Universität Rostock

Traditio et Innovatio

Infoheft

der Personalvertretungen

Universität Rostock Personalräte

1/2016

Editorial

Mit dem Begriff „Perspektiven“ werden gemeinhin drei Bedeutungen verbunden: zum einen ist Perspektive die Ansicht von räumlichen Verhältnissen vom Standpunkt der Betrachtenden aus gesehen; das Wort steht auch im übertragenen Sinn für eine bestimmte Betrachtungsweise oder Sicht auf die Dinge und schließlich bedeutet Perspektive auch Zukunftsaussicht. Alle drei Aspekte finden sich in unserem Heft. Dazwischen wird es ernsthaft, zum Teil sogar sehr ernst. Der Einstiegsartikel beschäftigt sich mit Neuerungen in dem Gesetz, dass die Befristungen im Bereich Wissenschaft regelt und damit nicht unwesentlich für die Lebensperspektiven der Betroffenen ist. Weitere Beiträge enthalten eher persönliche Sichtweisen auf sehr unterschiedliche Aspekte des Leben: So äußert sich ein Ausbilder zu Wohl und Wehe von Ausbildung für die Betroffenen und die Universität als Ganzes und ein aus Erfahrung klug gewordener informiert über Fallstricke in der unendlichen Freiheit des Internets. Erkenntnisgewinn ist garantiert, oder wussten Sie, dass ein schriftliche Eintrag auf Facebook schwerwiegender ist* als eine mündliche Äußerung, auch wenn Sie nur im „geschützten“ privaten Bereich erfolgt? Unser vierter Beitrag beschäftigt sich mit der im Laufe der Zeit erheblich gewandelten Sicht auf die Frage, was gesunde Ernährung ist. Ein Rückblick auf die Vollversammlung der Schwerbehinderten und eine Einladung zur Personalversammlung des nichtwissenschaftlichen Personalrates vervollständigen das Heft.
Was uns fehlt, ist Ihre Sicht auf die Dinge. Schreiben Sie oder rufen Sie an - wir freuen uns über jede Rückmeldung!

*Eine schriftliche Äußerung bei Facebook unterscheidet sich von wörtlichen Äußerungen: Sie lassen sich bis zu einer Löschung immer wieder aufrufen und haben damit einen schwerwiegenderen Charakter.

Marika Fleischer, AG Öffentlichkeitsarbeit

Inhalt:

Editorial	2
Novelle WissZeitVG: Gut gemacht oder nur gut gemeint?	3
Nachgefragt bei ...	9
Lass`mich doch meckern - meine Sache	11
„Sie müssen abnehmen“ - ein Rückblick	14
Vollversammlung der Schwerbehinderten der Uni	17
Einladung zur Personalversammlung des NPR	18

Novelle WissZeitVG: Gut gemacht oder nur gut gemeint?

Marika Fleischer

Die Erwartungen waren hoch und durchaus widersprüchlich. Während Wissenschaftsorganisationen nach wie vor Wert auf größtmögliche Flexibilität legen, war für Gewerkschaften und Personalvertretungen die Umsetzung der Forderungen nach Planbarkeit, Transparenz, und Vereinbarkeit des Berufs in der Wissenschaft mit einem Privatleben inklusive Familiengründung ein wichtiger Prüfstein.

Eine Novellierung war auch nötig, weil Fehler und handwerkliche Schwächen im Gesetzestext in der Praxis zu berechtigter Kritik geführt hatten.

Nun liegt der neue Text vor und es zeichnet sich schon ab, dass auch das novellierte Gesetz den Praxistest nur mit großen Abstrichen bestehen wird. Deshalb werden die folgenden zwei Beiträge sicher nicht die letzten sein, die sich dem Thema widmen.

1. Wegfall der Drittmittelbefristung für nichtwissenschaftliches Personal

In diesem Beitrag konzentrieren wir uns auf die eine Neuerung, die einige Gemüter seit Beginn dieses Jahres außerordentlich bewegt: der Wegfall der Möglichkeit, Beschäftigte in Technik und Verwaltung auf Grundlage dieses Gesetzes befristet zu beschäftigen.

Um es vorweg zu sagen:

Diese Neuregelung ist berechtigt!

Das WissZeitVG ist ein Sondergesetz, dass den staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen erhebliche Privilegien bei der Befristung ihres Personals einräumt. Diese Privilegien werden mit den besonderen Bedingungen in der Wissenschaft begründet. Die Arbeitgeber möchten Innovation befördern und fordern dafür Flexibilität. Auch die Personalräte erkennen an, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse ein sinnvoller Weg zur Gewährleistung von wissenschaftlichen Qualifikationen sein können. Da die Beschäftigten selbst auch profitieren – ihnen wird die Gelegenheit zur Qualifikation geboten – kann man bei der Befristung des wissenschaftlichen Personals zum Zweck der Qualifikation von einer Balance der Interessen beider Seiten sprechen. Gern wird auch Art.5 GG zur Begründung des Flexibilitätsbedarfs angeführt. All das ist akzeptabel.

Nicht akzeptabel ist aber die Befristung von Personal, das selbst keine wissenschaftliche Laufbahn mit einer dafür nötigen formalen Qualifizierung anstrebt. Die Einbeziehung dieser Beschäftigtenkategorie in das WissZeitVG war von Anfang an umstritten und das Ende dieser Praxis ist richtig.

Klar scheint aber auch, dass dieses Personal in der Drittmittelforschung nötig ist. Zur Frage, unter welchen Bedingungen dieses Personal in Zukunft beschäftigt werden soll, gibt es erhebliche Unsicherheiten und Ratlosigkeit, die in konkreten Einzelfällen dramatische Folgen haben könnten. Der Grund sind Bedenken bei der Bewertung des arbeitsrechtlichen Risikos für den Arbeitgeber, denn die Rechtsprechung zu Kettenarbeitsverträgen hat sich seit der Zeit vor Existenz des WissZeitVG weiterentwickelt.

Es wird nach unserer Auffassung auch in Zukunft berechtigte und begründete Befristungen nach §14 Abs. 1 TzBfG (d.h. mit Sachgrund) geben. Als Alternative sollte aber auch die unbefristete Beschäftigung in Betracht bezogen werden!

Aus den Unterlagen des zuständigen Personalrats geht hervor, dass im Zeitraum 2009 bis 2015 in 60 Fällen und für insgesamt 44 Personen Arbeitsverhältnisse für nichtwissenschaftliches Personal nach WissZeitVG befristet wurden. Das ist nicht viel!
Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass es mehrheitlich um Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Fakultäten ging. Auf die Frage, ob der Befristungsgrund aus dem WissZeitVG auf jedes dieser Arbeitsverhältnisse tatsächlich anwendbar war, soll hier nicht weiter eingegangen werden. In den Fakultäten gab es während dieser sechs Jahre einen Bedarf an insgesamt zehn Arbeitsverhältnissen im nichtwissenschaftlichen Bereich, verteilt auf sechs Fakultäten. Diese Zahlen sollten die derzeitige hitzige Diskussion etwas dämpfen!
Klar ist, die Universität braucht ausreichend Personal zur Sicherstellung der Infrastruktur für Drittmittelforschung. Klar ist auch, die Universität muss ggf. in die weitere Qualifizierung bzw. Spezialisierung dieses Personals investieren. **Zwei Dinge sollten nicht geschehen:** Dass erfahrene und bewährte Beschäftigte der Universität verloren gehen und dass bei der Antragstellung von vorn herein auf nichtwissenschaftliches Personal verzichtet wird, so dass die anfallenden Arbeiten vom wissenschaftlichen Personal, sprich den Promovierenden, mit erledigt werden.
Die Finanzierung der unbefristeten Arbeitsverhältnisse würde im Wesentlichen aus Projektmitteln erfolgen, in Überbrückungsphasen wäre sie machbar aus Overheadmitteln oder, falls diese nicht ausreichen, aus Haushaltmitteln/Rücklagen der Universität. Uns ist klar, dass ein solches Vorhaben nicht einfach wäre. Ein leider prägendes Merkmal im Wissenschaftsbetrieb auch unserer Universität, die unsäglichen Fakultäts-, Instituts- und Lehrstuhlegoismen, also die durch diese Organisationsstruktur beförderte und daher leider weit verbreitete Unfähigkeit zu Kooperation oder Solidarität, steht dem entgegen.
Mit anderen Worten: Die nötigen Maßnahmen kann man durchaus als Kulturwandel bezeichnen. Das wäre schmerzhaft, ist aber vielleicht ein Erfolg versprechender Ansatz.

An dieser Stelle sei auf die Bedingungen in der freien Wirtschaft verwiesen: dortige Forschungsabteilungen sind durchaus erfolgreich – mit Personal in unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen!

Der geschilderte Ansatz steht aber unter einem großen und (fast) entmutigenden Vorbehalt:
Es müssten zuerst die gesetzlichen/ haushaltsrechtlichen Möglichkeiten geschaffen werden, d.h. Beschäftigungspositionen/Beschäftigung in der Drittmittelforschung in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Hier ist die Politik (Finanzministerium, Bildungsministerium) in der Pflicht, sie muss schnell und unter Nutzung der Sachkenntnis der Universitäten und Hochschulen handeln.

Zum Schluss möchten wir darauf hinweisen, dass für uns in begründeten Einzelfällen auch für wissenschaftliches Personal in Drittmittelprojekten eine unbefristete Beschäftigung vorstellbar ist, insbesondere dann, wenn langjährig beschäftigte Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler sich nicht oder nicht mehr in einer Qualifizierungsphase befinden.

In letzter Zeit wurde häufiger über Personalentwicklung gesprochen. Hier zwingt uns die Realität dazu, genau das zu tun.

2. Nach 12 Jahren ist alles vorbei – oder doch nicht?

Das war das Hauptthema der Personalversammlungen, zu denen der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten im vergangen Herbst eingeladen hatten. Der auf unseren Internetseiten veröffentlichen Nachlese (http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-wpr/pr-wpr-info/wpr-nachlese/) kann man unser Fazit entnehmen:

Gesetzeslage und Rechtsprechung bieten die Grundlage für eine langfristige Perspektive in aufeinanderfolgenden Drittmittelprojekten - unter der Voraussetzung der rechtskonformen Anwendung des §2 Absatz 2 WissZeitVG.
Unser Appell: Universitätsleitung, Fakultäten und Personaldezernat stellen sich gemeinsam der Verantwortung und ermöglichen gute wissenschaftliche Forschung, indem sie engagierten und motivierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Gelegenheit geben, genau diese Forschung zu betreiben. Der WPR ist gern bereit, diesen Prozess nach Kräften zu befördern.

Die Novellierung des WissZeitVG hat an dieser Stelle keine Neuerungen gebracht. In der Begründung unserer Rechtsauffassung hatten wir bereits auf die aktuellen Dokumente zugegriffen. Die zuletzt gefundene Formulierung „die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen“ erfüllt die o.g. Voraussetzung

der rechtskonformen Anwendung der Drittmittelbefristung.

Neu im Gesetz ist die Auflage, dass die sachgrundlos befristete Beschäftigung nach §2 Abs. 1 „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifizierung erfolgt“. Die bereits vorher im Sprachgebrauch so bezeichnete „Qualifizierungsbefristung“ ist es jetzt also auch dem Gesetzestext nach. Ganz unproblematisch ist das nicht, und allen Anzeichen nach und entsprechend unserer Erfahrungen wird das Personaldezernat bei der Auslegung des Begriffs „Qualifizierung“ große Vorsicht walten lassen. Die Vermeidung des Risikos, im Ergebnis von Klageverfahren ungewollte unbefristete Beschäftigungsverhältnisse begründen zu müssen, hat für den Arbeitgeber oberste Priorität.

Anders gesagt: maximale Risikovermeidung für den Arbeitgeber führt zu maximalem Risiko bei der Lebensplanung auf Seiten der Beschäftigten.

Als Personalvertretung für das wissenschaftliche Personal ziehen wir aus dem bisherigen Handeln des Arbeitgebers Universität folgende Schlussfolgerungen:

- Der Zeitraum der Promotion auf einer Haushaltstelle ist durch die Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung (DV WVG) weitgehend abgesichert.
- Die Promotion in einem aus Drittmitteln finanzierten Arbeitsverhältnis (insbes. DFG-Projekt) sollte ebenfalls abgesichert sein – durch die Dienstvereinbarung und die Fördergrundsätze der DFG.
- Ein Verbleib an der Universität Rostock nach Abschluss der Promotion erfolgt „auf eigene Gefahr“.
- Will sagen: Mit jedem weiteren Jahr im Wissenschaftsbetrieb verringern sich die Chancen auf den Einstieg in eine Tätigkeit außerhalb von Lehre und Forschung.
- Die Chancen auf dauerhafte Beschäftigung an der Universität/in der Wissenschaft sind von Anfang an gering.
- Befristete Förderprogramme wie die aktuelle Exzellenzinitiative des Landes ändern nichts an dieser Flaschenhals-Problematik, sie erhöhen die Anzahl der Promovierenden und verschieben im PostDoc-Bereich die Entscheidung über die Lebensplanung nach hinten.

Im Endbericht über die Exzellenzinitiative des Bundes wird festgestellt, dass die Auswirkungen auf den wissenschaftlichen Nachwuchs eindeutig negativ sind. Er lässt es bei der Beschreibung der Umstände nicht an Klarheit fehlen:

> „Die Situation ist insofern nicht ganz frei von Zynismus, als die Universitäten immens davon profitieren, dass sich eine große Zahl junger Menschen darauf einlässt – in der Hoffnung auf eine akademische Karriere – die produktivsten Jahre ihres Lebens auf schlecht bezahlten und

befristeten PostDoc-Stellen zu verbringen. Vielen ist dabei gar nicht bewusst, dass sich in diesen Jahren ihre Vermittelbarkeit in den nicht-akademischen Arbeitsmarkt dramatisch verschlechtern kann. Was prima vista für die Universitäten durchaus vorteilhaft scheint, ist jedenfalls ethisch problematisch und birgt auch die Gefahr, dass es nicht unbedingt die vielbeschworenen „besten Köpfe“ sind, die sich auf dieses Vabanquespiel einlassen.“*

Vor diesem Hintergrund müssen wir unseren im Fazit der Personalversammlungen enthaltenen Appell an Universitätsleitung, Fakultäten und Personaldezernat erweitern:

Jede einzustellende Wissenschaftlerin und jeder einzustellender Wissenschaftler im PostDoc-Bereich hat ein Anrecht auf Klarheit über die eigene Perspektive. In verbindlichen Absprachen müssen die Aussicht auf und die Bedingungen für eine dauerhafte Bindung an die Universität festgehalten werden.

Und wenn es diese Perspektive nicht gibt, muss das auch deutlich gesagt werden!

Unser Ansatz entspricht der Feststellung der internationalen Experten im Endbericht zu Exzellenzinitiative:

„Dabei geht es nicht darum, jeder und jedem eine lebenslange Anstellung im Universitätssystem zu garantieren. Aus der Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses ist aber eine frühe Entscheidung darüber wichtig, ob für eine Person grundsätzlich die Perspektive für eine unbefristete (wissenschaftliche) Anstellung existiert und welche Leistungen dafür zu erbringen sind. In einem funktionierenden Tenure-Track-System werden Stellen thematisch breit international ausgeschrieben und nach Kriterien und Verfahren besetzt, welche ähnlich sind wie bei einer externen Berufung. Die Entscheidung über die Verstetigung der Anstellung erfolgt auf Basis von zu erbringenden Leistungen, die zu Beginn der Anstellung ausgehandelt werden.“*

*Beide Zitate aus: „Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative, Endbericht, Januar 2016, S. 26

Am Ende kommen wir zur gleichen Feststellung wie im ersten Beitrag: In letzter Zeit wurde häufiger über Personalentwicklung gesprochen. Hier zwingt uns die Realität dazu, genau das zu tun.

Dazu gehört die Erarbeitung von klaren, für alle Akteure nachvollziehbaren Handlungsrichtlinien, die dann auch konsequent angewandt werden.

PS

Kurz vor Redaktionsschluss erhielten wir die Information, dass das Personaldezernat unter Verweis auf das novellierte WissZeitVG die Verlängerung der Verträge von wissenschaftlichen Hilfskräften verweigert, insbesondere und pauschal in zentralen Einrich-

tungen, Stabsstellen und der Verwaltung. Dazu wäre Folgendes zu sagen:

1. Die zugrunde liegende Interpretation der neuen Regelungen im WissZeitVG ist korrekt und, sobald das Gesetz in Kraft tritt, bindend.

2. Auch nach der bisherigen Rechtslage ist in den meisten der betroffenen Fälle die Befristung nach §2 Absatz 1 WissZeitVG zweifelhaft. Laut Rechtsprechung ist die Zugehörigkeit der Beschäftigten zum wissenschaftlichen Personal in der Definition des WissZeitVG der entscheidende Aspekt.

3. Am Beispiel des Bereichs „wissenschaftliche Weiterbildung“ zeigt sich ein Geschäftsmodell, dass auf der missbräuchlichen Ausnutzung der Beschäftigungskategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“ beruht, oder anders ausgedrückt, auf prekärer Beschäftigung. Die Universität tut gut daran, sich von derartigen Modellen zu trennen.

4. Die betroffenen Beschäftigten befinden sich unvorbereitet und (natürlch) ohne eigene Schuld in einer existentielle Zwangslage. Die Universität muss ein faires Verfahren finden, um ihnen genügend Zeit zur beruflichen und persönlichen Umorientierung zu geben. Die Novelle des WissZeitVG ist nicht, wie angekündigt, zum 1. März in Kraft getreten. Das entstandene Zeitfenster muss genutzt werden, um Verlängerungen nach altem Recht abzuschließen.

Marika Fleischer, AG Öffentlichkeitsarbeit

Nachgefragt bei……

Sophia Rohloff

Frank Richter,
Ausbilder und Werkstattleiter
im Institut für Physik
in der Mathematisch-Naturwissen-
schaftlichen Fakultät.

Seit wann sind Sie Werkstattleiter und Ausbilder in der Physik?

Ich bin seit 1994 in der Werkstatt der Physik tätig und bin seitdem für den Ausbildungsteil des CAD-Zeichnens und der CNC-Programmierung der Feinwerkmechaniker-AZUBIS der Universität zuständig. 2010 wurde mir die Feinwerkmechaniker-Ausbildung übergeben und 2011 die Leitung der Werkstatt übertragen.

Was sind Ihre Hauptaufgaben dort?

Meine Aufgaben umfassen die Auftragsannahme, die Arbeitsvorbereitung und die Koordination der Arbeitsaufgaben. Im Einzelnen werden von mir die gewünschten Bauteile oder Baugruppen fertigungsgerecht überarbeitet oder mit Hilfe von 3D-CAD neu konstruiert. Ich überarbeite oder fertige die Werkstattzeichnungen und erstelle CNC-Programme mit einer CAM-Software. Es folgen die Material- und Werkzeugbestellung sowie die Aufgabenbesprechung mit den Kollegen.
Diese Position beinhaltet die ständige Anpassung und Weiterentwicklung der Kompetenzen der Werkstatt und die Weitergabe dieser an die nächste Generation.

Wie viele Auszubildende haben Sie schon ausgebildet?

Ich habe aufgrund der neuen bedarfsorientierten Ausrichtung der Ausbildung leider erst einen Feinwerkmechaniker über die gesamte Lehrzeit begleiten können. Herr Karl Christian Timm hat seine Ausbildung mit sehr guten Ergebnissen als 1.Landessie-

ger im Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks 2014 abschließen können und hat sogar erfolgreich am Praktischen Leistungswettbewerb der Handwerksjugend auf Bundesebene teilgenommen. Ich freue mich auf den Ausbildungsstart eines weiteren Feinwerkmechaniker-AZUBIS im September dieses Jahres.

Was sagen Sie zur allgemeinen Entwicklung der Ausbildung an der Universität Rostock?

Ich bin mir nicht sicher, wie ich die jüngste Entwicklung zu einer bedarfsorientierten Berufsausbildung werten soll. Es ist sicher ein großer Vorteil, den jungen Menschen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung, ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis an der Universität anbieten zu können. Andererseits hat dadurch die Zahl der Ausbildungsplätze, bei einem der größten Arbeitgeber Rostocks, in den letzten Jahren stark abgenommen.

Was würden Sie gern an der Universität Rostock bezüglich der Ausbildung verändern?

Die Universität bietet den Azubis hervorragende Bedingungen für eine qualitativ sehr hochwertige Ausbildung mit einer ausgezeichneten Organisation und sehr engagierten Ausbildern. Ich würde mir wünschen, dass die Berufsausbildung auf höheren Ebenen ebenfalls als Bildungsauftrag der Universität angesehen wird und eine größere Akzeptanz im Hochschulalltag bekommt.

Ihr Lebensmotto ist….?

„Das Leben bewegt sich sehr, sehr schnell. Wenn du nicht gelegentlich anhältst und Dich umschaust, könntest Du es verpassen.“
Ferris Bueller

Mehr Informationen finden Sie unter:
http://www.physik.uni-rostock.de/das-institut/organisation/werkstatt/

Sophia Rohloff, NPR

Lass mich doch meckern – meine Sache!!!

Soziale Netze mit arbeitsrechtlichen Folgen

Erik Schreiber, AG Datenschutz

Ich erinnere mich noch genau an den Tag, als ich in einem Post in irgend so einem unnützen Blog etwas über mich fand. Jemand hatte mich verunglimpft! In unfairster Weise, die weder der Wahrheit entsprach noch selbst irgendwelche Grundlage hatte. Mein Blutdruck stieg und meine Fäuste ballten sich… Ich war verärgert – höchst verärgert! Und ich habe über adäquate Maßnahmen nachgedacht… Umgangssprachlich: Rache!

So sieht es im Privaten aus. Aber soziale Netze machen da ja nicht Halt. Unternehmen nutzen sie zur Selbstdarstellung und Kundenbindung. Und wenn ich Geschäftskontakte aufnehmen möchte oder einen neuen Job suche, dann schaue ich als erstes, was das Internet über diese Firmen preisgibt. Und wohl jeder weiß, dass dann neben seriösen Seiten und der Eigenpräsenz massenweise Gerüchte und Geschwätz von diversen sozialen Netzen in den Suchergebnissen auftauchen… Facebook, XING, StudiVZ, Twitter und Co – Sie sammeln unsere Äußerungen, unsere Emotionen, private Urteile, Mutmaßungen, Intimitäten und was auch immer – und bieten sie häufig unterschiedslos der Welt an!

Gemeinschaftsmarke EU 013008834, Twitter Inc.

Also müssen wir uns alle Medienkompetenz aneignen und uns genau überlegen, was wir preisgeben. Und das vergessen wir leider allzu häufig. Und jeder, den es interessiert, kann dann unsere geistigen Ergüsse lesen und die Urlaubsbilder anschauen… Und wenn ich sorgfältig war und es nicht jedem erlaubt habe – was soll's, häufig findet sich ein anderer, der es leichtfertiger handhabt und es taucht trotzdem irgendwo im Internet auf. Und Firmen wie Facebook analysieren das penibel und bauen darauf ihr Geschäftsmodell auf…

Was aber, wenn der Bereich der eigenen Arbeit betroffen ist? Ist das einfach nur meine Privatsache?! Ein rechtsfreier Raum? Der Gesetzgeber sagt in vielen Fällen: „Nein". Es können sich aus meinen privaten Äußerungen durchaus arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben. Dazu sollen ein paar Aspek-

te folgen:
Bei Äußerungen über meinen Arbeitgeber – auch bei sozialen Medien wie Facebook und Co - gelten die allgemeinen Richtlinien zur Meinungsäußerung von Arbeitnehmern. Zwar gibt es das grundgesetzliche Recht auf freie Meinungsäußerung. Jedoch: „Zu den Pflichten eines Arbeitnehmers gehört es dabei nach § 241 Abs. 2 BGB, auf die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und sie in zumutbarem Umfang zu wahren (BAG, 05.11.2009, EzA BGB 2002 § 626 Nr. 28).“ (LAG Hamm vom 10.10.2012, Az.: 3 Sa 644/12). Ein Arbeitgeber muss beispielsweise unwahre Tatsachenbehauptungen wie üble Nachrede oder Beleidigungen („Menschenschinder“, ebd.) nicht hinnehmen. Als rechtliche Konsequenz kann sogar eine fristlose Kündigung angemessen sein. Dagegen sind Meinungsäußerungen und Werturteile zulässig. Auch spielt der Rahmen, in dem die Kritik am Arbeitgeber geäußert wird, eine Rolle. Sachliche, interne Kritik ist immer zulässig und darf vom Arbeitgeber nicht arbeitsrechtlich verfolgt werden, öffentliche wird gerichtlich strenger gehandhabt (selbst Foren mit Login gelten als öffentlich). Es läuft also im Allgemeinen auf Einzelfallentscheidungen hinaus. Und will man sehenden Auges in diese Falle tappen?!

Ein Beispiel: Ein Azubi verunglimpfte seinen Arbeitgeber unter der Facebook-Rubrik „Arbeitgeber“ als „menschenschinder & ausbeuter“, der ihn als „Leibeigener“ halte und für den er „daemliche scheisse fuer mindestlohn - 20 %“ erledige (ebd.). Das LAG Hamm sah diese ausfälligen Äußerungen als ausreichenden Grund für eine fristlose Kündigung an, obwohl der Arbeitgeber nicht namentlich genannt wurde. Allerdings würden Freunde und Kollegen des Azubis auch so wissen, um wen es sich handele.

Gemeinschaftsmarke EU 005818604, StudiVZ Limited

Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers sind ebenso unzulässig, wie die von Vorgesetzten und Kollegen. In einer Klage vorm Arbeitsgericht Duisburg ging es beispielsweise um die „Fristlose Kündigung wegen grober Beleidigung des Arbeitgebers oder von Kollegen in Facebookeinträgen“ (ArbG Duisburg, Urt. v. 26.09.2012, Az.: 5 Ca 949/12). Auch wenn es sich schwer liest, hier einmal die lehrreichen amtlichen Leitsätze aus dem Urteil:

„1. Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder von Kollegen, die nach Inhalt und Form zu einer erheblichen Ehrverletzung des Betroffenen führen, können eine außerordentliche, verhaltensbedingte Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen. Dies gilt auch für Einträge in sozialen Netzwerken wie Facebook und auch dann, wenn der Eintrag nur für sogenannte Facebook-

Freunde und Freundes-Freunde sichtbar ist.

2. Ein Eintrag bei Facebook stellt eine Verkörperung der Erklärung dar, die nachhaltig in die Rechte der Betroffenen eingreift. Eine schriftliche Äußerung bei Facebook ist daher von der Intensität her nicht mit einer wörtlichen Äußerung unter Arbeitskollegen im privaten Kreis zu vergleichen."

Der Arbeitnehmer hatte Kollegen mit ehrverletzenden Äußerungen tituliert als „Speckrollen", „hattet ihr schlechten Sex", „hat jemand euch ins Gehirn geschissen", „in den Arsch zu kriechen" und „auf ein Klugscheißer tun", worauf der Arbeitgeber ihm fristlos kündigte, um seine anderen Arbeitnehmer zu schützen. Der entlassene Arbeitnehmer hatte allerdings Glück – das Gericht fand eine Abmahnung angemessen: „Entscheidend war für die Kammer jedoch im Ergebnis, dass die Äußerungen des Klägers nicht ohne Anlass, sondern im Affekt gemacht wurden." (ebd.) Auch erfolgte keine namentliche Nennung. Aber seine Kollegen hatten alles gelesen und werden es ihm nicht so schnell vergessen…

Noch kurz ein paar weitere „Dummheiten". Natürlich kann auch der Arbeitgeber sich die Einträge auf Facebook-Seiten ansehen, wenn Vorgänge suspekt erscheinen. Wird jemand krank und es liegt ein Verdacht vor, ist es sehr schädlich, wenn diese Krankheit auf Facebook angekündigt wird. Steht dort beispielsweise „Ab zum Arzt und dann Koffer packen" und es folgen später Urlaubsbilder von Mallorca, muss man schon sehr gute Gründe vorweisen, um einer fristlosen Kündigung wegen vorgetäuschter Krankheit zu entgehen. Und man sollte auch nie die „Neider" vergessen, die so etwas publik machen.

Genauso schwierig wird die Erklärung des Arbeitnehmers, wenn beispielsweise eine Krankschreibung wegen Bandscheibenvorfalls vorliegt, aber in der Zeit die frisch Angetraute über die Schwelle getragen, der Garten umgegraben oder ein Haus gebaut wird. Werden hier Fotos mit nachverfolgbarem Datum gepostet, so kann durchaus die Frage nach der Pflicht, den Genesungserfolg nicht zu gefährden und an der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit mitzuwirken, aufkommen und zu fristloser Kündigung führen. Allerdings hat theoretisch der Arbeitgeber ja keine Kenntnis von der Ursache der Krankschreibung…

Es lauern also einige arbeitsrechtliche Fallstricke im Umfeld der sozialen Medien. Liebe Kollegen, überlegt Euch immer sorgfältig, was Ihr einstellt und wem Ihr Zugriff gestattet. Insbesondere bei Verunglimpfungen und Beleidigungen ist zu Vorsicht zu raten!

Damals - als ich selbst betroffen war von der um sich greifenden Geschwätzigkeit im Netz - da habe ich ein paar Mal durchgeatmet. Der einbezogene Personenkreis war weit weg von meinem üblichen – tut es mir also weh, wenn Wildfremde schlechtes über mich

denken? Und wem nützt es etwas, wenn ich mich mit flammenden Reden in einem Blog räche und mich um die Demontage eines anderen bemühe?! Es würde wohl eher das Gegenteil bewirken und ich handelte mir weitere Probleme ein! Ich beschloss für mich, dass es das nicht wert sei. Aber ich habe mir den Vorgang sehr sorgfältig abgespeichert – man weiß ja nie, wozu man das noch verwenden kann… Vielleicht muss ich jene Person mal höchst richterlich unglaubwürdig machen oder vor ihren Freunden verunglimpfen…

Und mein Verdacht ist ja sowieso:
Das Internet vergisst nie!!! Mit ein bisschen Mühe ist alles zu finden!!! Anderes zu hoffen ist einfach zu naiv…

Siehe dazu weiterführend auch Artikel Computer und Arbeit CuA 9/2015:
„Ungeahnte Nebenwirkungen – Facebook und Arbeitsrecht“ von Fr. DR. Elina Krause,

Gemeinschaftsmarke EU 010782597, Facebook Inc.

Erik Schreiber, AG Datenschutz

„Sie müssen abnehmen“ - ein Rückblick

Jutta Türr

Das neue Jahr ist schon wieder fast 3 Monate alt und mit ihm auch die guten Vorsätze.
Bei einigen von Ihnen wird, wie auch bei mir, ein guter Vorsatz gewesen sein:
„Ich nehme im neuen Jahr ab!“
Diesen Vorsatz habe ich zu Beginn eines jeden Jahres, um dann am Ende festzustellen: „Er eignet sich auch wieder gut für das nächste Jahr!“
Da es schon einige Jahre mit besagtem Vorsatz nicht so klappt, habe ich in diesem Jahr beschlossen, mal etwas anders zu machen.

Es gibt ja immer wieder neue Trends und Erkenntnisse und so habe ich mir erst einmal Bücher zu für mich neuen Konzepten besorgt und auch gelesen.
Dabei wurde mir bewusst, dass sich sehr viel auf diesem Gebiet in den letzten 25 Jahren geändert hat und es war ein guter Anlass, um mal über die Entwicklung der offiziellen Auffassungen zum Thema Abnehmen nachzudenken. Dabei meine ich nicht all die Diäten und Abnehmkuren, die in Zeitungen und Internet als die jeweils einzig richtigen ange-

priesen werden, z.B. „4 kg in einer Woche ohne zu Hungern!“ Diesen Träumen jage ich nicht mehr hinterher.

Als ich 1990 zur Kur fuhr, auch damals schon nicht ganz schlank, bekam ich pro Woche einen Reistag verordnet. Das hieß: morgens, mittags, abends jeweils ein Kompottschälchen mit trockenem, gekochten Reis, mittags gab es noch etwas Obst dazu.

Das in dem großen Speisesaal zu essen, wo alle ihre Mahlzeit bekamen, war schon eine Zumutung, aber schlimmer waren die Stunden nachmittags und abends, wenn der Hunger und der Appetit zuschlugen. Ich habe mich meistens mit Fruchtsäften über den Abend gerettet, andere fand man in den umliegenden Restaurants wieder.

In den nächsten Jahren änderte sich dies.

Zunächst musste man zu einer Diätassistentin. Von dieser bekam man einen farbigen „Punkt“ zugewiesen, der dann auch am Essensplatz lag und aussagte, welche „Diät“ man bekam, denn außer Schmalkost gab es auch noch Diät für Magen und Diabetiker. Morgens und abends gab es Buffet, natürlich getrennt für „Normale“ und „Diät“. Sie wurden im Essenssaal so weit auseinander aufgebaut, wie es nur ging und in der Mitte stand die Diätassistentin und passte auf, dass auch niemand „aus Versehen“ das falsche Buffet ansteuerte. Als „Highlight“ des Mittagessens ist mir bis heute eine Rosenkohlsuppe in Erinnerung, eine Gemüsebrühe, in der vier Rosenkohlköpfchen schwammen.

Weiter ging es mit „naturbelassen“- kochen. Hier erinnere ich mich mit Grausen an Kochfisch mit „weißer“ Soße. Außer, dass der Fisch nach nichts schmeckte, sah die Soße durchsichtig und glibberig wie Tapetenkleister aus und vermutlich schmeckte sie auch nicht besser. Da nur sehr zurückhaltend mit Salz, Zucker und Pfeffer gewürzt wurde, schmeckte alles fade. Wahrscheinlich wollte man uns das Essen einfach nur vergällen.

Die Buffets hatten es jetzt auf einen gemeinsamen Tisch geschafft, auf der einen Seite das für „Normalkost“, auf der anderen Seite das für „Diät“. Die Diätassistentin stand immer noch auf ihren Posten im Essenssaal.

Eine Neuerung war: man sollte 5 kleine Mahlzeiten am Tag essen, und so gab es zu den Hauptmahlzeiten noch zwei Zwischenmahlzeiten.

Als ich vor vier Jahren das letzte Mal zur Kur war, hatte sich einiges geändert. Man musste zwar immer noch zur Diätassistentin, aber man konnte zu Mittag frei zwischen 4 Gerichten wählen: Vollkost, leichte Vollkost, Schonkost, vegetarisch.

Es passte auch niemand mehr auf! Auf den Buffets stand an jeder Olatte und jeder Schüssel die Kalorienzahl für 1 Portion und diese war auch gleich als Beispiel daneben

gestellt. Man war jetzt selbst verantwortlich. Das Essen schmeckte auch. Es gab auch wieder nur drei Mahlzeiten, weil das „zwischendurch Essen“ ja nicht wirklich gut ist. Außerdem finde ich drei Mahlzeiten, bei denen man satt wird, besser, als 5 kleine und den ganzen Tag Hunger haben.
Allerdings waren die Scheiben Brot, der Aufschnitt und der Käse so dünn, dass mich das immer an das plattdeutsche Gedicht vom Schusterjungen erinnert:

„Ja, Meister, ja, ich sah so nipp als har ich en Brill up miene Näs, ich sah dat Brot all dürch den Käs.“
Ich habe es in den letzten Jahren versucht mit weniger Essen, mit Salat, weniger Fleisch, weniger Fett, mit Sport. Ich habe es nicht geschafft, abzunehmen.

In den jetzt gelesenen Büchern, habe ich Sachen gefunden, die ich wahrscheinlich in all den Jahren falsch gemacht oder nicht beachtet habe. Vielleicht hilft ja ein neues Konzept, vielleicht sind es aber auch nur neue Trends, denen man hinterher jagt. Im Hintergrund steht jedenfalls immer: man nimmt nur ab, wenn man mehr Kalorien verbraucht als man zu sich nimmt. Und Sport zu treiben, ist immer eine gute Idee
Und wenn dann im nächsten Jahr wieder die guten Vorsätze dranne sind ...
na, mal sehen.

Jutta Türr, SBV

Vollversammlung der Schwerbehinderten der Universität

Jutta Türr

Am 13. Januar fand in diesem Jahr die Vollversammlung der Schwerbehinderten der Universität Rostock statt.
Im Vorfeld gab es Terminschwierigkeiten bei Herrn Tesche, Dezernent D4 und dem Integrationsamt. Da wir diese Versammlung schon aus ähnlichen Gründen im Dezember verschoben haben, wollten wir diesen Termin nicht wieder verschieben.
Die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten, Frau Jutta Türr, hielt den Tätigkeitsbericht über die Jahre 2014 und 2015.

- Vorstellung der im November 2014 gewählten Mitglieder
- Überblick über Vorgehen bei Einstellungsverfahren und Berufungen
- Aufgaben und Beteiligungen der SBV
- Zusammenarbeit mit den anderen Personalvertretungen der Universität
- Ziele und Wünsche

Frau Radtke, Referatsleiterin D4.1 und Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers gab einen Erfahrungsbericht über die Arbeit der Universität mit Schwerbehinderten und über die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt.
Psychische und körperliche Handycaps können zu eingeschränkter Leistungsfähigkeit und damit zu Konflikten führen, da andere Beschäftigte zusätzliche Arbeit übernehmen.
An 2 Beispielen aus unterschiedlichen Bereichen der Universität zeigte Frau Radtke die erfolgreiche Zusammenarbeit der Universität mit dem Integrationsamt auf. Das Integrationsamt kann z.B. den Arbeitgeber finanziell unterstützen und somit helfen, den Arbeitsplatz für den Schwerbehinderten zu erhalten. Dabei ist es aber wichtig, dass Anspruchshaltungen aufgebrochen werden und dass das Verständnis zwischen beiden Seiten, bei dem Beschäftigten mit Handycap und den betroffenen Vorgesetzten und Kollegen, hergestellt und ausgebaut wird.

Der dritte Punkt war ein Vortrag über den Umgang mit Stress.
Frau Türr sprach darüber, was Stress eigentlich ist und welche positiven Aspekte von Stress es gibt und wie sich Dauerstress negativ auswirken kann. Negativer Stress kann nur bekämpft werden, wenn man die Stressoren kennt, wenn man die eigene Belastbarkeit einschätzen kann und wenn man gute Stressbewältigungsstrategien kennt.

Als Umrahmung gab es Kaffee, Tee, Obst und selbstgebackenen Kuchen.

Die Veranstaltung war sehr gut besucht und viele nutzen sie, um sich mit anderen und mit der SB-Vertretung auszutauschen.
Die Vorträge finden Sie auf den Internetseiten der Schwerbehindertenvertretung.

http://www.uni-rostock.de/struktur/vertretungenbeauftragte/schwerbehinderten-vertretung/

Jutta Türr, SBV

Einladung zur Personalversammlung des NPR

Jörg Häfke

Kurzmeldungen:

- Tarifvertrag: Entgelterhöhung ab 1. März 2016 um 2,3%
- Neue Tarifverhandlungen im kommenden Jahr - das Ergebnis hängt auch von Ihrem Engagement ab!
- Finanzamt besteht auf 19% MwSt auf Mensaessen für Beschäftigte
- In einem Jahr sind Personalratswahlen - haben Sie schon einmal über eine Kandidatur nachgedacht?

Die Personalvertretungen der Uni Rostock

wünschen Ihnen ein frohes Osterfest!

Universität Rostock

Traditio et Innovatio

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

Universität Rostock Personalräte

1/2016