



Infoheft

der Personalvertretungen



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

das Unwetter über dem Ulmencampus auf dem Titelbild sollte nicht als Symbol für eine dunkle Zukunft für die Universität Rostock gedeutet werden. Mit der Festlegung des Haushaltskorridors für die Universität in den nächsten Jahren sollte diese nun eher freundlich aussehen. Das Titelbild möchte vielmehr aus dem Kontrast zwischen der freundlichen Stimmung auf dem Campus und dem drohenden Unwetter zum Thema dieser Ausgabe hinführen: das Klima am Arbeitsplatz. Jeder wünscht sich, dass dieses stets sonnig ist; jeder weiß, dass das nicht immer der Fall ist. Gerade die universitätsweite Beschäftigtenbefragung hat dies wieder einmal nachdrücklich bestätigt. Wir wollen also aufklären und informieren. Über die rechtlichen Rahmenbedingungen, über die bessere Gestaltung des Ausgleichs von Familie und Arbeit, über Fragen der Entlohnung, den Umgang mit Konflikten und das immer wichtiger werdende Thema Schutz der persönlichen Daten. Auf den folgenden Seiten finden Sie sechs Aufsätze, die sich diesen Themen widmen und somit indirekt auch ein klein wenig zu einem besseren Arbeitsklima beitragen möchten.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre und sonnige Sommerwochen!

Konstantin Sachariew, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Inhalt:

Editorial	2
Universität Rostock hält Anschluss an Bundestrend	3
Arbeitsplatz Universität und Familie – passt das zusammen?	6
Ich weiß, was Du letzten Sommer getan hast...	8
Umgang mit Konflikten	11
Geld macht nicht glücklich – aber es beruhigt ungemein	13
Das Instrument „Dienstliche Erklärung“	14

Universität Rostock hält Anschluss an Bundestrend

Marika Fleischer

Das ist eine gute Nachricht, ohne Zweifel

Im April wurde die Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung durch den Rektor und die Vorsitzende des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten unterzeichnet.

Das ist gut, weil es nun klare Mindeststandards für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse des befristeten wissenschaftlichen Personals gibt. Diese Mindeststandards betreffen Laufzeit und Mindestumfang der Arbeitsverträge, Verlängerungsmöglichkeiten, Anwendung der Qualifizierungsbefristung und Berücksichtigung der Qualifikationsarbeitszeit in der Tätigkeitsdarstellung.

Laut Präambel bekennt sich die Universität Rostock damit *„zu einer aufgabengerechten Personalstruktur, planungssicheren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen. Mit einer aktiven Personalpolitik sorgt sie für attraktive Arbeitsbedingungen und Berufsperspektiven für in der Wissenschaft Tätige, für deren Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung und stellt die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement sicher.“*

Im Vergleich der sehr unterschiedlich gestalteten Initiativen in vielen Bundesländern zur

Verbesserung der Vertragsbedingungen des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mittelbaus kann die Universität Rostock sich mit dieser Vereinbarung durchaus sehen lassen.

Allerdings hat die gute Nachricht einen faden Beigeschmack

Der steckt in der Vorgeschichte: Vor drei Jahren, im Frühjahr 2012, informierte der WPR den Rektor in einem Schreiben über konkrete Schlussfolgerungen aus der Evaluierung des WissZeitVG auch für unsere Universität. Auf Initiative des WPR der Universität Rostock beschäftigte sich auch der Hauptpersonalrat in Schwerin mit dem Thema prekäre Beschäftigung in der Wissenschaft, das so auch beim Minister landete. Der rief daraufhin eine Arbeitsgruppe, bestehend aus den Kanzlern der Unis und Hochschulen und Personalratsvertretern ins Leben. Diese Arbeitsgruppe nahm im Januar 2013 ihre Arbeit auf und diskutierte im Mai ein von Personalratsseite vorgelegtes Dokument, welches in einem gemeinsamen Dokument der Arbeitsgruppe mündete und im Oktober dem Ministerium vorgelegt wurde. In einer gemeinsamen Dienstberatung empfahl der Minister daraufhin die Umsetzung

der einvernehmlich gefundenen Empfehlungen in Form von Dienstvereinbarungen vor Ort. Die Universität Rostock wurde ermutigt, als erste eine solche Dienstvereinbarung in Angriff zu nehmen. Rektor und Kanzler hatten in dieser Phase Offenheit und Unterstützung signalisiert.

Und schon im November 2013 lag ein von WPR und Personaldezernat gemeinsam erarbeiteter Entwurf im Rektorat vor.

Bis dahin war alles recht zügig gegangen

Es bestand die reale Chance, dass die Universität Rostock im bundesweiten Trend zur Verbesserung und Konkretisierung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals eine Vorreiterrolle einnehmen könnte. Befördert durch Gewerkschaften und Personalräte, aber auch durch Wissenschaftsorganisationen und nicht zuletzt durch die Richtlinien der HRK gab es inzwischen vielerlei Überlegungen und Initiativen. Erwähnenswert wären z.B. das Hamburger Hochschulgesetz, die einschlägige Betriebsvereinbarung der Max-Planck-Gesellschaft und der Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ in NRW.

Was passierte nun an der Universität Rostock?

Die Hochschulleitung empfahl eine Diskussion der Dienstvereinbarung mit den Dekanen/der Dekanin und den Senatskommissionen. Diese Empfehlung war sinnvoll,

denn eine Dienstvereinbarung die nicht gelebt und unterstützt wird, ist ein Papier-tiger. Es ist müßig darüber zu spekulieren, ob eine zeitige und deutliche Positionierung der Hochschulleitung den Prozess befördert hätte. Fakt ist, dass es einer 16 Monate währenden Überzeugungsarbeit bedurfte, um einen Standard zu setzen, der den selbst gesetzten Ansprüchen der Universität – siehe Führungsleitlinien, siehe familienfreundliche Hochschule – entspricht.

Langwierige Kompromissuche war nötig

Und diese Überzeugungsarbeit – eine in dieser Konstellation äußerst seltene und bemerkenswerte Gemeinschaftsarbeit von Personaldezernat und WPR – hatte es in sich. Wir erlebten Gespräche, die geprägt waren von der Unfähigkeit bzw. dem Unwillen über den eigenen Tellerrand zu blicken, von kleinlicher Besitzstandswahrung, Bequemlichkeit, Standesdünkel und unverhohlenem Desinteresse. Es bestand die Gefahr, dass die vom damaligen Dekan der PHF geprägte und von der gesamten Dekanerunde freudig aufgegriffene Sprachregelung „wert-schätzende Ablehnung“ zum letzten Wort in dieser Sache werden könnte.

Aber es kam anders. Zahlreiche Gesprä-chen mit Hochschulleitung, Dekanen und Gremienvertretern waren konstruktiv, ergiebig und zielführend. Im Laufe der Verhandlungen wurde der Text der Vereinbarung an vielen Stellen geändert, z.T. mehrfach. Das ist in Verhandlungen ein normaler Vorgang,

und oft dienten die Änderungen der Verständigung und Klarstellung.

Wir mussten uns allerdings von einigen Zielen verabschieden, z.B. der Erhöhung der Stellenanteile mit dem Ziel der vollen Stelle für Promovierende, einer Härtefallklausel und deutlicheren Maßnahmen im akademischen Kontext (jährlicher Evaluationsbericht zur wissenschaftlichen Qualifizierung). Die Verpflichtung, eine Betreuungsvereinbarung abzuschließen, wurde ziemlich zeitig gestrichen und gegen Ende des Prozesses auf Vorschlag des Rektors wieder aufgenommen.

In den Kernpunkten jedoch – Mindestvertragslaufzeit, Gleichbehandlung von Promovierenden beim Befristungsgrund unabhängig von der Finanzierungsquelle, Berücksichtigung von Qualifizierungszeit in der Tätigkeitsdarstellung und eine gewisse Verbindlichkeit bei der finanziellen Absicherung der Qualifizierung, wenn das Qualifizierungsziel nach Ablauf des ersten Arbeitsvertrages noch nicht erreicht ist – haben wir nie nachgegeben.

Für den WPR war immer klar: Wir wollen eine gute Dienstvereinbarung oder gar keine. Für ein Alibipapier stehen wir nicht zur Verfügung.

Der Lohn der Mühen

Nun ist sie in Kraft, diese zunächst wertschätzend abgelehnte Dienstvereinbarung. Trotz der nach wie vor bestehenden Vorbehalte in Teilen der Professorenschaft setzte unser Rektor Professor Schareck am 16.

April, während des Monatsgesprächs zwischen Dienststellenleiter und Personalräten, seine Unterschrift darunter.

Aus der Präambel wurde bereits zitiert. In den Schlussbestimmungen heißt es u.a.: *„Die UR trägt dafür Sorge, dass die Regelungen dieser Vereinbarung bekannt gemacht werden und deren Einhaltung gesichert wird. Das Personaldezernat bezieht die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung in seine Vorprüfung ein und berät Antragsteller/innen entsprechend.“*

Mit „UR“ ist im rechtlichen Sinne die Dienststelle und der unterzeichnende Dienststellenleiter gemeint. Deren Verantwortung ist klar.

UR steht aber für Universität Rostock, und das sind wir alle – alle handelnden Personen im Arbeitsalltag der Universität. Besonders in der Pflicht stehen diejenigen, die an Personalentscheidungen wie Ausschreibung, Verfassen von Tätigkeitsdarstellungen, Einstellung, Verlängerung und Aufstockung beteiligt sind sowie alle mit Personalführung und wissenschaftlicher Betreuung, Einwerbung von Drittmitteln, Projektleitung u.Ä. Betrauten. Dem Personaldezernat kommt eine Schlüsselrolle zu, die es aber nur gemeinsam mit den Bereichen und nicht gegen sie ausfüllen kann.

Die Unterzeichnung der Dienstvereinbarung ist ein Erfolg, aber kein Grund zum Ausruhen – wenn wir Anschluss halten wollen.

Marika Fleischer, WPR

Arbeitsplatz Universität und Familie – passt das zusammen?

Werner Baumann

Seit Ende 2009 erhält die Universität Rostock das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ von der berufundfamilie gGmbH. Grundlage dafür sind die von der Projektgruppe „Familienfreundliche Hochschule (ffh)“ erarbeiteten Zielvereinbarungen. Die Zielvereinbarungen und jährlichen Umsetzungsberichte sind unter folgender Adresse zu finden:

www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/personal-und-personalentwicklung-d4/familienfreundliche-hochschule

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Universität wurde schon viel zu Papier gebracht (u.a. in den PR-Infoheften). Zum Glück ist ein langsamer, aber stetiger Bewusstseinswandel weg von einer Gesellschaft von Einzelkämpfern hin zu mehr Familienbewusstsein sowie Verantwortung für

die Gesellschaft erkennbar – und dies nicht nur an der Universität Rostock, sondern auch auf nationaler Ebene: Elternzeitregelungen, Verlängerungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen bei Mutterschutz- bzw. Elternzeiten von MitarbeiterInnen in DFG-Projekten, Sabbatical-Regelungen, Präsenz von Familien mit Kindern in Medien, ...

Die „Work-Life-Balance“ ist insbesondere für Familien mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im anspruchsvollen Arbeitsumfeld einer Universität nicht leicht zu erreichen.

Neben Ausbeutungsstrukturen in manchen ProfessorInnen/DoktorandInnen-Beziehungen ist z.B. die Selbstausbeutung aufgrund der hohen intrinsischen Motivation bei der wissenschaftlichen



work life

Arbeit an einer Universität, wie sich in mehreren Umfragen gezeigt hat, auch ein strukturelles Problem.

Der Arbeitgeber bzw. die Führungskräfte haben dabei, neben ihrer wissenschaftlichen Verantwortung, eine soziale Fürsorgepflicht. Hier besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf.

Die Verabschiedung der Führungsleitlinien war ein erster Schritt:

www.uni-rostock.de/fileadmin/Verwaltung/D4/Fuehrungsleitlinien_Unterzeichnungx.pdf

Die Führungsleitlinien sind im Grunde eine Zusammenfassung von Selbstverständlichkeiten, z.B. bezüglich des Umgangs mit Beschäftigten, dem Kommunikationsverhalten, usw. Die Weigerung von vielen ProfessorInnen diese zu unterschreiben, ist symptomatisch für Strukturen mit Verbesserungspotential an dieser Universität.

Helfen Sie mit ...

In der ffh-Projektgruppe wird demnächst

eine Arbeitsgruppe zum Projektthema „Ide- enfindung für eine bessere Führungskultur mit den Schwerpunkten Sozialkompetenz und ffh-Themen“ gegründet. Wenn Sie daran mitarbeiten möchten, melden Sie sich bitte bei Werner Baumann (werner.baumann@uni-rostock.de), dem

Vertreter des Personalrates in der ffh-Projektgruppe.

Wollen wir etwas verbessern, ist eine selbstkritische Offenheit für neue Themen und Weiterbildung für alle Statusgruppen an der Universität angesagt.

Sollten Sie Verbesserungsvorschläge bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an unserer Universität haben, reichen Sie diese bitte bei der ffh-Projektgruppe, bzw. bei Werner Baumann oder Annette Meier (annette.meier@uni-rostock.de), ein. Im Rahmen der Reauditierung des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ Ende 2015 sind diese Vorschläge dann auch Diskussionsgrundlage für die neuen Zielvereinbarungen.

Werner Baumann, WPR



zu durchschauen, mein Profil zu erstellen und sich Leistungen zu erschleichen oder mich zu übervorteilen...

Lässt sich aus den Daten ein Personenbezug herstellen, handelt es sich selbstverständlich auch um personenbezogene Daten. Beispiele sind Kfz-Kennzeichen, Kontonummer, Rentenversicherungsnummer, Matrikelnummer, Telefonnummer, E-Mail ... Es ist irrelevant, dass die Zuordnungsinformation ggf. nicht allgemein bekannt ist. Entscheidend ist lediglich, dass es möglich ist, die Daten mit vertretbarem Aufwand und legalen Mitteln einer bestimmten Person zuzuordnen.

Verknüpfungen von Daten kann die moderne EDV problemlos durchführen. Selbst scheinbar harmlose Daten können so viel über mich preisgeben. Werden beispielsweise Luft- bzw. Satellitenbilder mit Einwohnerverzeichnis oder Katasterdaten verknüpft, kann man schnell auf meine Eigentumsverhältnisse und Lebensgewohnheiten, ggf. sozialen Status und viele weitere Personenbezüge rückschließen.

Für einige dieser Daten sieht das Datenschutzgesetz einen besonderen Schutz vor: Sensible Daten. Solche Daten sind rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben. (§ 7 Abs. 2 DSGVO M-V sowie § 3 Abs. 9 BDSG) Manches davon lässt uns selbst im vertraulichen Umgang mit Freunden erröten. Konsequenterweise unterliegen diese Daten da-

mit auch eingeschränkten Erfassungs- und Verarbeitungsvorschriften und bedürfen ggf. einer gesonderten zweckgebundenen Zustimmung von uns Betroffenen.

Es reicht also bei diesen sensiblen Daten nicht beispielsweise zu sagen: „Hey, ich messe Deinen Blutdruck, wiege Dich und prüfe Deine Fitness – in einem Jahr sehen wir uns wieder und schauen mal!“ Finde ich prima und dann lese ich später in einer Studie: „Die Mitarbeiter der Universität haben zu hohem Blutdruck, sind leicht übergewichtig und nicht fit...“ Woher wissen die Autoren das? Hat man sich meine/ unsere Daten erschlichen?! Es existiert keine gesetzliche Grundlage und ich muss explizit mein schriftliches Einverständnis für die zweckgebundene Erhebung und Verarbeitung meiner sensiblen Daten geben – sie gehören mir und bleiben auch meine! Im Gesetz ist es klar geregelt, dass man damit nicht einfach weitere Zwecke bedienen darf! Die Handhabung von personenbezogenen Daten unterliegt klaren und einfachen Regeln: Oberste Gebote sind die Datenvermeidung und Datensparsamkeit: Für die Notwendigkeit jeder Erhebung und Verarbeitung muss es eine gesetzliche Grundlage oder Rechtsvorschrift geben, reine Nützlichkeit ist nicht hinreichend. Finde ich keine, ist die Datenerhebung unzulässig! Oder ich persönlich erlaube ausdrücklich eine ggf. zweckgebundene Erhebung und Verarbeitung. Und Fristen regeln die Aufbewahrung. Denn wir wollen doch nicht, dass völlig Fremde uns besser kennen als unsere bes-

ten Freunde... Oder wollen Sie das?!

Das Datenschutzgesetz M-V mit Erläuterungen finden Sie auf den Seiten des Landesdatenschutzbeauftragten:

www.datenschutz-mv.de/datenschutz/rechtsgrundlagen/dsgmv_eri.pdf



*Erik Schreiber,
AG Datenschutz,
AG Dienstvereinbarungen*

Und jetzt eine kleine Aufgabe zum Nachdenken: Ist ein Passbild unter besonders sensiblen Daten einzustufen?

Umgang mit Konflikten

Jutta Türr

Konflikte treten überall dort auf, wo Menschen miteinander leben und arbeiten.

Wichtig ist es nicht, Konflikte um jeden Preis zu vermeiden. Es ist zu überlegen, wie man mit auftretenden Konflikten umgeht und wie man diese Situation meistert.

Die Lösung eines sachlichen Konflikts (z.B. Konflikt bei der Lösung einer Arbeitsaufgabe) kann eventuell sogar ganz neue Wege aufzeichnen und zu neuen, besseren Ergebnissen führen.

Ein Beziehungskonflikt (Konflikt im Zusammenleben oder –arbeiten) kann, wenn er nicht angesprochen und aufgearbeitet wird, zu Frustration, Bitte um Versetzung, ja sogar zu ernsthaften psychischen und gesundheitlichen Problemen führen.

Ein Wertekonflikt (z.B. Widersprüche in Lebensauffassungen) kann in vielen Fällen

durch etwas Toleranz beseitigt werden.

Um einen Konflikt zu bewältigen, ist eine Konfliktanalyse dringend erforderlich:

- Was ist der Grund für den Konflikt?
- Wer sind die Konfliktparteien?
- Wie hat man sich bisher in diesem Konflikt verhalten?
- Wie lange besteht der Konflikt?
- Versuchen Sie den Konflikt aus der Sicht des anderen zu sehen?
- Welche Erwartungen und Ziele haben Sie an einer Konfliktlösung?

Man kann versuchen, den Konflikt alleine zu lösen. Wenn das nicht mehr geht, benötigt man Hilfe von „außen“. Das können Kollegen sein, Mitglieder der Personalvertretungen oder auch bestellte Mediatoren.

Wenn Sie einen Konflikt lösen wollen, gibt

es einiges auf das Sie achten sollten:

- Suchen Sie das Gespräch.
- Führen Sie es, wenn möglich, auf einem neutralen Grund.
- Vermeiden Sie Verallgemeinerungen (Immer hast Du..., Nie machst Du ...)
- Erklären Sie, was der Konflikt in Ihnen auslöst.
- Lassen Sie den anderen erklären, was dieser Konflikt in ihm auslöst.
- Versuchen Sie sich in die Argumentation des anderen zu versetzen.
- Beleidigungen, Verletzung von Gefühlen, Unterstellungen sind in diesem Prozess nicht hilfreich.
- Vermeiden Sie, dass der andere sein Gesicht verliert.
- Halten Sie das Ergebnis schriftlich fest.

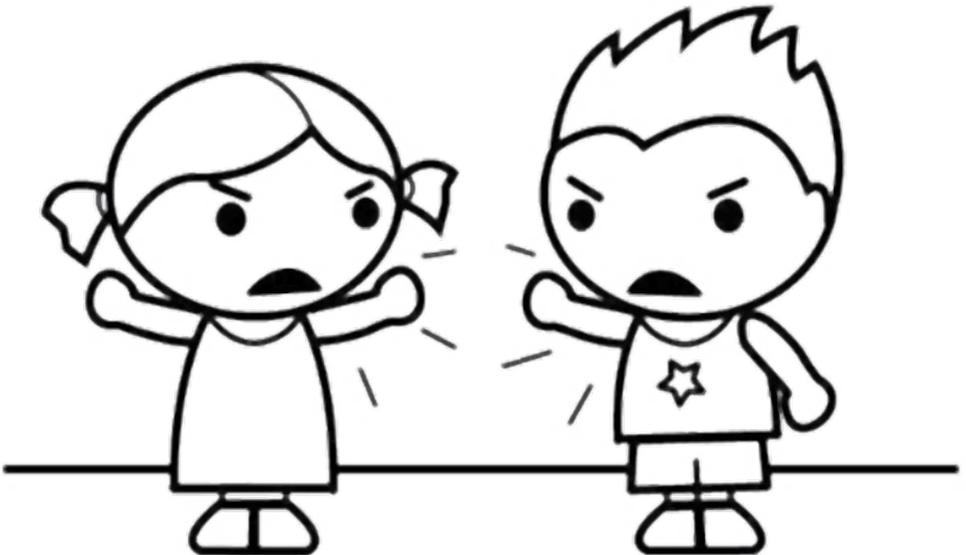
Nicht immer liegt der Grund eines Konflikts wirklich bei den Konfliktparteien. Oft sind es

ganz andere Umstände, die diesen Konflikt erst auslösen. Die Strukturen eines Betriebes können ein gewisses Konfliktpotenzial beinhalten.

Leider gibt es solche strukturellen Konfliktpotentiale auch an der Universität Rostock. Hier entstehen Situationen, deren Auswirkungen auf die Mitarbeiter, wir als Personalvertretungen zu spüren bekommen. Zur Lösung der dann hier zu Tage tretenden Konflikte, deren Ursprung manchmal ganz wo anders liegt, wollen wir dann beitragen. Nur können wir oft den eigentlichen Grund nicht beseitigen, da uns hier die Berechtigungen und Kompetenzen fehlen.

Dazu wäre ein Konfliktmanagement an der Universität notwendig. Hier müssten die strukturellen Konfliktpotentiale aufgezeigt und Lösungen diskutiert werden.

Ich denke, viele psychischen und physischen Probleme und manche Langzeiter-



krankung könnte so vermieden oder gemildert werden.

Ein gesundes Arbeitsklima trägt zur allgemeinen Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter bei und beides ist wichtig, um die

immer größeren Arbeitsaufgaben und Leistungsansprüche bewältigen zu können.

Jutta Türr, SBV

Geld macht nicht glücklich – aber es beruhigt ungemein

Tarifrunde TV-L und Besoldungsanpassung

Marika Fleischer

Kurzer Rückblick: Bereits am 28. März 2015 einigten sich die Gewerkschaften mit der Tarifgemeinschaft der Länder auf einen Tarifabschluss für 2015 und 2016. Ende Mai war das Ergebnis für die meisten von uns auf dem Konto zu spüren – das Landesbesoldungsamt hatte die Tarifierhöhung (rückwirkend) umgesetzt. Laut Tarifabschluss stiegen die Entgelte für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes der Länder zum 1. März 2015 um 2,1 Prozent und zum 1. März 2016 erfolgt eine weitere Steigerung um 2,3 Prozent, mindestens aber um 75 Euro.

Für Beamte gilt die Tarifierhöhung naturgemäß nicht sofort und unmittelbar. In der Regel wird die Landesregierung zur zeit- und wirkungsgleichen Übernahme des Tarifergebnisses auffordert. Am 22. Juni nun verständigten sich der DGB und seine Gewerkschaften mit der Finanzministerin

auf die Anpassung der Besoldung und Versorgung für die ca. 16.000 Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen in Mecklenburg-Vorpommern. Demnach wird die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten zum 01.09.2016 um 2,0 %, mindestens aber um 65 Euro, erhöht. Die Anwärterinnen und Anwärter erhalten ebenfalls zum 01.09.2016 analog dem Tarifergebnis eine einmalige Erhöhung um 30 Euro. Zum 01.09.2017 werden die Besoldung und Versorgung erneut um 1,75 % erhöht.

Unabhängig von dieser Einigung wurde bereits zum 01.01.2015 die Beamtenbesoldung um 2,0 % (zuzüglich 0,2 % für die Versorgungsrücklage) erhöht.

Beim aufmerksamen Lesen fällt auf, dass auch an die Erhöhung der Versorgung der Beamten gedacht wurde. Die Altersversor-

gung der Tarifbeschäftigten war auch ein Thema der Tarifrunde. Im Vorfeld hatten die Arbeitgeber die Bereitschaft zu Tarifverhandlungen zum Entgelt an eine Einigung in den zuvor festgefahrenen Verhandlungen zur Altersversorgung gekoppelt. Ihr erklärtes Ziel war eine Absenkung der Betriebsrente. Den Gewerkschaften ist es gelungen, diese Absenkung abzuwenden, allerdings zum Preis der schrittweisen Erhöhung der Arbeitnehmeranteile zur Altersversorgung. Wenn Sie mit dem erzielten Ergebnis der Tarifverhandlungen nicht zufrieden sind, soll-

ten Sie das mit Ihrer Gewerkschaft klären. Sie sind kein Gewerkschaftsmitglied? Dann haben Sie zwei Optionen: Sie können sich still über das Geschenk der ohne eigenes Zutun erfolgten Verbesserung freuen oder Sie werden Mitglied einer Gewerkschaft, um die Verhandlungsposition Ihrer Interessenvertretung in den nächsten Verhandlungen zu stärken.

Marika Fleischer, AG Öffentlichkeitsarbeit

Das Instrument „Dienstliche Erklärung“

Sybille Bachmann

In jüngster Zeit wurden Beschäftigte aufgefordert eine sogenannte Dienstliche Erklärung abzugeben. Dieser Aufforderung ist Folge zu leisten, denn die Abgabe von dienstlich angeordneten Stellungnahmen gehört zu den arbeitsrechtlichen Pflichten. Jeder sollte dabei jedoch beachten: Dienstliche Erklärungen haben das Gewicht einer Eidesstattlichen Versicherung, wenn zunächst auch nur im Innenverhältnis. Dienstliche Stellungnahmen (Erklärungen) gehören zum Arbeitsalltag, z.B. über:

- den Verlust von Fahrkarten oder anderen Belegen bei Dienstreisen

- den Verlust relevanter Belege, Rechnungen, Quittungen etc.
- die Bestätigung von Umfang und Inhalt durchgeführter Lehraufträge
- die Rückgabe von Bekleidungs-, Uniform- und Ausrüstungsgegenstände
- Vorkommnisse im Rahmen von Polizeieinsätzen
- Befangenheitsanträge bei Richtern.

Das sind nur wenige Beispiele. Muster lassen sich zahlreich im Internet finden.

Bei einer Dienstlichen Erklärung ist die Pflicht zur Vollständigkeit und Wahrheits-

*Wir wünschen Ihnen sonnige
Sommermonate und eine erhol-
same Urlaubszeit!*

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