

Infoheft

der Personalvertretungen



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

unsere Universität ist offen für alle Generationen. Die Angebote der Universität stehen dafür. Neben dem Studium als solches werden Kinderuniversität, Seniorenakademie, Weiterbildungsangebote, Angebote der Hochschuldidaktik für Lehrende, weiterbildende Masterprogramme und viele weitere Veranstaltungen angeboten. Für ehemalige Studierende und Mitarbeiter gibt es Vereine und Organisationen, um sich auch weiterhin in die Universität Rostock einzubringen. „Generationen“ ist auch der Titel unseres ersten Info-Hefts in diesem Jahr.

2015 werden auch wieder fünf neue Azubis mit ihrer Ausbildung an der Universität beginnen. Einige Gesetze sind neu oder haben sich geändert, wie das Elternzeitgesetz und das Pflegezeitgesetz. Auf diesen Seiten erfahren Sie die wichtigsten Inhalte. Was ist zu tun, wenn das Kind krank ist? Wie beantrage ich die Freistellung und ist das mit dem Datenschutz? Auch zum Elternunterhalt gibt es seit dem 1.1.2015 neue Regelungen. „Barrierefreies Hauptgebäude“ – nicht nur eine Sache für schwerbehinderte Menschen! Unser Hauptgebäude soll ein Ort des Willkommens für alle Menschen sein. Wie barrierefrei ist das Hauptgebäude nach dem Umbau? Denken Sie beim Lesen dieser Seiten daran: jeder von uns kann in den „Genuss“ kommen, alle Generationen zu durchlaufen, mit allen Vor- und Nachteilen. Wir wünschen Ihnen einen wunderschönen Frühling und ein frohes und sonniges Osterfest!

Jutta Türr, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Inhalt:

Editorial	2
Barrierefreies Hauptgebäude	3
Neue Azubis für die Universität	7
Höhe des Elternunterhalts	8
Wenn mein Kind mal krank ist...	9
Bessere Bedingungen für die Pflege von Angehörigen	11
Das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	14
Ankündigungen und Kurzinformationen	16

Barrierefreies Hauptgebäude

Jutta Türr

Es war das große Ziel, das Hauptgebäude der Universität Rostock beim Umbau barrierefrei zu gestalten. Ich denke, es ist im Großen und Ganzen ganz gut gelungen. Der Haupteingang ist nicht für Rollstuhlfahrer geeignet, aber ein Schild an der Treppe zeigt den Rollstuhlfahrern den Weg zum Neuen Museum, das sich gleich neben dem Hauptgebäude befindet.

Die Treppe am Haupteingang hat ein Geländer bekommen, so dass gehingeschränkte Personen diese Treppe nutzen können. Der Eingang am Neuen Museum hat zwei Rampen und eine über Türöffner automatisch öffnende Tür. Ist man im Gebäude, so befindet sich hier

gleich der Aufzug, um in die anderen Etagen zu gelangen. Öffentliche Behindertenparkplätze befinden sich vor dem Eingang.

In beiden Eingangsbereichen stehen Ste-



len, die anzeigen, wo man sich befindet, wie die Etagen aufgebaut sind und wo sich welcher Raum finden lässt. Leider sind beide Stelen für Blinde und Sehschwache schwer zu finden und auch nicht lesbar.

Weitere Stelen finden Sie auf allen Etagen an den wichtigsten Stellen. Auf diesen Stelen sind nur die wichtigsten Informationen angebracht, um niemanden zu verwirren. Für Blinde und Sehschwache sind die Informationen auf diesen Stelen erhaben angebracht, so dass man durch Tasten ebenfalls die

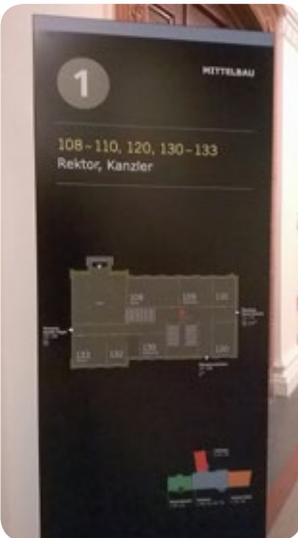




entsprechenden Informationen erhalten kann. Der Farbkontrast könnte besser sein. Der Fahrstuhl gibt ein Signal, wenn er angekommen ist und die Tür sich öffnet. Das Bedienpult befindet sich in einer Höhe, so dass ein Rollstuhlfahrer die Bedienelemente gut erreichen kann. Für Blinde und Sehschwache sind die Bedienelemente erhaben und



in Brailleschrift angebracht. Die Bedienelemente sind deutlich abgesetzt zueinander platziert, so dass auch ein Besucher mit motorischen Schwierigkeiten diese gut bedienen kann. Die Etagen werden angesagt und in Zahlen angezeigt, die einen deutlichen Kontrast zum Untergrund haben.



Auf fast jeder Etage befindet sich eine Verbindung zwischen dem Neuen Museum und dem Hauptgebäude. Diese sind stufenlos und die Schrägen nicht



steinpflaster ist. Hier stellt sich dann auch die Frage: Ist die Tür dann lange genug auf, um vom Türöffner bis zur Tür zu gelangen? Kommt man in das Gebäude, so befindet sich hier ebenfalls ein Fahrstuhl. Auch hier sind die Bedienele-

zu steil.

Die Behindertentoilette befindet sich im Erdgeschoß, zwischen den anderen Toiletten. Die Tür lässt sich problemlos mit einem Türöffner öffnen.

Ein weiterer Behindertenparkplatz befindet sich auf dem Hof des Hauptgebäudes. Der Hof ist zwar mit Kopfsteinpflaster gepflastert, aber von Parkplatz bis zur Tür wurden glattere Wege eingearbeitet. Leider befindet sich der Türöffner, der die Hoftür öffnet, an einer Stelle an der Wand, zu der ein Rollstuhlfahrer nur mit Mühe gelangt, da hier der Untergrund Kopf-

mente gut angebracht, die Etagen werden angesagt, aber die Anzeige ist nicht so kontrastreich, da hier weiße Zahlen auf hellblau-



em Untergrund stehen.

Die Aula ist für Rollstuhlfahrer gut zu erreichen. Eine transportable Bestuhlung ermöglicht das Beräumen von Stühlen, um Stellplätze für Rollstuhlfahrer zu erhalten.

Im gesamten Gebäude heben sich die Türrahmen von den Wänden gut ab und auch der Fußboden hat einen guten Kontrast zu den Wänden.

Um als Gehbehinderter in die



Seitenflügel zu kommen, wurden Hebebühnen in jeder Etage eingebaut, da hier keine Schrägen in entsprechender Steigung eingebaut werden konnten. Leider darf der Nutzer der Hebebühne sie nicht alleine bedienen. Das darf nur eingewiesenes Perso-



nal. Ein Infoblatt zeigt an, wie man so eine Person erreicht.

Es gibt im Erdgeschoss einen Sanitätsraum. Hier befindet sich auch der Wickeltisch. Leider ist er nicht ausgezeichnet, so dass man ihn schwerlich findet.

Der Sanitätsraum sollte eigentlich zu jeder Zeit zugänglich sein, denn hier kann man

sich hinlegen, wenn es einem nicht so gut geht, man auf den Arzt oder den Krankentransport warten muss, man kann ihn nutzen, um das Baby zu stillen, Verbandswechsel durchzuführen und und und... Hier befindet sich auch ein großer Sanitätskasten. Leider ist der Raum nicht immer auf und es wird auch darüber nachgedacht, ihn ständig verschlossen zu halten und nur den Mitarbeitenden des Hauptgebäudes Zugang zu gewähren. Ich halte das nicht für richtig, da gerade das Hauptgebäude ein zentraler, öffentlicher Bereich der Universität ist, der auch von anderen Mitarbeitern der Universität, die ihren Arbeitsplatz nicht im Hauptgebäude haben, genutzt wird.

Fazit: Das Hauptgebäude ist nicht vollständig barrierefrei. Ich denke, dass ist auch ein zur Zeit nicht erreichbarer Anspruch. Aber ich finde, dass viele Barrieren beseitigt wurden, um gehandikapt Menschen einen Besuch oder die Nutzung des Hauptgebäudes zu erleichtern, wobei ich zu den gehan-



dicapten Menschen nicht nur Behinderte zähle. Ein einfacher Beinbruch kann einem schon obere Etagen verwehren, Treppen und Stufen können zu einem unüberwindlichen Hindernis für Kinderwagen werden. Schlechte Lichtverhältnisse machen es jedem schwer, sich zu orientieren, beschlage-

ne Brillen können nerven und das Alter geht auch an keinem von uns vorbei. Das Hauptgebäude ist auf alle Fälle ein guter Anfang und ein guter Beitrag auf dem Weg zu einer barrierefreien Universität.

Jutta Türr, SBV



Neue Azubis für die Universität

Jessica Grafenhorst

Ende Januar und Anfang Februar fanden die Vorstellungsgespräche für die neuen Auszubildenden an der Universität Rostock statt. Gesucht wurden junge, motivierte Schulabsolventen die ab August / September eine Berufsausbildung an der Universität starten wollen. Es gab zwei Ausbildungsplätze zum/r Fachangestellten für Medien- und Informationsdiensten, zwei Ausbildungsplätze zum/r Fachinformatiker/in sowie einen Ausbildungsplatz zum Chemielaboranten/in zu besetzen. Die Auswahlkommission aus Lehrausbildern und Vertretern der einzelnen

Bereiche sowie der Stabsstelle für Organisationsentwicklung traf auf sehr engagierte, sympathische und wissbegierige junge Menschen, die meist sehr gut vorbereitet aus verschiedenen Bundesländern anreisten. Nach anschließender Beratung waren sich alle Beteiligten der Auswahlkommission einig und haben sich für 5 Bewerber entschieden.

Wir freuen uns schon die neuen Azubis im September an der Universität begrüßen zu dürfen!

Jessica Grafenhorst, JAV

Höhe des Elternunterhalts

Jutta Türr

Können pflegebedürftige Eltern ihren notwendigen Lebensunterhalt nicht mehr alleine bestreiten, z.B. wenn hohe Kosten für ein Pflegeheimplatz anfallen, so können Kinder in die Pflicht genommen werden und müssen, je nach eigener finanzieller Leistungsfähigkeit, eventuell einen Elternunterhalt zahlen. Dieser wird je nach Einkommen und vorhandenem Kapital individuell berechnet (§1601 BGB).

Zum 1.1.2015 wurde der Selbstbehalt neu

festgelegt. Für Alleinstehende beträgt der Selbstbehalt 1800 Euro, für Verheiratete zusammen 3240 Euro. Freibeträge für weitere Unterhaltungspflichten werden abgezogen.

Grundsätzlich kann auch auf das Vermögen der Kinder zurückgegriffen werden. Es gibt aber ein sogenanntes Schonvermögen, das nicht von den Sozialämtern angegriffen werden darf.

Eigenes „angemessenes“ Wohneigentum gilt nicht zwangsläufig als anrechenbares Vermögen, da es zur Alterssicherung gezahlt wird. Leider zeigt die Praxis, dass oft die von den Sozialämtern ausgestellten Bescheide fehlerhaft sind. Prüfen Sie so einen Bescheid genau und lassen Sie sich professionell beraten. Im Zweifelsfall wird ein Gericht über die Höhe entscheiden müssen. Auch das Einkommen und das Vermögen des Ehepartners sind für den Unterhalt der Schwiegereltern relevant. Sie müssen zwar nicht direkt zum Elternunterhalt beisteuern, ihr Vermögen wird aber mit berücksichtigt. Es wird nicht direkt angegriffen, aber es wird ihr Beitrag für den Familienunterhalt berücksichtigt. Und somit wirkt es sich indirekt auf den Elternunterhalt aus.



Jutta Türr, SBV



Wenn mein Kind mal krank ist...

Teil 2: Das Formular und die Persönlichkeitsrechte

Frank Hüttmann

Kinder werden immer wieder mal krank – das ist eben so. Dann noch dieses Formular „Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes“!!! Dazu finden Sie bereits im Infoheft 3/2013 unter der gleichen Überschrift einen Artikel zu der Frage, warum es an unserer Universität so kompliziert ist. Das Formular „Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes“ wurde inzwischen weiterentwickelt und ich empfinde das nun vorliegende Formular, im Vergleich zur Version vom April 2013, als einen noch

größeren Eingriff in meine Persönlichkeitsrechte. Wenn Sie beide Versionen dieses Formulars kennen, stellen Sie fest, dass im neuen Formular weitgehend die gleichen Informationen über Sie und Ihr Kind abgefragt werden – nur in einer anderen Reihenfolge. Zudem ist das Unterschriftsfeld, in dem die/der Fachvorgesetzte bzw. Projektleiter/in die Kenntnis dieser Angaben bestätigt, an eine andere Position auf dem Formular „gerutscht“ – nach unten.

Was hat das mit meinen und auch Ihren

Persönlichkeitsrechten zu tun? Ich meine sehr viel! Im Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 15. Dezember 1983 zum Volkszählungsgesetz („Volkszählungsurteil“, BVerfGE 65, 43.) wird das Recht auf informationelle Selbstbestimmung aus dem im Art. 2 Abs. 1 GG normierten Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit abgeleitet. Dieses Persönlichkeitsrecht ist in Mecklenburg-Vorpommern auch ausdrücklich in die Verfassung des Landes (Verf M-V) aufgenommen worden und manifestiert sich u.a. im Gesetz zum Schutz des Bürgers bei der Verarbeitung seiner Daten – kurz Landesdatenschutzgesetz (DSG M V):

- Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Verf M-V: „Jeder hat das Recht auf Schutz seiner personenbezogenen Daten.“
- § 1 DSG M-V: „Zweck dieses Gesetzes ist es, das Recht des Einzelnen zu schützen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner Daten zu bestimmen (Recht auf informationelle Selbstbestimmung).“

Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung stellt eine Pflicht zum sorgsamem Umgang mit den personenbezogenen Daten der Bürgerinnen und Bürger für alle dar, die mit diesen Daten arbeiten wollen bzw. müssen (Daten verarbeitende Stelle). Zum sorgsamem Umgang gehört u.a., dass die personenbezogenen Daten für die Durchführung einer Aufgabe, die ggf. gesetzlich vorgeschrieben ist, erforderlich sein müssen - dabei sind in den Datenschutzgesetzen der Erforderlichkeit dieser Daten deutlich

sehr enge Grenzen gesetzt: „Der Begriff der Erforderlichkeit ist dabei eng auszulegen. Erforderlich sind personenbezogene Daten nur dann, wenn die Aufgabe sonst nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllt werden kann. Es ist für jede einzelne Information zu prüfen, ob sie zur rechtmäßigen Aufgabenwahrnehmung der Daten verarbeitenden Stelle erhoben werden muss. Auf eine bloße Nützlichkeit bestimmter Daten kommt es hierbei nicht an. Die Informationen dürfen nicht nur für eine leichtere oder wirtschaftlichere Erfüllung der Aufgaben dienlich sein, sondern sie müssen tatsächlich für die Aufgabenerfüllung benötigt werden.“ (aus Erläuterung zu § 9 Abs. 1 DSG M-V). Neben der Erforderlichkeit sind insbesondere auch die Grundsätze der Datenvermeidung, der Datensparsamkeit und der Datentrennung für die Daten verarbeitenden Stellen verpflichtend.

Die Betrachtung des Formular „Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes“ allein unter den eben genannten Grundsätzen des Datenschutzes zeigt, dass dieses Formular nicht gerade rechtskonform zu seinen scheint. Nehmen wir mal die Erforderlichkeit der Formulare: Für wen sind welche Daten wann erforderlich? Was benötigt die/der Fachvorgesetzte bzw. Projektleiter/in für die Durchführung ihrer/seiner Aufgaben? Um die Arbeiten im Bereich oder einem Projekt am Laufen halten zu können, ist ausschließlich die Information erforderlich, im welchem Zeitraum eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter für diese Arbeiten nicht zur

Verfügung steht – der Grund (z.B. Urlaub, eigene Krankheit, Krankheit des Kindes usw.) dafür ist aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht erforderlich! Warum aber soll/muss dann die/der Fachvorgesetzte bzw. Projektleiter/in die Kenntnis aller anderen personenbezogenen Informationen im Formular mit ihrer/seiner Unterschrift quittieren? Zudem stellt sich mir die Frage, ob es wirklich erforderlich ist, dass das Referat Personalservice bei jeder Erkrankung eines Kindes alle personenbezogenen Daten auf diesem Formular erhebt? Aus meiner Sicht sollte es

ausreichend sein, dass nur Änderungen dieser Daten im Formular erhoben werden, so dass auch die Grundsätze der Datensparsamkeit und Datenvermeidung beachtet werden.

Das Formular „Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes“ finden Sie unter: www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/D4/Kindeserkrankung2015.pdf

Frank Hüttmann, AG Öffentlichkeitsarbeit / AG Datenschutz

Bessere Bedingungen für die Pflege von Angehörigen

Jutta Türr

Am 1. Januar 2015 trat das „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“, das Pflegezeitgesetz, in Kraft. Dieses Gesetz regelt unter anderem die Freistellung für die Pflege eines Angehörigen. Zum Kreise der Angehörigen, für die eine Freistellung in Anspruch genommen werden kann, gehören:

- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Großeltern
- Ehegatten, LebenspartnerInnen, PartnerInnen in einer eheähnlichen Gemeinschaft
- Eigene Kinder, adoptierte Kinder, Pflegekinder sowie Kinder, adoptierte Kinder

oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartner

- Schwiegerkinder, Enkelkinder
 - Schwägerin, Schwager, Geschwister
- Der Pflegebedürftige und der Pflegenden müssen nicht im gleichen Haushalt leben.

1. Arten der Freistellung:

1.1 Kurzzeitige Freistellung im akuten Pflegefall

Tritt eine Pflegebedürftigkeit plötzlich und unerwartet ein oder verändert sich gravierend und gibt es keine andere pflegende Person, so kann der betroffene Beschäftigte unabhängig von der Beschäftigungszahl

des Betriebes bis zu 10 Tagen der Arbeit fernbleiben, um die Versorgung eines Angehörigen zu organisieren. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Die Verhinderung und die voraussichtliche Dauer muss unverzüglich mitgeteilt werden. Eine Wartezeit (Dauer, die man dem Betrieb

sich ein Arbeitnehmer bis zu 6 Monaten vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Es gibt auch keine Wartezeit. Eine Entgeltfortzahlung ist nicht vorgesehen, aber die Beschäftigten haben einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen



angehören muss) gibt es nicht.

Für die Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung im akuten Pflegefall besteht Anspruch auf Lohnersatzleistung, das sogenannte Pflegeunterstützungsgeld. Die Lohnersatzleistung beträgt 70% des Bruttoentgeltes, maximal 90% des Nettoverdienstes.

1.2 Pflegezeit: vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege bis zu 6 Monaten

Um einen Angehörigen zu pflegen, kann

des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Der Anspruch auf diese Pflegezeit besteht nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten. Spätestens 10 Tage vor Beginn der Freistellung muss diese schriftlich angekündigt werden. Hier muss auch geklärt werden, welchen Zeitraum man beanspruchen will und ob eine vollständige oder teilweise Freistellung erfolgen soll. Soll Teilzeit gearbeitet werden, so muss diese schriftlich zwischen AG und AN festgelegt werden. Eine wöchentliche Mindestarbeitszeit ist nicht vor-

gesehen. Die Pflegebedürftigkeit ist durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des MDK nachzuweisen.

1.3 Familienpflegezeit: Freistellung zur Pflege bis zu 24 Monaten

Der Beschäftigte kann sich zur Pflege eines Angehörigen bis zu 24 Monaten freistellen lassen. Zeiten der Pflegezeit (siehe oben) werden der Familienpflegezeit zugerechnet. Die Freistellung bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Eine Wartezeit ist nicht vorgesehen. Die Pflegebedürftigkeit muss bescheinigt werden.

Dieses Modell setzt aber zwingendermaßen voraus, dass neben der Pflege mindestens in einem Umfang von 15 Wochenstunden weiter gearbeitet wird. Eine Entgeltfortzahlung für die Freistellung ist nicht vorgesehen. Ein zinsloses Darlehen kann den Einkommensausfall abfedern.

Spätestens 8 Wochen vor der Freistellung muss diese schriftlich angekündigt werden. Gleichzeitig muss Zeitraum, Umfang und gewünschte Arbeitszeitverteilung geklärt werden. Der Anspruch auf Familienpflegezeit besteht nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten.

1.4 Freistellung für die Sterbebegleitung

Für eine Sterbebegleitung kann man bis zu einer Gesamtdauer von 3 Monaten freige-

stellt werden. Ein Vorliegen einer entsprechenden Erkrankung ist durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Die betrieblichen Voraussetzungen sind wie bei der Pflegezeit. Eine Entgeltzahlung ist nicht vorgesehen, ein zinsloses Darlehen kann gewährt werden.

2. Darlehen

Es wird in Monatsraten gewährt. Die Rückzahlung beginnt nach Abschluss der Freistellung und muss in 48 Monaten erfolgen. Besteht die Pflegebedürftigkeit nach der Freistellung fort, so kann die Rückzahlung gestundet werden und in besonderen Fällen auch ein Teil des Darlehens erlassen werden. Bei Bezug von Sozialleistungen gelten andere Regelungen.

3. Besonderer Kündigungsschutz

Pflegende Angehörige genießen während der Zeit der Freistellung einen besonderen Kündigungsschutz. Er beginnt mit der Ankündigung der Absicht der Freistellung, höchstens aber 12 Wochen vor der Freistellung und endet mit der Rückkehr aus der Pflegezeit. In den Phasen der Rückzahlung besteht kein besonderer Kündigungsschutz. Der Urlaub kann für die Zeit der Betreuung entsprechend gekürzt werden.

Jutta Türr, SBV



Das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Konstantin Sachariw

Seit dem 1. Januar 2015 gilt das novellierte Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Nachdem Familienministerin Manuela Schwesig im letzten Jahr eine "neue Qualität in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf" für Mütter *und* Väter zum Ziel einer Novelle des BEEG gesetzt hatte, ist diese nun Realität geworden und regelt das Beantragen und Nutzen von Elternzeit und Elterngeld. Und dies sehr viel flexibler, als es nach dem alten BEEG möglich war. Der Nachteil dieser Flexibilisierung ist eine Verkomplizierung. Doch der Reihe nach. Zwar gilt das novellierte BEEG seit dem 1. Januar dieses Jahres, doch ist die einzige Änderung, die jetzt schon greift, jene, die besagt, dass bei Mehrlingsgeburten nur *ein* Anspruch auf Elterngeld besteht. Das bedeutet, dass man nicht für jedes Kind einen eigenen Anspruch in voller Höhe des zustehenden Elterngeldes hat, sondern, dass man nur pro Geburt einen Anspruch gelten machen

kann, wobei sich aber nach wie vor für jedes Mehrlingsgeschwisterkind das Elterngeld um je 300 Euro erhöht. Das ist also die aktuell einzige geltende Änderung.

Interessant wird es erst für die zukünftigen Eltern der Kinder, die ab dem 1. Juli dieses Jahres geboren werden. Für diese Kinder gilt das neue BEEG. Die wichtigsten Neuerungen sind:

Mehr Flexibilität bei der Elternzeit

Die Nutzung der Elternzeit wurde deutlich flexibler. Ziel der Novelle war es, Müttern und Vätern mehr Flexibilität bei der Planung der Auszeiten aus dem Job zu geben, jene länger zu fördern, die Kind und Beruf



gemeinsam und in Teilzeit managen und somit letztendlich mehr Partnerschaftlichkeit und Gleichstellung zu erreichen. Als Ergebnis gibt es künftig zum einen die Möglichkeit, die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers auf drei anstatt zwei Zeitabschnitte zu verteilen. Außerdem können Eltern mit dem neuen Gesetz 24 anstatt 12 Monate Elternzeit auf einen Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag eines Kindes übertragen. Eine weitere Veränderung sind die neugefassten Antrags- und Ablehnungsfristen. Für die Inanspruchnahme von Elternzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes bleibt es bei der bisher schon geltenden Sieben-Wochen-Frist, bei der Beantragung von Elternzeit für einen Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag eines Kindes gilt eine Anmeldefrist von 13 Wochen. Die Arbeitgeber können künftig einen Antrag auf Elternzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes nur innerhalb von vier Wochen und bei einem Antrag auf spätere Elternzeit nur innerhalb von acht Wochen ablehnen. Tun sie das nicht, gilt der Antrag als genehmigt. Für eine Ablehnung müssen dringende betriebliche Gründe vorliegen.

Das Elterngeld Plus

Die Höhe des Elterngeldes hat sich nicht verändert, aber es hat künftig drei Komponenten: Basiselterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus. Das Basiselterngeld wird wie bisher an Väter und Mütter für maximal 14 Monate gezahlt. Das Elterngeld

Plus ist für all jene gedacht, die während der Kinderbetreuung schon in Teilzeit weiterarbeiten möchten. Sie haben nun die Möglichkeit, aus ungenutzten Basiselterngeld-Monaten doppelt so viele Elterngeld-Plus Monate zu machen, in denen Sie zu ihrem Teilzeitverdienst noch halbe Basiselterngeldzuwendungen dazu bekommen. Wenn beide Eltern Teilzeit arbeiten, verbrauchen Sie künftig nur einen Elterngeldmonat. Zusätzlich gibt es künftig auch einen Partnerschaftsbonus, der dann greift, wenn beide Elternteile gleichzeitig für mindestens vier aufeinanderfolgende Monate zwischen 25 und 30 Stunden arbeiten. In solchen Fällen erhalten beide vier zusätzliche Monate Elterngeld Plus.

Es gibt noch vieles mehr zu Elterngeld und Elternzeit zu erklären, doch würde das eine ganze Broschüre benötigen. Hilfreich sind bei Fragen die Internetseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Familienportals der Universität Rostock. Zwei abschließende Hinweise noch: a) Elterngeld wird für Lebensmonate des Kindes gewährt. D.h.: planen Sie Ihre Elternzeit nach Lebensmonaten, nicht nach Kalendermonaten, damit nicht Zeiträume ohne Einkommen entstehen. b) Da der Arbeitgeber keine Kosten während der Elternzeit eines Mitarbeiters hat, kann in den meisten Fällen problemlos Ersatz eingestellt werden, u.U. durch Aufstockung von anderen Mitarbeitern, die eine Teilzeitstelle haben. Schließlich: Nutzen Sie die Elternzeit und das Elterngeld, um die ersten und

wichtigsten Monate im Leben ihrer Kinder zu erleben - sie vergehen schnell. Späte Reue, diese Erfahrungen aus Karrieregründen verpasst zu haben, bringt sie nicht zurück.

Jugend: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/leistungen-und-foerderung.html
Familienportal der Universität Rostock: www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule/familienportal/

Quellen:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und

Konstantin Sachariew, AG Öffentlichkeitsarbeit

Ankündigung Personalversammlung des NPR und GPR

Die Personalräte

Die Personalvertretungen NPR und GPR werden am 28.04.2015 um 13.00 Uhr eine Personalversammlung zum Thema „Alles um Krankheit“ im Großen Hörsaal der AUF durchführen. Dabei wird es um Fragen wie

Krankschreibung und Krankmeldung, AU-Bescheinigung und Karenztage, aber auch Krankenstatistik und eine Auswertung der jüngst beendeten Beschäftigtenbefragung gehen. Sie sind herzlich eingeladen!

Kurzinformationen

Personalräte

1. Arbeitsunfähigkeit nach Alter und Geschlecht

Nach Auswertung der Arbeitsunfähigkeitstage durch die Techniker Krankenkasse ergibt sich folgendes Bild:

Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 25 Jahren werden häufiger krankgeschrieben als ältere. Allerdings dauert eine einzelne

Krankschreibung in jüngeren Jahren im Mittel nur 5 Tage, nach dem 60. Lebensjahr sind es dann über 20 Tage.

Quelle: Gesundheitsreport der TKK 2014

AU-Fälle je Versicherungsjahr nach Alter und Geschlecht 2013

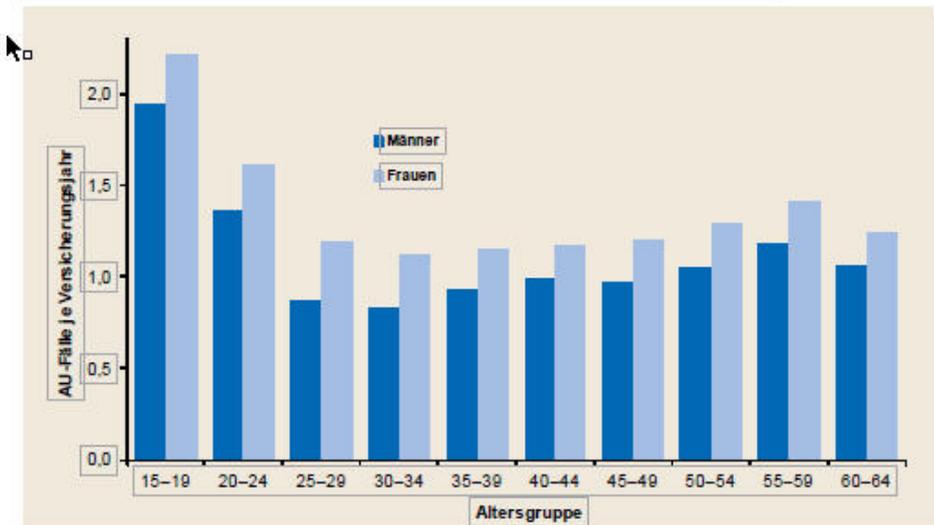


Abbildung 23 (Erwerbspersonen TK)

AU-Tage je Fall nach Alter und Geschlecht 2013

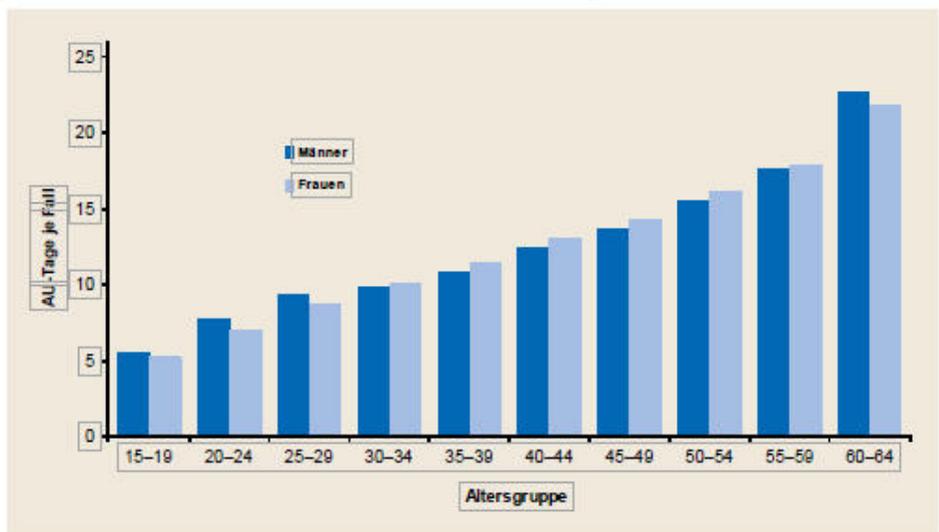


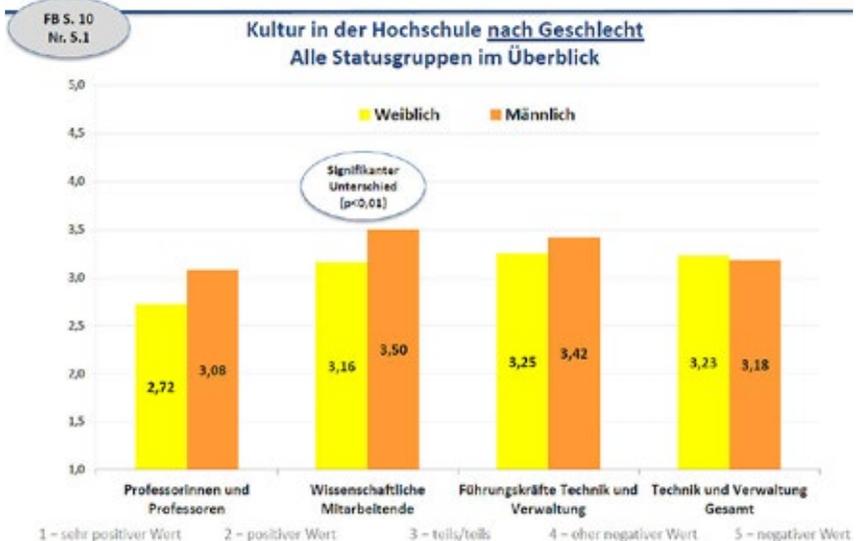
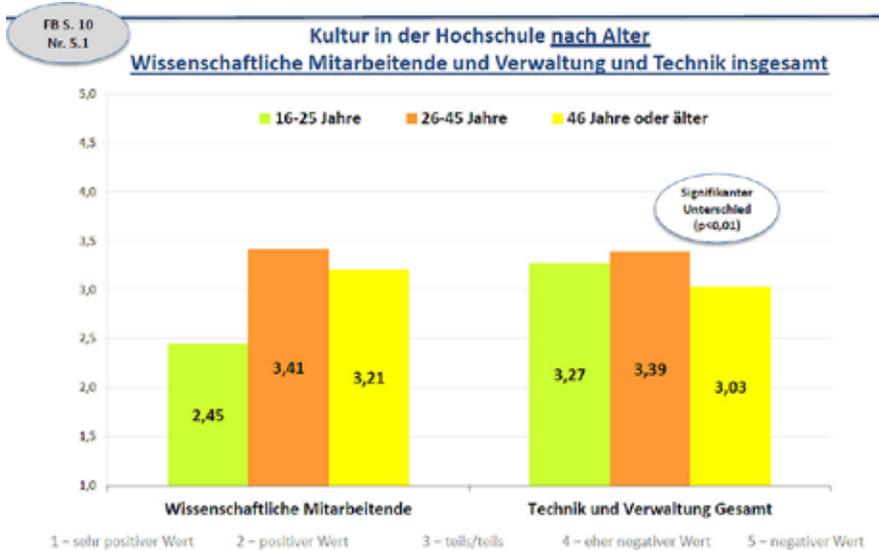
Abbildung 24 (Erwerbspersonen TK)

2. Mitarbeiterbefragung an der Universität Rostock

Hier liegen leider nur vereinzelnde Auswertungen nach Alter und Geschlecht vor. Der Fragebogen zeigt Ihnen noch einmal, zu welchem Fragekomplex diese Auswertung

gehört.

Die Auswertung zeigt, dass die Beschäftigten relativ unzufrieden sind mit der Kultur in der Universität. Werte, die über 3 liegen, zeigen eine eher unzufriedene Haltung an.



5.1 Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf die **Organisationskultur in der Universität Rostock**.
In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu?

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	In mittlerem Maße	In eher geringem Maße	In sehr geringem Maße	kann ich nicht einschätzen
Entscheidungen der Hochschulleitung sind transparent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Über wichtige Vorgänge in der Universität Rostock wird informiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Universität Rostock leben die Hochschulleitung und die Beschäftigten in zwei verschiedenen Welten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Universität Rostock gibt es gemeinsame Vorstellungen darüber, wie sich die Hochschule weiterentwickeln soll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Universität Rostock steht viel auf Hochglanzpapier, was im Alltag nicht gelebt wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Universität Rostock verfolgen wir gemeinsame Ziele.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auf die Leitung der Universität Rostock kann man sich verlassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Hochschulleitung ist mit der Situation in den verschiedenen Fakultäten vertraut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Hochschulleitung weiß nicht, was bei uns in der Fakultät los ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handlungsbedarf: Bitte bewerten Sie den Handlungsbedarf in der Universität Rostock bezogen auf diese Punkte.						
	sehr großer Handlungsbedarf	eher großer Handlungsbedarf	mittlerer Handlungsbedarf	eher geringer Handlungsbedarf	überhaupt kein Handlungsbedarf	kann ich nicht einschätzen
Besteht bezogen auf die Organisationskultur in der Universität Rostock Handlungsbedarf?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Quellen: Auswertung Mitarbeiterbefragung

3. Informationen zum Arbeitskampf

Einschlägige Urteile des Bundesarbeitsgerichts:

„Eine Abmeldepflicht beim Arbeitgeber wäre auch mit der wirksamen Ausübung des Streikrechts nicht vereinbar, da der Entschluss der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Streikteilnahme durch zusätzlichen psychologischen Druck erschwert würde. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, ihre Streikbeteiligung vor Streikbeginn anzukündigen; sie können ihre Absicht bezüglich der Beteiligung an einem bevorstehenden Streik dem Arbeitgeber gegenüber verschweigen.“ (BAG 12.11.1996 – 1AZR 364/96)

„Es besteht auch keine Pflicht, beim Verlassen des Betriebes zum Zwecke der Streikbeteiligung gegebenenfalls dort vorhandene Zeiterfassungsgeräte zu bedienen. Aufgrund der Beteiligung am Streik ist die Pflicht zum Ausstempeln aufgehoben. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beteiligen sich an einem Streik, um dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft zu entziehen. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Verlassen des Betriebs Ausstempeln können sie anschließend dem Arbeitgeber gegenüber die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr vorenthalten. Streiken während der Freizeit ist keine Streikteilnahme.“ (BAG 26.07.2005, Az 1 AZR 133/04)

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

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