeitsschutzgesetzes, in denen klar zum Ausdruck kommt, dass psychische Belastungen zu berücksichtigen sind.

Quelle: UBGM, Unternehmensberatung für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Umsetzung der GbpsyBel an unserer Universität stellt sich als äußerst umfang-

reich dar. Um diesen Prozess erfolgversprechend zu gestalten, bedarf es des Engagements der direkten Akteure (D4, PR, URgesund, event. Mitglieder des ASA) sowie Ihrer Mitarbeit. Bitte beteiligen Sie sich an der Befragung zur Ermittlung von psychischen Belastungen an ihren Arbeitsplätzen. Die Befragung begann in der 47. KW, Sie wurden per Mail dazu eingeladen.

Um eventuelle Ängste oder Abneigungen abzubauen, eine kurze Erläuterung zu dieser Befragung:

Da man psychische Belastung nicht mit Geräten messen kann, wird mittels einer Beschäftigtenbefragung und der darauf folgenden Auswertung ermittelt, wie und in welcher Form psychische Belastungen vorliegen. Dieser Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung ist nicht dazu da, nachzuweisen, dass eine psychische Krankheit vorliegt oder die Beschäftigten psychisch zu behandeln. Er dient dazu, die Ursachen, die zur psychischen Belastung führen, zu identifizieren und abzustellen.

Die Einführung der Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung ist ein wichtiger

Meilenstein im betrieblichen Gesundheitsschutz. Erfolgversprechend ist er nur mit Ihrer Beteiligung. Nehmen Sie sich die Zeit und *machen Sie mit!*

Quellen: Tagungsmaterial, dtb kassel

Andreas Knop, GPR

AG Arbeits- und Gesundheitsschutz

Handlungsfelder des Gesamtpersonalrates im Jahr 2014

Sybille Bachmann

Der Gesamtpersonalrat (GPR) ist zuständig für Themen und Entscheidungen, die alle Statusgruppen betreffen. Seine Arbeit ist im Gegensatz zu NPR und WPR nicht von individuellen Angelegenheiten der Beschäftigten geprägt, sondern allgemeinen Regelungen.

Datenschutz rückt immer mehr in den Fokus nicht nur der Personalräte, sondern auch der Dienststelle und Beschäftigten. Auf diesem Gebiet übergaben wir eine Dienstvereinbarung zur Einführung einer neuen Softwareversion für das lokale Bibliothekssystem sowie eine Checkliste für den Einsatz von Kameras in Veranstaltungsräumen. Wir kümmerten uns um die Einhaltung von Datenschutz bei der Einführung der neuen Kopiertechnik und stritten heftig um den Datenschutz beim Vitalitätspass. Noch immer offen ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Videoüberwachung im ITMZ. Hier liegt der Ball derzeit bei der Dienststelle.

Organisatorisch begleiteten wir die Um-

strukturierung der Bereiche ZQS/HQE und Controlling. Hier ging es uns um die Einbeziehung der Mitarbeiter sowie personalrätliche Mitbestimmung.

Des Weiteren machten wir die Universitätsleitung auf arbeitsrechtliche Konsequenzen des Einsatzes von Mitarbeitern bei Veranstaltungen der Universität außerhalb der regulären Arbeitszeit (z.B. Lange Nacht der Wissenschaften und Hochschulinformationstag) aufmerksam, konkret Fragen von Vergütung bzw. Freizeitausgleich. Wir erreichten eine neue Sensibilisierung und ein Rundschreiben an alle Mitarbeiter mit den rechtlichen Bestimmungen.

Weitere Themen in diesem Bereich waren:

- Weihnachtsregelung 2014/15, bei der wir eine Anordnung von Urlaub verhindern konnten
- Empfehlung zur Erarbeitung einer Handreichung für Lehrende und Studierende für Notfälle und Brand; Auswertung der Brandschutzübung im Gebäude der PHF August-Bebel-Straße; Alarmierungskette

Ulmenstraße

- Sicherheitskonzept Katastrophenmanagement und Krisenmanagement: der GPR sah keine Notwendigkeit in einer externen Beauftragung sowie im Umfang und damit den Kosten und war über die Beendigung erfreut
- Situation Mensen: Kapazitätsmangel, Problematik Inbetriebnahme Mensa UMR
- Transparenz von Verwaltungsabläufen: Begleitung der Entwicklung eines Prozessmanagements
- Regeln zur Vergabe und Nutzung dienstlicher Mobilgeräte
- Zielvereinbarung Universität –Bildungsministerium zur Lehrerbildungsbibliothek
- rechtliche Stellung von Universitätsmit-

arbeitern am Fraunhofer Anwendungszentrum.

Hochschulpolitisch haben wir zur anstehenden Novellierung des LHG ein umfassendes Papier zu arbeitsrechtlichen, personalvertretungsrechtlichen und finanziellen Aspekten sowie zur wissenschaftsadäquaten Beschäftigung und zur Hochschulmedizin erarbeitet und an das Bildungsministerium übergeben.

Wir unterstützen die Befragung der Mitarbeiter zu ihrer Zufriedenheit am Arbeitsplatz durch die Dienststelle und möchten im Jahr 2015 verstärkt ein Konfliktmanagement an der Universität auf den Weg bringen.

Dr. Sybille Bachmann, GPR

Der WPR zwischen Dezember 2013 und November 2014 – lesen Sie unseren Tätigkeitsbericht

Marika Fleischer

Personalratsarbeit, das ist eine Mixtur aus persönlichen Gesprächen mit Beschäftigten, die sich aus ganz unterschiedlichen Gründen an uns wenden, Beratungen bzw. Verhandlungen mit Vertretern und Vertreterinnen der Dienststelle, d. h. Verwaltung und Uni-Leitung, Arbeit an langfristigen Vorhaben wie Dienstvereinbarungen, Begleitung

von Personalvorgängen (Abmahnung, Vertragsverlängerung, Mobbingbeschwerden), Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeit in Gremien und, nicht zuletzt, der Befassung mit mitbestimmungspflichtigen Anträgen der Dienststelle.

Für die vergangenen 12 Monate können aber drei eindeutige Schwerpunkte benannt

werden:

- Verhandlungen zur Dienstvereinbarung wissenschaftsadäquater Vertragsverhältnisse (DV WVG)
- Verhandlungen zu einer Dienstvereinbarung, die die Rechte der Beschäftigten und des Personalrats im Zusammenhang mit der Evaluierung von Lehrveranstaltungen regelt (DV EVA)
- Einfordern von Ansprüchen aus dem Tarifvertrag.

Wenn Sie wissen wollen, warum die in den Personalversammlungen vor einem Jahr angekündigte DV WVG noch nicht unterschrieben vorliegt, welche Probleme es bei der DV EVA gibt und um welche Ansprüche es konkret geht, dann sollten Sie den ausführlichen Tätigkeitsbericht des WPR im Internet lesen:

www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/Bericht-201411-TaetigkeitWPR.pdf

Er informiert auch über den Hintergrund der vielen Personalprobleme, mit denen wir zu tun hatten, und wie viele dieser Probleme vermieden werden könnten.

Und schließlich erhalten Sie einen Einblick darin, was Ihr Personalrat sonst noch im abgelaufenen Jahr getan hat.

Wir wünschen Ihnen eine erhellende Lektüre. Der Umfang (drei Normseiten) sollte auf wissenschaftlich Beschäftigte nicht allzu abschreckend wirken. Wir versprechen Ihnen Erkenntnisgewinn und freuen uns auf Ihre Fragen, Kritiken und Hinweise.

Marika Fleischer, WPR

Tätigkeitsbericht des Personalrates für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Jörg Häfke

Der Vorsitzende Jörg Häfke stellte die Schwerpunktthemen aus der PR-Arbeit des letzten Jahres auf der Teilpersonalversammlung (TPV) am 02. September 2014 vor:

Ausführlicher dazu siehe:

www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/20140902-Beitrag_NPR_JH.pdf

Schwerpunktthemen waren:

- Befristungspolitik an der UR befindet sich in Schieflage
- Überlastung der Mitarbeiter/Vorstellung des Formblattes zur Gefährdungsanzeige
- Reorganisation des Dezernates 3 (Technik, Bau und Liegenschaften)

- Leiharbeit an der UR
- Anschub der Dienstvereinbarung Mitarbeitergespräche (UB-Pilot)

den Tätigkeitsbericht des NPR unter:
www.personalrat.uni-rostock.de/uploads/media/Taetigkeitsbericht2014-NPR.pdf

Darüber hinaus finden Sie, wie gewohnt, *Jörg Häfke, NPR*

Aus dem Beratungsalltag

Die Personalräte

Nix wie weg! Oder: Wie beende ich mein Arbeitsverhältnis?

Beispiel: Sie halten es nicht länger aus oder haben woanders eine neue Perspektive, Ihr Vertrag läuft jedoch länger.

Ihre Handlungsmöglichkeiten:

- Sie kündigen Ihr Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Fristen.
- Die bessere Alternative ist ein Auflösungsvertrag „im gegenseitigen Einvernehmen“. Diese Wendung würde dann auch im Arbeitszeugnis erscheinen.

In jedem Fall müssen Sie mit einer Sperrzeit für Leistungen vom Arbeitsamt (im Normalfall 3 Monate) rechnen. Aber auch hier gibt es Ausnahmen, lassen Sie sich dazu beraten! Was ist außerdem zu beachten?

Sie haben das Recht auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Fordern Sie dieses Zeugnis über das Personaldezernat an, prüfen Sie es sorgfältig und lassen Sie sich auch dazu kompetent beraten. In begründeten Fällen können Änderungen im Zeugnis verlangt werden.

Mein/e Mitarbeiter/in soll bleiben, oder: Was können Vorgesetzte für eine Weiterbeschäftigung tun?

Problem: Der Arbeitsvertrag einer Lehrstuhlbeschäftigten läuft aus, aber die Mitarbeiterin soll gehalten werden.

Lösungen:

- Sie als Fachvorgesetzte/r stellen beim Dekan und in D4 einen Antrag auf Verlängerung des bisherigen Arbeitsvertrages
- Sie beschäftigen die Mitarbeiterin in einem Drittmittelprojekt
- Bei Vorliegen der sachlichen, finanziellen und stellentechnischen Voraussetzungen (d.h. ggf. kombiniert mit Antrag auf Entfristung der Stelle): Antrag auf Entfristung des Arbeitsvertrages

Hinweis: Gleichzeitig muss ggf. ein ausreichend begründeter Antrag auf das Absehen von der Stellenausschreibung eingereicht werden.

Personalversammlungen für das wissenschaftliche Personal – kurze Nachlese

Marika Fleischer

Die jährlichen Personalversammlungen sind eine Pflichtaufgabe des Personalrats, der wir uns jedes Jahr wieder gern widmen. In unseren inhaltlichen Beiträgen stellen wir ausgewählte Vorhaben detailliert vor, ausführlicher, als es der schriftliche Tätigkeitsbericht (siehe dieses Heft bzw. unsere Internetseite) leisten könnte.

In diesem Jahr waren diese vorgestellten Vorhaben mehrere Dienstvereinbarungen. Eine dieser Vereinbarungen wurde in den letzten 12 Monaten in einem außergewöhnlich breiten und offenen Diskussionsprozess mit Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten und akademischen Gremien diskutiert. Das ist ungewöhnlich, weil eine Dienstvereinbarung im Normalfall nach Einigung mit dem Personaldezernat relativ zügig durch die Universitätsleitung unterzeichnet wird. Im Fall der Dienstvereinbarung zur Vertragsgestaltung für das wissenschaftliche Personal war die Einbeziehung eines größeren Kreises in die Diskussion beabsichtigt und sachgerecht. Ein Ergebnis liegt seit Anfang Oktober vor und wartet auf die Unterschrift des Rektors. Wir stellen diese Fassung für alle Interessenten im Internet zur Verfügung.

Die zweite vorgestellte Dienstvereinbarung soll die Rechte der Lehrenden und des Personalrats im Zusammenhang mit der Lehrveranstaltungsevaluation regeln. Im Verlauf der Verhandlungen hatten sich zwei kritische Punkte gezeigt, die im Vorfeld der Personalversammlung bei einem Gespräch mit dem Personaldezernenten ausgeräumt werden konnten. Laut Absprache mit dem PSL Prof. Göbel wird diese Dienstvereinbarung zeitgleich mit der noch in Arbeit befindlichen Qualitätsordnung in Kraft treten.

Das dritte vorgestellte Vorhaben befindet sich noch in der Planungsphase und würde zu zwei neuen Vereinbarungen führen. Es war unsere Hoffnung, mit Ihnen, den Beschäftigten, zu diesen Vorhaben ins Gespräch zu kommen und Ihre Meinungen dazu zu hören. Die Hoffnung hat sich erfüllt. Wir werden uns also an die Arbeit machen und die bisherige Praxis der Arbeitszeitgestaltung des wissenschaftlichen Personals an unserer Uni durch die Vorlage einer Dienstvereinbarung mit dem Titel „Arbeitszeitsouveränität“ rechtssicher gestalten. Daneben werden wir die auch vom NPR geplante Dienstvereinbarung zu Jahresar-

beitszeitkonten so verfassen, dass auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf freiwilliger Basis an diesem Modell teilnehmen können. Wir bedanken uns für Ihre sehr konkreten Hinweise (vor allem aus der Veranstaltung am Mittwoch) und Ihr Vertrauen.

Konflikte gehören zum Leben, sind bei Überschreiten eines bestimmten Grades aber außerordentlich belastend, demotivierend und hemmend. Der Personaldezernent Herr Tesche nutzte die Gelegenheit, die Problemlage an unserer Universität zu umreißen und über das Konzept zum Konfliktmanagement zu informieren. Der WPR unterstützt das Vorhaben und wir möchten Sie an dieser Stelle bitten, sich an der elektronischen Mitarbeiterbefragung, die bis 31.12. läuft, zu beteiligen. Näheres dazu wird in einem Artikel dieses Heftes erläutert.

Zum Abschluss dieser Nachlese ein Wort zur Beteiligung. „Klasse statt Masse“ wäre

auch in diesem Jahr wieder eine Möglichkeit der Beschreibung, denn die – leider – wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf den Weg ins Hauptgebäude bzw. den Hörsaal der Biologie in der Südstadt gemacht haben, waren interessiert und sachkundig. Das ist gut, denn wir möchten nicht einfach etwas vorlesen und dann wieder gehen, wir möchten mit Ihnen ins Gespräch kommen. Und das hat funktioniert. Aber, um ehrlich zu sein, etwas mehr „Masse“, sprich ein größerer Zuspruch aus dem Kreis der Beschäftigten und damit mehr Teilnehmende bei der Personalversammlung, wäre besser und würde „Klasse“ nicht ausschließen.

Für diejenigen, die die Details der Vorträge noch mal nachlesen wollen, und für alle, die leider nicht da waren, sind die Folien im Netz eingestellt.

Marika Fleischer, WPR



Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung

Jutta Türr

Auf die Schwerbehindertenvertretung kam in diesem Jahr viel Arbeit zu. Und obwohl wir eine Vertrauensfrau und 2 Stellvertreter sind, konnte nicht jeder Termin wahrgenommen werden. Wie Sie alle wissen, ist auch die Arbeit an jedem Arbeitsplatz nicht weniger geworden. Die Schwerbehindertenvertretung der Universität hat keine Freistellung für ihre Arbeit.

Einen großen Teil der Arbeit macht das Begleiten von Einstellungsverfahren aus. Die Schwerbehindertenvertretung muss bei Nichtwissenschaftler, Wissenschaftler, Beamten und Berufungen beteiligt werden, sobald sich ein Schwerbehinderter auf eine entsprechende Stelle bewirbt. Entsprechend müssen die Bewerbungsunterlagen gesichtet werden und es muss festgestellt werden, ob der Bewerber zu den Gesprächen eingeladen werden sollte. Oft gibt es mit den einladenden Fachbereichen Diskussionen über die Sinnhaftigkeit so einer Einladung, da der Bewerber sowieso keine Chance hätte. Hier müssen wir uns an die gesetzlichen Vorgaben halten, die eindeutig fordern, dass ein schwerbehinderter Bewerber einzuladen ist, wenn er formal geeignet ist. Im Allgemeinen reicht hierfür schon die abgeschlossene passende Berufsausbildung aus. Wird ein

Bewerber nicht eingeladen, der formal geeignet ist, kann er klagen und sein Recht einfordern.

Es ist nicht immer einfach, dies zu entscheiden. Wichtige Grundlage ist die entsprechende Ausschreibung. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an den Gesprächen teilzunehmen, um eine Stellungnahme abgeben zu können. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit mit den Personalräten und dem Personaldezernat. Dies ist gegeben.

Bei Berufungen gelten die gleichen Grundsätze. Die SBV sitzt mit beratender Stimme in der Berufungskommission und gibt eine entsprechende Stellungnahme ab. 2014 wurde die SBV an 5 Berufungen beteiligt. Hier muss die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Berufungskommissionen noch verbessert werden. Ein Gespräch über die Vorgehensweise der SBV und die Zusammenarbeit mit der Berufungsstelle hat bei Herrn Dr. Glöckner, Leiter der Stabstelle Berufungen, stattgefunden.

Die Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter an der Uni ist zurückgegangen. Hatten wir in den letzten Jahren noch etwas über 100 schwerbehinderter Mitarbeiter, so waren es im Oktober dieses Jahres nur noch

79. Damit erfüllt der Arbeitgeber gerade noch die geforderte Quote der schwerbehinderten Beschäftigten, die vom Gesetz her gefordert wird.

Das Baugeschehen geht auch an der Universität weiter. Gemeinsam mit dem Dezernat 3 wurden in neuen Gebäuden der Universität Begehungen gemacht, um unter anderem sicher zu stellen, dass die Gebäude auch barrierefrei gestaltet worden sind. Oft muss noch nachgebessert werden. Leider hat das Dezernat 3 es bis jetzt ver-

säumt, eine Begehung mit der SBV im neu gestalteten Hauptgebäude zu machen.

Einen Überblick über die weiteren, ständig anfallenden Arbeiten der Schwerbehindertenvertretung finden Sie auf unseren Internetseiten unter:

www.uni-rostock.de/struktur/vertretungen-beauftragte/schwerbehinderten-vertretung

Jutta Türr, SBV

Wahl der Schwerbehindertenvertretung an der Universität Rostock

Jutta Türr

In diesem Jahr fand die Wahl der Schwerbehindertenvertretung der Universität statt. Der Wahlvorstand wurde bestellt

Das Wahlausschreiben wurde fristgerecht zum 10.10.2014 ausgehängt, die Bewerber bekannt gegeben.

Die Wahl fand als Briefwahl statt. Die öffentliche Auszählung war am 28.November 2014 um 14:00 Uhr. Die Wahlbeteiligung betrug 56,4%.

Wahlergebnis:
Vertrauensfrau der Schwerbehinderten der

Universität Rostock: Türr, Jutta, Angestellte IT- und Medienzentrum

Stellvertreter der Vertrauensperson der Schwerbehinderten der Universität Rostock: Belosa, Frank, Krafffahrer, Poststelle Matzmohr, Uta, Versuchstechnikerin, MSF Weihs, Angela, LTA, MNF

Die Amtszeit beginnt am 01. Dezember 2014 und endet spätestens am 30. November 2018.

Wir bedanken uns bei unseren Wählern für ihr Vertrauen und hoffen auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Jutta Türr, SBV

Mobbing

Frank Belosa

Was ist Mobbing?

Mobbing ist ein Prozess: Eine Person wird an ihrem Arbeitsplatz gemobbt, wenn sie im Konflikt mit Kollegen oder Vorgesetzten oder beiden in eine unterlegene Position gekommen ist *und* auf systematischer, direkter oder indirekter Weise sehr oft während langer Zeit einer oder mehrerer kränkenden Handlungen ausgesetzt ist.

Das läuft nach längerer Zeit auf einen Zustand hinaus, der zu psychischen, sozialen und wirtschaftlichen Schäden führen kann.

Ursachen für Mobbing

Grundsätzlich unterscheiden wir zwei Ursachengruppen.

- Einerseits Ursachen, die in der Persönlichkeit der an Mobbing beteiligten Personen zu suchen sind. Das sind *personelle Ursachen* (autoritärer Führungsstil, Neid der Kollegenschaft, Konkurrenzkampf, mangelndes Selbstwertgefühl des Mobbingbetroffenen, Unausgeglichenheit des Mobbingbetroffenen, Lust an Schikane).
- Andererseits Ursachen, die wir in der Organisations- /Arbeitsplatzstruktur des Unternehmens finden – sogenannte

strukturelle Ursachen (geringer Handlungsspielraum am Arbeitsplatz, unklare Kompetenzverteilung, geringer Informationsfluss, Arbeitsplatzunsicherheit, Kooperationserfordernisse, Abhängigkeiten).

Wichtig ist, dass wir beide Faktoren – die Person und die Struktur – bei der Mobbinganalyse im Auge behalten. Allzu oft wird nur die Schuld bei den beteiligten Personen gesucht, ohne dass strukturelle Auslöser betrachtet werden.

Mobbing ist ganz eindeutig ein Straftatbestand und sollte auch so verstanden werden. Rechtliche Möglichkeiten sind in einem Mobbingfall als Urteil nachzulesen, (LAG Thüringen vom 10.04.2001 AZ 5SA403/00) Nach dem Strafgesetzbuch sind für Mobbing folgende Tatbestände von Bedeutung:

- Vorsätzliche Körperverletzung § 223 StGB
- Nötigung § 240 StGB
- Fahrlässige Körperverletzung §229 StGB
- Belästigung §185 StGB
- Üble Nachrede § 186 StGB
- Verleumdung §187 StGB

- Beleidigung trotz Wahrheitsbeweis §192 StGB

Wann muss die Diagnose Mobbing gestellt werden?

Verlauf der fünf Phasen von Mobbing:

1. Konflikte einzelner Vorfälle (fängt schleichend an)
2. Selbstverteidigungszwang als Mobbing - Voraussetzung (erste Symptome zeigen sich)
3. Eskalationsschleife (die Spirale dreht sich)
4. Fehldiagnose (die Gesundheit leidet)
5. Endstation (endgültige Niederlage, soziale Isolation und Stigmatisierung als Verteidigung wird falsch interpretiert).

Handlungstypen von Mobbing

- Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen.
- Angriffe auf die soziale Beziehung.
- Angriffe auf das soziale Ansehen.
- Angriffe auf die Qualität der Berufs - u. Lebenssituation.
- Angriffe auf die Gesundheit.

Handlungsmöglichkeiten eines Mobbing- Betroffenen

1.Möglichkeit: Sich durchschlagen, innere Kündigung, Ignorieren, Aussitzen, eigene Versetzung und oder Kündigung, Gegenmobbing, Auszeit, Sonderurlaub, Kur, Rehabilitation. Ändert nichts an der Situation.

2. Möglichkeit: Soziale Unterstützung su-

chen, Selbsthilfegruppen, Arbeitskollegen, Familie, Personalrat, Fachleute, Ärzte und Therapeuten. Ein guter Weg.

3.Möglichkeit: Gegenwehr organisieren, Stressabbau, Entspannung, Meditation, Hobby, Mobbing – Analyse, Betriebliche Mittel, Öffentlichkeitsarbeit, Schlichtung, Einflussnahme auf den Arbeitgeber, Selbstbehauptungstraining, Rhetorikkurs, Persönlichkeitsbildung, Mobbing – Gegenwehr, Juristische Mittel, Beschwerde, Abmahnung, Strafantrag, Klage. Der bessere Weg.

Trauen Sie sich, sprechen Sie es an. Bevor Sie zu Grunde gehen. Führen Sie ein einfaches Mobbing Tagebuch. Schildern Sie es ihrem Arzt. Es muss unbedingt in der Diagnose stehen: Sie werden auf Ihrer Arbeit krank durch ...

Nur so kann etwas für Sie getan werden. All dies würde nicht entstehen, halten wir uns an das Grundgesetz. Der Vorgesetzte hat die Obhut und Fürsorgepflicht, Unheil, Schaden und Leid von seinen Mitarbeitern abzuwenden. Ansonsten gibt es eine deutschlandweite kostenfreie Mobbingberatung, die durch Fachpersonal betreut wird. (Telefon: 0800-6622445)

Auszüge aus dem Seminar „Strategien gegen Mobbing 2014“ Referentin: Frau Studienrätin Brigitte Fründt

Frank Belosa, SBV

Tag der offenen Tür der Personalräte

Fotografische Eindrücke

Anlässlich unseres Umzuges in neue Räumlichkeiten hatten wir am 10. Dezember 2014 zu einem Tag der offenen Tür eingeladen. Wir hatten viele nette Gespräche bei Kaffee und Kuchen. Außerdem konnten unsere Besucherinnen und Besucher ihr Wissen testen und sich mit einer Urkunde „belohnen“

lassen. Denken Sie daran, unsere neue Welt der Personalräte in der Doberaner Straße 115 in Rostock steht Ihnen immer für Beratungen und Informationsaustausch offen.

Ihre Personalräte





*Wir wünschen Ihnen und Ihrer
Familie eine
besinnliche Weihnachtszeit
und einen guten Rutsch ins
neue Jahr!*

Ihre Mitarbeitervertretungen

Mehr Informationen und aktuelle Mitteilungen finden Sie immer auch auf den Internetseiten der Personalvertretungen unter:
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