

Universität
Rostock



Traditio et Innovatio



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Wege haben meistens einen Anfang und ein Ende. Das Stück dazwischen kann kurz, lang, beschwerlich, glatt, gerade oder kurvenreich, voller Hindernisse, aber auch voller Überraschungen sein. Ob Sie einen Weg betreten oder nicht, und ob Sie ihn bis zum Ende gehen, hängt in den meisten Fällen von Ihnen alleine ab.

Für die Personalvertretungen liegen jetzt wieder die Personalratswahlen auf dem Weg und dieser kreuzt am 17. Mai des nächsten Jahres auch den Ihren. Nehmen Sie Ihre Verantwortung wahr und wählen Sie Ihren Personalrat! Vielleicht entscheiden Sie sich sogar, diesen Weg mit uns gemeinsam zu gehen. Im vorliegenden Heft geben wir Auskunft, wo Ihre Fragen dazu beantwortet werden.

Die Arbeitswege einiger Jugendlichen beginnen hier an der Universität mit der Ausbildung. Unsere Ausbilder sind Wegbegleiter, von denen einer sich hier vorstellt.

Unsere Welt ist bunt, wie auch unsere Gesellschaft. Inklusion ist ein wichtiger Prozess in der heutigen Zeit. Die Gesellschaft hat diesen Weg gerade erst betreten und noch sind viele Barrieren zu überwinden. Einzelheiten schildert ein weiterer Beitrag im Heft.

Auf der Teilpersonalversammlung des NPR wurden Wege aufgezeigt, Lösungen für unterschiedliche Lebenssituationen zu finden. Eine Nachlese erinnert noch einmal an alle angesprochenen Themen.

Wir wünschen Ihnen für Ihren Urlaub schöne, erlebnisreiche Wanderwege, gut ausgebaute Radwege, klar gekennzeichnete Wasserwege und staufreie Straßen. Unsere Wünsche für Ihren weiteren Lebensweg: Lassen Sie sich nicht von Ihrem Weg abbringen, träumen Sie Ihre Träume und lassen Sie sie wahr werden.

Jutta Türri, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Inhalt:

Editorial	2
Ausblick: Mai 2017 - Personalratswahlen	3
Nachgefragt bei Mathias Linke - Ausbilder im ITMZ	4
Inklusion, was ist das?	6
Das geht uns an - Bericht zur Teilpersonalversammlung des NPR	10
Was sonst noch passiert ...	12

Ausblick:

Mai 2017 – Personalratswahlen

Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Die Reaktion innerhalb unserer Leserschaft mag sehr unterschiedlich sein, im Spektrum von: „Was denn – schon wieder?“ bis: „Ja genau, da wollte ich doch kandidieren.“

Wir sind uns bewusst, dass eine solche Ankündigung viele Fragen auslöst. Die vorhersehbarsten haben wir gesammelt und auf unserer Internetseite unter

www.personalrat.uni-rostock.de/personalratswahlen-2017/informationen

für Sie beantwortet.

Zur Orientierung haben wir die Fragen hier schon mal aufgelistet:

Warum sind im Mai 2017 Personalratswahlen? - Drei Personalräte – warum gibt es an der Uni so viele davon? - Was machen Personalräte eigentlich? - Wie arbeiten Personalräte? - Wer darf wählen? - Ist es wichtig, ob ich zur Wahl gehe? - Kann ich auch gewählt werden? - Wie werde ich Kandidatin/Kandidat? - Personalräte und Gewerkschaften – gibt es da einen Unterschied? - Wer organisiert die Wahlen?

Eine Frage beantworten wir schon hier: Wer bestimmt, ob es ab Mai 2017 eine gute Personalvertretung gibt?

Antwort:

Das sind Sie! Sie haben es in der Hand, indem Sie

- bei Vorbereitung und Durchführung der Wahlen mithelfen,
- selbst kandidieren
- oder zumindest zur Wahl gehen
- und Ihre Kollegin, Ihren Kollegen mitbringen!

Ihre Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit



Nachgefragt bei.....

Matthias Linke, Ausbilder im IT- und Medienzentrum.

Sophia Rohloff



Matthias Linke mit seinem Auszubildenden Max Kabisch

Seit wann sind Sie Ausbilder am ITMZ?

Die Ausbildung von Fachinformatikern am Rechenzentrum begann ich 2005 in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Informatik. Diese Zusammenarbeit hat mir sehr bei der Entwicklung der Ausbildung am IT- und Medienzentrum geholfen. Nach erfolgreicher Prüfung zum Ausbilder läuft die Ausbildung seit 2009 direkt am IT- und Medienzentrum.

Was sind Ihre Hauptaufgaben dort?

Ich arbeite am IT- und Medienzentrum in verschiedenen Themenbereichen, die sich auf Grund der sich ständig erneuernden IT-

Landschaft im Laufe der Zeit immer wieder ändern. Hauptarbeitsbereich ist aktuell sicherlich die Betreuung und Nutzerberatung im Bereich eLearning, speziell der Betrieb der Online-Lernplattform ILIAS. Ein weiterer Bereich umfasst das wissenschaftliche Hochleistungsrechnen von der Beratung bzgl. der HPC-Cluster an der Universität Rostock bis zum HLRN (Hochleistungsrechnen im Norden). Dazu kommt momentan die technische Unterstützung verschiedener zentraler Lizenzen. Als Leiter der Abteilung Anwendungen und Medien ergeben sich natürlich ständig weitere spannende Herausforderungen im Arbeitsalltag.

Wie viele Auszubildende haben Sie schon ausgebildet?

Momentan läuft die Ausbildung des vierten Fachinformatikers am IT- und Medienzentrum sowie eines weiteren in Kooperation mit der Universitätsbibliothek. Die drei vorherigen wurden zum Systemintegrator ausgebildet. Zwei Auszubildende konnten übernommen werden und sind jetzt wertvolle Mitarbeiter am IT- und Medienzentrum. Der dritte ist bei einem Softwareunternehmen beschäftigt. Die aktuellen Auszubildenden werden nach erfolgreichem Abschluss als Anwendungsprogrammierer hoffentlich ebenfalls am IT- und Medienzentrum bzw. an der Universitätsbibliothek arbeiten.

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

Die bedarfsorientierte Ausbildung ist sicherlich aus finanztechnischer Sicht nachzuvollziehen. Auch ist es natürlich positiv für die Auszubildenden, einen Arbeitsplatz gesichert in Aussicht zu haben und sicherlich Ansporn für eine engagierte Lehre. Auf der anderen Seite hat dadurch die Anzahl der Auszubildenden extrem abgenommen. Ich bin mir nicht sicher, wie sich das auf die Außendarstellung eines der größten Arbeitgeber der Region auswirkt.

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

Die technischen und organisatorischen Grundlagen einer Topausbildung sind an der Universität vorhanden. Ich habe alle Ausbilder als engagierte und qualifizierte Kollegen kennen gelernt, die ihr Wissen sehr gern weitergeben würden. Es wäre begrüßenswert, wenn die Universität auch diesem Aspekt der Ausbildung und Lehre einen höheren Stellenwert einräumen würde.

Ihr Lebensmotto ist....?

Wir sollten uns niemals zu ernst oder zu wichtig nehmen und immer daran denken, dass wir alle im selben Boot sitzen. Und in dem ist Platz für alle, außer für unverbesserliche Ewiggestrige.



Mehr Informationen finden Sie unter:

www.itmz.uni-rostock.de

Sophia Rohloff

Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Inklusion, was ist das?

Jutta Türr

Der Begriff Inklusion kommt aus dem Lateinischen, „includere“ heißt einlassen, einschließen, „inclusio“ Einschließung, Einbeziehung.

Als soziologischer Begriff beschreibt das Konzept der Inklusion eine Gesellschaft, in der alle Menschen gleichberechtigt sind, akzeptiert werden und selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben in all seinen Bereichen teilnehmen können, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft, Bildung, eventueller Behinderung oder sonstiger individueller Merkmale.

Es gibt keine definierte Norm, an der sich alle auszurichten haben. Normal ist, dass Unterschiede vorhanden sind.

Die Gesellschaft hat die Aufgabe, die Rahmenbedingungen so zu schaffen, dass sich alle Menschen barrierefrei in dieser Gesellschaft bewegen können.

Kann eine Gesellschaft dies leisten?

Dafür sind viele Barrieren zu beseitigen, auch in den Köpfen der Menschen.

In der kleinsten Zelle der Gesellschaft funktioniert das schon oft sehr gut.

Familien mit behinderten Angehörigen geben sich alle Mühe, den betroffenen Familienmitgliedern ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Da wird die Wohnung oder das Haus umgebaut, so dass sich alle frei bewegen

können, ein Aufzug wird ev. eingebaut, die Lichtschalter versetzt, Türen leichtgängig gemacht, das Bad vergrößert, für Kleinkindwüchsige werden höhenverstellbare Möbel eingebaut, für Schwerhörige oder Gehörlose geben Klingeln nicht nur Töne, sondern auch Lichtsignale, für Blinde gibt es die unterschiedlichsten Sprachassistenzen und vieles mehr. Dies soll eine Umgebung schaffen, in der es möglich ist, dass jedes Familienmitglied sein Leben selbstbestimmt gestalten kann. Hierfür muss jedes Familienmitglied alle anderen als gleichberechtigt akzeptieren, man muss es wollen und es kostet Geld.

Will unsere Gesellschaft dies leisten?



Quelle: www.aktion-Mensch.de

Oder ist Inklusion nur ein schönes neues Schlagwort, das das Wort Integration ersetzt und sich gerade modern und gebildet anhört? Integration und Inklusion bezeichnen zwei sich grundlegend unterscheidende Konzepte.

Integration nimmt bewusst Unterschiede wahr und verlangt vom einzelnen, sich an eine vorgegebene Norm anzupassen.

Inklusion betrachtet die Unterschiede als

selbstverständlich. Hier müssen die Rahmenbedingungen flexibel gestaltet werden.



Was hätte die Gesellschaft und somit wir alle davon?

Sehen wir uns wieder die Familie an.

Dadurch, dass eingeschränkte Familienmitglieder selbstbestimmt in der Wohnung leben können, können sie sich zu großen Teilen selbstversorgen, mehr Aufgaben im Familienalltag übernehmen, anderen Mitgliedern helfen. Dadurch werden die anderen Familienmitglieder entlastet.

Angepasste Türen und Wege werden später auch andere der Familie benötigen, wenn sie älter sind und ihre Bewegungsfreiheit eingeschränkt ist oder sie schlecht sehen und hören können. Höhenverstellbare Möbel und angepasste Bäder lassen auch Kinder viel früher selbstbestimmt am Familienleben teilnehmen und entlasten die Eltern. Und auch wenn man selbst nach einem langen Arbeitstag viele Hausarbeiten lieber im Sitzen machen möchte, können höhenverstellbare Möbel von Vorteil sein. Aufzüge in höhergelegene Etagen erleichtern jedem den Transport von Lasten wie Wäsche, Kleinmöbel, Staubsauger... Kleine Kinder braucht niemand mehr die Treppe hoch und

runter tragen. Bei Schwäche und Krankheit können auch die oberen Etagen genutzt werden.

Da die alltäglichen Lasten besser aufgeteilt werden, von allen nutzbare Räume sich erweitern, ergibt sich für jedes Familienmitglied mehr Freizeit, weniger Stress, weniger Abhängigkeit, geringere körperliche Belastung und dadurch mehr Harmonie im Zusammenleben. Auch die Angst vor Behinderung und Ausgrenzung und die Angst vor dem Älterwerden können so gemindert werden.

Wie kann eine Gesellschaft das erreichen?

Eine Grundvoraussetzung ist die Barrierefreiheit.

Barrierefreiheit heißt nicht nur, dass Rampen und Aufzüge für Rollstuhlfahrer gebaut werden. Es heißt, dass Räumlichkeiten, Medien und Einrichtungen ohne fremde Hilfe gefunden und benutzt werden können. Das Thema Barrierefreiheit zieht sich durch alle Bereiche unseres Lebens: wie wir uns fortbewegen, wie wir kommunizieren, wie wir miteinander umgehen. Besonders wichtig ist es, das Bewusstsein für Barrieren und ihren Abbau in der Bevölkerung zu stärken.

Digitale Lösungen wie Apps, Software, Sprachassistenzen sind sinnvolle Lösungsansätze. Behörden und öffentliche Einrichtungen müssen u.a. ihre Angebote so erweitern, dass Menschen mit Einschränkungen

kungen und Nicht-Muttersprachler diese ohne fremde Hilfe nutzen können, z.B. mit barrierefreien Internetseiten, mehrsprachigen Formularen, Erklärungen in leichter Sprache, Bereitstellung von Sprachassistenten und Gebärdensprachdolmetschern, Zugänglichkeit der Gebäude.

Wie weit sind wir auf diesem Gebiet in Deutschland?

Im Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes steht seit 1994: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“. 2006 verabschiedete die Bundesregierung das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (Antidiskriminierungsgesetz).

Gesetze wie das SGB IX über „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ oder SGB XI (früher Sozialhilferecht), gewährleisten einen Anspruch auf Teilhabeleistungen und sind ein Anfang auf diesem Weg.

Ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg ist die 2009 von der Bundesrepublik unterzeichnete und in Kraft getretene UN-Behindertenkonvention. In dieser Konvention geht es nicht mehr um die Integration „Ausgegrenzter“, sondern darum, allen Menschen eine uneingeschränkte Teilnahme an allen Aktivitäten zu ermöglichen.

Ich wäre schon froh, wenn in vielen Teilen die Integration funktionieren würde.

Die jahrelange Arbeit als Vertrauensfrau hat meinen Blick für Barrierefreiheit geschärft.

Ja, es gibt in den meisten öffentlichen Einrichtungen (wie z.B. einem Museum) barrierefreie Eingänge, breite Fahrwege im Inneren, Aufzüge und spezielle Toiletten für Behinderte. Aber Wickelaufgaben befinden sich oft in den Damen-Toiletten. Warum? Wickeln Männer keine Kinder?

Ausstellungsstücke sind oft so hoch angebracht, dass Kleinwüchsige, Kinder und Rollstuhlfahrer sie kaum sehen können. Vitrinen sind so breit, dass es für jeden schwer



ist, die entsprechenden Beschriftungen zu lesen oder zuzuordnen, Beschriftungen so klein sind, dass man sie auch hätte weglassen können. Der Platz zwischen den Vitrinen ist oft so eng, dass es für Familien zum Stress ausartet, hier mit Kindern durchzugehen, von Platz für Rollstühlen, Kinderwagen, Rollatoren und Menschen mit Krücken ganz zu schweigen.

Für Blinde sind die Vitrinen nur eckige Kästen, Videos ohne Erklärung sind für sie nicht vorhanden, nur akustische Erklärungen nutzen Gehörlosen nichts.

Es gibt auch gute Beispiele:

So gibt es Museen, die Rekorder und Kopfhörer anbieten, die die Ausstellungstücke gesteuert in mehreren Sprachen erklären, unter anderem auch für Kinder oder in leichter Sprache und auch gleichzeitig Prospekte mit diesen Erklärungen für Gehörlose und Schwerhörige bereit liegen, in denen viel Platz zwischen den Ausstellungsstücken ist, in denen man manche Sachen anfassen kann, wo man durch eigene Interaktion ein physikalisches Gesetz oder eine technische Errungenschaft „begreifen“ kann.

Ich habe Einrichtungen gesehen, wo es außer den Toiletten für Männer, Frauen und Behinderten auch Toiletten für Kinder gibt.

Ein anderer, sehr wichtiger Bereich für die Menschen, ist die Arbeit. Sie lässt uns an der Gesellschaft teilnehmen und erlaubt oft erst ein selbstbestimmtes Leben.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist im Aufschwung. Die Arbeitslosenquote liegt zurzeit bei rund 6%.

Leider geht diese Entwicklung an den Menschen mit Behinderung vorbei. Die Arbeitslosenquote bei Schwerbehinderten lag im Oktober 2015 bei 13,9%.

Die Aktion Mensch gibt seit 2013 jedes Jahr ein Inklusionsbarometer heraus, um den Fortschritt der Inklusion von Menschen mit Behinderung zu messen.

Es hat zwar eine leichte Verbesserung zum Vorjahr der Lage von schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt gegeben, es hat aber ebenso eine Verschlechterung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz stattgefunden.

Mehr zu diesem Thema finden Sie auf den Seiten von Aktion Mensch unter

Inklusionsbarometer 2015.



All dies zeigt uns aber auch:

Ein Umdenken hat begonnen. Wir haben den Weg zu einer inklusiven Gesellschaft betreten. Es liegt aber noch ein sehr langer Weg vor uns.

(Quellen: www.aktion-mensch.de, www.indiwi.de)

*Jutta Türr,
Vertrauensfrau der Schwerbehinderten*

„Die Menschen können sehr verschieden sein, aber ihre Träume sind es nicht.“

Jens Peter Jacobsen, dänischer Schriftsteller

Das geht uns an:

Bericht zur Teilpersonalversammlung für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Erich Schreiber

Am 24. Mai 2016 fand im Großen Hörsaal Justus-von-Liebig-Weg unsere Teilpersonalversammlung für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten der Universität Rostock statt. Schwerpunktthema war – passend zu dem langanhaltend warmen Wetter – „Urlaub und Freistellung“. Zu diesem spannenden Thema haben sich auf Einladung des Personalrates für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten (NPR) mehr als 170 Kolleginnen und Kollegen zusammengefunden.

Personalversammlungen finden mindestens einmal im Jahr statt. Sie sind unser betriebliches Recht und die Zeit zählt als Arbeitszeit. Herr Uwe Schröder als 1. Stellvertretender Vorsitzender des NPR hat die Versammlung moderiert. Nach einem Grußwort des Hauptpersonalrates von Frau Gabriele Schmidt trug er den Tätigkeitsbericht in Vertretung für den Vorsitzenden des NPR Herrn Jörg Häfke vor. Verschiedene Schwerpunkte wurden angesprochen. Unter anderem stellen die Problematiken der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und der voranschreitende Personalabbau große Herausforderungen dar. Gerade auch der nichtwissenschaftliche Unterbau - der das tagtägliche Fundament der Arbeit der

Universität sicherstellt – wird immer stärker verdichtet. In dem Zusammenhang kommen die Themen der Arbeit über das Rentenalter hinaus und auch Leiharbeit immer wieder in die Diskussion.

Wie diese Herausforderungen durch die 15 Jahre Stellenabbau in allen Bereichen der Landesverwaltung MV in seinem Zuständigkeitsbereich angegangen werden, hat dann unser Kanzler (i.V.) Dr. Jan Tamm dargestellt. Um in der Aufgabenflut zu bestehen, war es notwendig, die Kernaufgaben zu identifizieren und sich auf diese zu fokussieren. Werkzeuge wie E-Verwaltung verringern den Zeitbedarf. Die notwendige Aufgabenkritik war langfristig und in gegenseitiger Abstimmung durchzuführen. Für die Universität gilt: Jeder Bereich muss langfristig für sich die Umsetzung des vorgegebenen Personalkonzeptes organisieren.

Im Schwerpunktthema „Urlaub und Freistellungen“ kamen dann verschiedene Aspekte zur Sprache. Es ging um gesetzlichen und tariflichen Urlaub sowie Übertragung ins Folgejahr oder sogar länger bei Krankenschreibung (Frau Gabriele Schmidt). Passend dazu drehte es sich im Vortrag von Herrn Frank Richter noch um weitere Frei-

stellungen, die - bezahlt oder unbezahlt - in besonderen Lebenssituationen auf Antrag gewährt werden können. Für tragische Ereignisse wie den Tod naher Angehöriger, aber auch für schöne Ereignisse wie Geburten oder langjährige Dienstjubiläen können diese bezahlt gewährt werden – um nur einige Beispiele zu nennen. Aber auch bei ärztlichen Behandlungen, die notwendig während der Arbeitszeit stattfinden müssen, kann auf rechtzeitigen Antrag hin bezahlte Freistellung gewährt werden. Dieses Thema hatten wir ja u.a. in der letztjährigen Personalversammlung.

Ein Sabbatical ist eine Möglichkeit, Zeit vorzuarbeiten und dann eine längere bezahlte Auszeit vom Beruf zu nehmen. Über die verschiedenen Modelle und Folgen von Erkrankungen in diesen Phasen informierte Herr Uwe Schröder auf Grundlage des von Herrn Jörg Häfke vorbereiteten Vortrages.

Herr Erik Schreiber (NPR) hat noch Grüße vom Verband Hochschule Wissenschaft MV vhw-mv, einer Tochtergewerkschaft des dbb, überbracht. Er erinnerte daran, dass im Jahr 2017 wieder Tarifaueinandersetzungen anstehen und rief alle Anwesenden dazu auf, ihre Vorstellungen und Wünsche gegenüber ihren Gewerkschaften zu äußern. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass es in Zeiten des lebenslangen Lernens zusätzlich noch einen gesetzlichen jährlichen Anspruch auf Bildungsurlaub gibt. (Bildungsfreistellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern BfG M-V:

www.lagus.mv-regierung.de/Foerderungen/BfG_MV).

Zugelassene Angebote findet man auf diversen Seiten im Internet.

Liebe Kolleginnen und Kollegen: Im nächsten Jahr sind wieder Personalratswahlen. Wir suchen Euch, denn: Wir brauchen EUCH!!!

Im Zuge der Teilpersonalversammlung gab es immer wiederkehrend das Plädoyer für Mitarbeit im Personalrat. Ein Personalrat vertritt die Interessen der Mitarbeiter. Häufig werden wir angesprochen, wenn es zu Problemen kommt. Läuft alles glatt, denkt man nicht darüber nach... Aber damit das auch funktioniert, brauchen wir immer wieder engagierte Macher. Wenn Ihr also Interesse habt, wenn Ihr selbst Euch gerne für andere einsetzt, wenn Ihr etwas bewegen wollt, dann kommt mit in den Personalrat! Oder Ihr kennt jemanden, der das gerne machen würde – dann ermutigt ihn! Jetzt ist die Zeit, sich dafür zu entscheiden!

Die Folien zu den Vorträgen sind wie gewohnt in den nächsten Tagen auf unserer Homepage nachzulesen. Habt Ihr dazu oder zu anderen Themen Fragen, sprecht uns einfach an. Wir sind für Euch da.

www.personalrat.uni-rostock.de

*Erik Schreiber,
Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten*

Was sonst noch passierte ...

... ist manchmal so positiv, dass wir es gern als gutes Beispiel kundtun. Heute hätten wir sogar drei gute Beispiele:

1. Im März tauschten sich der Dekan der PHF und Vertreter des WPR zur Anwendung der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) aus. Beide Seiten stimmten darin überein, dass die Expertise der Beschäftigten bereits bei der Planung der Lehre einbezogen werden sollte, so dass eine Überlastung möglichst gar nicht entsteht. Der Dekan sagte zu, den Fakultätsrat über diesen Gesprächsinhalt zu informieren, was unserer Kenntnis nach auch geschehen ist.
2. Der Fakultätsrat der WSF wurde in der Aprilsitzung darüber informiert, dass Stipendiat/-innen, die Hochschulangehörige der Universität Rostock sind, ab sofort hinsichtlich ihrer aktiven Beteiligung an wissenschaftlichen Tagungen ebenso aus Fakultätsmitteln unterstützt werden wie wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen.
3. In der Fakultätsratssitzung der MNF im Mai wurde bekannt gegeben, dass zukünftig Promovierende, die nicht in einem Angestelltenverhältnis mit der Universität stehen (z.B. Stipendiaten/-innen) auch die Rundmails an die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen erhalten.

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