

# Infoheft

der Personalvertretungen

115



# Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

dieses Heft steht unter dem Motto „Personalratswahlen“. die im Mai dieses Jahres stattfinden.

Sind Personalräte überflüssig oder unverzichtbar? Die Erfahrungen und Meinungen dazu sind sehr unterschiedlich. Warum gibt es Personalvertretungen?

Was machen die Personalvertretungen eigentlich? Und warum haben wir drei Personalräte und eine Schwerbehindertenvertretung an der Universität?

Die Tätigkeitsberichte der einzelnen Personalräte sind so unterschiedlich wie ihre Aufgaben.

Die Schwerbehindertenvertretung berichtet ebenfalls über ihre Arbeit. Sie gehört nicht zu den Personalräten und wird erst im Herbst 2018 gewählt.

Der Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten wird vor der Wahl im Mai noch eine Personalversammlung durchführen. Hier eine Vorinformation dazu.

Ostern steht vor der Tür. Wir wünschen Ihnen ein paar erholsame, schöne Tage mit vielen schönen Erlebnissen.

*Ihre Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit der Personalvertretungen*

## Inhalt:

Editorial	2
Personalräte - Überflüssig oder unverzichtbar?	3
Tätigkeitsbericht des Personalrats der nichtwiss. Beschäftigten	5
Tätigkeitsbericht des Personalrats der wiss. Beschäftigten	8
Interessenvertretung als Sisyphusarbeit	10
Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung	13
Terminankündigung	16

# Personalräte - Überflüssig oder unverzichtbar?

Dr. Sybille Bachmann, Vorsitzende Gesamtpersonalrat

„Die sind lästig, halten den Laden auf und meckern nur.“ - „Die beraten toll, helfen immer und unterstützen Veränderungsprozesse.“ So die Extreme, und damit die Antwort auf die Frage: Die einen halten Personalräte für überflüssig, die anderen für unverzichtbar. Doch woran liegt das?

Vor allem an den unterschiedlichen Interessen der Betrachter:

Wer echte Partner im Arbeitsalltag und bei Zukunftsdebatten sucht, der findet sie gerade auch in den Personalräten. Wer meint, einsame Entscheidungen seien besser als breit getragene, der trifft auf Gegenwehr.

Die Bedeutung von Betriebs- und Personalräten für ein Unternehmen ist vor fast 170 Jahren erkannt worden, denn die ersten freiwilligen Arbeiterausschüsse schufen sozialliberale Unternehmer 1850, die ersten gesetzlichen gab es 1900 in Bayern.

Die Idee stammt von den Arbeitgebern selbst. Wenn diese Erkenntnis auch heute auf allen universitären Ebenen selbstverständlich wäre, könnten wir in Vielem bereits weiter sein.

Im Mai ist es wieder soweit: Die Wahlen zu Ihren Personalräten stehen an, auf Ebene der Universität (GPR, WPR, NPR) und auf Ebene des Bildungsministeriums (HPR).

Zu Wahl stellen sich Kandidatinnen und Kandidaten, die den Willen zur Interessensvertretung für ihre Kolleg/innen sowie zur Mitgestaltung der Universität als Ganzes mitbringen.



Personalräte können keine Wunder vollbringen, denn sie bewegen sich in einem gesetzlich festgelegten Rahmen. Aber sie können Chancen für die Universität und die einzelnen Beschäftigten erkennen, aufzeigen und nutzen, mal zusammen mit den Vorgesetzten, mal in kritischer Auseinandersetzung mit ihnen. Letztlich wird es meist eine Lösung geben, aus der beide Seiten gelernt haben und aus der für die Zukunft Tragfähiges ableitbar ist.

Personalräte betrachten Probleme in erster Linie als Herausforderung zur Lösungssuche,

im fairen und konstruktiven Miteinander. Sie freuen sich immer dann, wenn auch Führungskräfte zu dieser Erkenntnis gelangen.

Dass dieser Weg steinig und lang ist, soll nicht verschwiegen werden.

Personalräte sind zugleich nur so stark wie die Beschäftigten, die hinter ihnen stehen.

Das fängt bei der Wahlbeteiligung an.

**Gehen Sie wählen, denn jede Stimme hat auch ein Gewicht.**

Hier können Sie sich über die Wahl und die Kandidierenden informieren:



# Tätigkeitsbericht des Personalrats der nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Mai 2013 bis März 2017

Jörg Häfke. Vorsitzender Personalrat für die nichtwissenschaftlich  
Beschäftigten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Personalvertretungsgesetz trägt dem Personalrat auf, einmal jährlich über seine Arbeit zu berichten. In diesem Jahr endet zudem die Wahlperiode der Personalräte. Das gibt dem Personalrat die Möglichkeit, die wichtigsten Themen der letzten 4 Jahre noch einmal Revue passieren zu lassen. Nachfolgend sollen einige der Eckpunkte noch einmal benannt werden:

## **Zu Beginn unsere Arbeit in Zahlen**

Unser Gremium hat rund 200 Sitzungen absolviert. Der Vorstand und die Arbeitsgruppe Einstellung bereiten die Sitzungen entsprechend vor, demzufolge haben diese beiden ebenfalls 200-mal getagt. Es wurde über rund 2.000 eingereichte Anträge von der Dienststelle entschieden und rund 650 Mitarbeiter wurden von uns beraten. 350-mal nahmen wir an Einstellungsgesprächen teil und führten ca. 120 gemeinsame Beratungen/Gespräche mit der Dienststelle.

## **Arbeiten über das Rentenalter hinaus**

Die Dienststelle reichte Anträge für Mitarbeiter ein, die über den Eintritt in das Rentenalter hinaus (weiter-) beschäftigt werden sollten und wollten. Diese führten zu kontroversen Diskussionen im Gremium. Es gibt durchaus Gründe dafür, ebenso aber auch nicht wenige dagegen. Allerdings erwarten wir von den Fachvorgesetzten, und natürlich dem Personaldezernat, eine Personalpolitik, die sich frühzeitig mit dem Weggang von Beschäftigten befasst: Weitergabe von Wissen, Übergangsregelungen, Einarbeitung neuer Mitarbeiter etc. sind für uns Inbegriff einer guten Personalentwicklung. Die Universität hat inzwischen erklärt, nur im Ausnahmefall solche Anträge einreichen zu wollen.

## **Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) - Novellierung (aus der Sicht des NPR)**

Das WissZeitVG regelt seit dem Jahr 2007, wie die Arbeitsverträge überwiegend für das wissenschaftliche Personal an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zeit-

lich befristet werden können. Nichtwissenschaftler ließen sich nach diesem Gesetz auch befristen.

Der Anteil an kurzzeitigen befristeten Arbeitsverhältnissen hatte inzwischen ein Maß erreicht, das nicht mehr vertretbar war. Aus diesem Grund hat die Bundesregierung die Reform des WissZeitVG vorangetrieben. Mit der Gesetzesnovelle soll Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis entgegengetreten werden, ohne die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen.

Das WissZeitVG findet für die Befristung des nichtwissenschaftlichen Personals keine Anwendung mehr. Ein entsprechender Passus wurde gestrichen.

Das Änderungsgesetz ist zum 17.03.2016 in Kraft getreten.

Aus unseren Unterlagen, die uns zur Mitbestimmung vorgelegt wurden, geht hervor, dass im Zeitraum 2009 bis 2015 (6 Jahre) in 60 Fällen und für insgesamt 44 Personen Arbeitsverhältnisse für nichtwissenschaftliches Personal nach WissZeitVG befristet wurden.

### **Dienstvereinbarungen**

- DV Home-Office → ist unterschrittsreif und liegt bei der Dienststelle
- DV Jahresarbeitszeitkonten → Dienststelle weigert sich darüber zu verhandeln
- DV Mitarbeitergespräche

Zu einer guten Führungskultur gehören auch die „Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gespräche“. Das Mitarbeitergespräch soll die Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Fachvorgesetzten über Aufgaben, Ziele und Entwicklungspotenziale fördern. Dazu lief seit Mai 2012 in unserer Universitätsbibliothek ein Pilotprojekt, das durch den NPR begleitet wurde.

Spielregeln sowie ein Leitfaden wurden entwickelt und Führungskräfte geschult. Und so wurden im zweiten Halbjahr 2012 die ersten Mitarbeiter-Gespräche geführt. Danach erfolgte eine Evaluation und die Ergebnisse wurden uns vom UB-Direktor Herrn Zepf und Herrn Malo, Organisationsentwickler, im April 2013 präsentiert. Da es noch keine entsprechende Dienstvereinbarung gab, wurde die Pilotphase um ein weiteres Jahr verlängert.

Zu diesem Zeitpunkt gab es einen Dienstvereinbarungsentwurf der Dienststelle, der nicht nur für die Universitätsbibliothek gelten sollte sondern auch für die zentrale Verwaltung und das Sprachenzentrum. Dieser Entwurf wurde im Personalrat beraten. Ab hier ist dann der Gesamtpersonalrat zuständig, da künftig auch wissenschaftliche Mitarbeiter betroffen sein werden.

Seit dem 26.10.2016 gibt es eine unterschriebene „Dienstvereinbarung zur Führung von Mitarbeitergesprächen“.

### **Reorganisation D3**

Wenn man etwas verändern/verbessern will, ist man gut beraten, den Ist-Stand zu analy-

sieren und dann errichtet man die neue Struktur nach den neuen Anforderungen/Prämissen aus. So bereits praktiziert bei der Reorganisation im Personaldezernat (Ende 2012) und zuletzt im Dezernat 3. Das Dezernat Technik, Bau und Liegenschaften bekam einen neuen Dezernenten, Herrn Dr. Werner. Er wurde durch den Kanzler mit der Neustrukturierung des D3 betraut.

Anfang 2013 wurde der NPR informiert, dass eine solche Veränderung (Reorganisation) ansteht. Wir waren dabei, als in den Informationsrunden für die Referenten und die Mitarbeiter die neuen Strukturen vorgestellt wurden. Veränderungen erzeugen oftmals Unsicherheiten. Die Zusage der Dienststelle, dass alle an Bord bleiben und Gehaltskürzungen nicht im Raum stehen, führte dann zunächst zur allgemeinen Beruhigung.

Nun galt es, die neue Struktur mit Leben zu erfüllen und die geplanten Veränderungen in die Praxis umzusetzen. Offenbar sprach jedoch die Realität eine andere Sprache und die neue Struktur konnte bis zum heutigen Tag nicht adäquat umgesetzt werden. Hier fehlte es dann auch an der nötigen Transparenz gegenüber den Mitarbeitern.

### **Leiharbeit**

Die meisten Betriebs- und Personalräte in Deutschland müssen sich mit dem Thema Leiharbeit befassen, so auch wir. Leiharbeit geht häufig einher mit einer tariflichen Schlechterstellung des ausgeliehenen Kollegen gegenüber der Stammebelegschaft und kaum ein Leiharbeiter hat eine Chance auf eine nachfolgende Festanstellung. Personalräte befürchten zudem eine Verdrängung der Stammebelegschaft.

Im Rahmen der schwierigen und kontroversen Diskussion zu diesem Thema hätte die Universität gern mit dem PR eine Vereinbarung geschlossen. Hierzu hatte der PR eine Reihe von Kriterien aufgestellt, auf die sich jedoch Dienststelle und Personalrat letztendlich nicht einigen konnten. Grundsätzlich ist der PR nach wie vor der Meinung, dass Leiharbeit durch eine gute Personal- und Personalentwicklungspolitik entbehrlich wäre. Trotzdem hat die Universität weitere solche Anträge beim Personalrat eingereicht.

### **weitere Themenfelder im o.g. Berichtszeitraum waren u.a.:**

- Arbeitsgruppe Recht (Dienststelle und Personalräte)
- Stellenreduzierung (2002-2017) um 298 Stellen
- Befristungspolitik der UR
- Rechtsstreite am Verwaltungsgericht Greifswald



# Tätigkeitsbericht des Personalrats der wissenschaftlich Beschäftigten Mai 2013 bis März 2017

Marika Fleischer, Vorsitzende Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Der größte Erfolg des WPR in der zurückliegenden Wahlperiode war der Abschluss der „Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung“ im April 2015. Damit gibt es klare Regeln für die Laufzeit und den Mindeststellenumfang, zum Anspruch auf Arbeitszeitanteile für die eigene Qualifikation und Standards für die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen zum erfolgreichen Abschluss der Qualifikation. Der aktuell durch die Universitätsleitung aktiv vorangetriebene Gedanke zur Personalentwicklung – auch und gerade für wissenschaftliches Personal – ist in dieser Dienstvereinbarung verankert.

Das heißt nicht, dass es keine Probleme mehr gibt! Die gibt es leider zuhauf, und viele tauchen mit frustrierender Regelmäßigkeit auf. Im ausführlichen Tätigkeitsbericht des WPR unter

[www.personalrat.uni-rostock.de/pr-wpr/pr-wpr-info/pr-wpr-info-berichte](http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-wpr/pr-wpr-info/pr-wpr-info-berichte)

können Sie sich über Einzelheiten informieren.

Was setzten wir dagegen? Wissen, Beharrlichkeit, Geduld.

In unseren jährlichen Personalversammlungen greifen wir einzelne Schwerpunktthemen unserer Tätigkeit heraus, stellen sie vor, informieren zum rechtlichen Hintergrund und diskutieren Lösungswege. Die thematische Bandbreite reichte vom WissZeitVG, der Lehrauftragsrichtlinie, über das Urheberrecht bis hin zum Arbeitszeitrecht für wissenschaftliches Personal. Wir stellten unsere Vorhaben und geplanten Dienstvereinbarungen vor, holten Ihre Meinung dazu ein und informierten darüber, wie wir bei der Umsetzung der Vorhaben vorangekommen sind.

Hat sich in der letzten Wahlperiode für das wissenschaftliche Personal an der Universität etwas geändert?

Wir denken schon.

- Die o.g. Dienstvereinbarung setzt Standards und ist Orientierung bei so unterschiedlichen Themen wie Vertragsgestaltung, Personalplanung, Verfassen der Tätigkeitsdarstellung oder Absehen von der Stellenausschreibung. Davon profitieren die wissenschaftlich Beschäftigten und auch die Führungskräfte, Professorinnen und Professoren.
- Die Erkenntnis, dass Tarifvertrag und Arbeitszeitgesetz auch für das wissenschaftliche Personal gelten, verbreitet sich immer mehr.
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind sich ihrer Rechte zunehmend bewusst und suchen Beratung und Unterstützung bei ihrer Personalvertretung.
- Auch Führungskräfte, Professorinnen und Professoren wenden sich mit Ihren Fragen und Anregungen direkt an den WPR.
- Im Mai sind Personalratswahlen. Das neue gewählte Gremium kann auf ein gutes Fundament aufbauen und findet ein breites und interessantes Betätigungsfeld. Es ist noch genug zu tun, und es wird Neues hinzukommen.

**Machen Sie mit!**



Foto: ITMZ

# Interessenvertretung als Sisyphusarbeit

## Bilanz des Gesamtpersonalrates für den Zeitraum

Mai 2013 - März 2017

Dr. Sybille Bachmann, Vorsitzende Gesamtpersonalrat

Personalratsarbeit ist spannend, sie öffnet den Blick über den eigenen Bereich hinaus für die Belange der gesamten Universität, sie bietet viel reales Leben und stellt täglich eine Herausforderung dar. Wir haben diese Herausforderung gerne angenommen und dabei viel gelernt.

Personalratsarbeit ist per Gesetz Interessenvertretung. Der Gesamtpersonalrat (GPR) vertritt Interessen von 2.000 Beschäftigten. Nicht einzelne Personalvorgänge prägen unseren Alltag, sondern allgemeine rechtliche, organisatorische, soziale und hochschulpolitische Fragestellungen.

Hierfür bedarf es in der Regel eines langen Atems, einer regelrechten Sisyphusarbeit. Der Held der griechischen Mythologie wurde von den Göttern verurteilt, auf ewig einen Felsblock den Berg hinauf zu wälzen, der kurz vor dem Gipfel immer wieder zurück ins Tal rollt. Dieses Bild ist für Personalvertretungen nicht abwegig.

Vergleicht man Kernthemen der Wahlperiode 2013-2017 mit Themen der drei vorangegangenen, auf unserer Internetseite nachlesbaren Perioden, stellt man verblüfft fest, dass sich Herausforderungen immer wieder bzw. anhaltend gestellt haben. Dazu zählen neben Fragen des Arbeitsrechts, sozialen Aspekten und Arbeitsbedingungen die folgenden Themen:

### **Hochschulpolitisch (Land)**

- Finanzkürzungen (Stellenabbau) und Umstrukturierungen
- Rechtsformänderung des Universitätsklinikums
- Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG)
- Zielvereinbarungen der Universitäten mit dem Land M-V

### **Hochschulpolitisch (Universität Rostock)**

- Debatten um Strukturen und ein Leitbild
- Ergänzung der Einheit von Forschung & Lehre um Führungsverhalten

- Personalentwicklungskonzept
- Datenschutz
- Leitlinien für Mitarbeitergespräche.

Alle diese Themen standen bereits vor 15 Jahren auf unserer Agenda und wir haben uns immer wieder sehr aktiv und zum Teil initiiierend eingebracht:

Die bereits 2001 vorgeschlagene Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes für die Universität Rostock wird seit diesem Jahr intensiv in Angriff genommen, zunächst für das wissenschaftliche Personal, eine Weiterentwicklung ist vorgesehen.

Vom GPR aufgezeigte Vor- und Nachteile einer Änderung der Rechtsform des Universitätsklinikums sind eingetreten, auch kam es zur erforderlichen Veränderung am Gesetz. Und für die kommende Wahlperiode zeichnen sich Änderungen für beide Klinika am Standort Rostock ab, wie sie bereits mit dem Kooperationsvertrag von 1999 vorgedacht wurden.

Das Thema Datenschutz entwickelte sich gerade auf Drängen der Personalvertretung von einem exotischen, oft als nervig empfundenen notwendigen Übel, das auch mal vernachlässigt werden könne, zu einem nicht mehr wegzudenkenden Aspekt im universitären Handeln.

Durch die Kooperation mit den statusbezogenen Personalräten für die nichtwissenschaftlich und wissenschaftlich Beschäftigten (NPR/WPR), die Teilnahme an den Sitzungen der Fakultätsräte und des Akademischen Senats konnten gesamtuniversitäre Probleme rasch erkannt und aufgegriffen werden.

Die enge und zugleich kritisch-konstruktive Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und den Dezernaten war dabei selbstverständlich. Sie schloss erforderliche Auseinandersetzung zugleich nicht aus.

Als Instrumente werden das gesetzlich verankerte Monatsgespräch mit dem Rektor bzw. seinen Vertretern, der kurze Dienstweg und die 2013 initiierten Routineterminale mit dem Kanzler genutzt. Als neue Instrumente kamen 2016 eine themenbezogene Teilnahme an der Runde der Fraktionsgeschäftsführer/innen sowie eine themenbezogene wechselseitig moderierte Arbeitsgruppe mit dem Kanzler und Personaldezernat hinzu.

Für unsere Universität wünschen wir uns die vertiefte Diskussion von Leitbild bzw. Vision, mit der Ableitung von Aufgaben, Strukturen und Personalbedarfen. Auf dieser Grundlage sind auch (Nach-)Verhandlungen zu (neuen) Zielvereinbarungen mit dem Land möglich.

Angesichts immer komplexer werdender Arbeitsprozesse und Entwicklungen gilt es aus unserer Sicht, in allen Bereichen der Universität einen kooperativen Führungsstil zu pflegen.

Partnerschaft erfordert dann gegenseitige Kompetenzzuerkennung, Aufgaben- und Verantwortungsübertragung.

Der GPR steht für eine Zusammenarbeit auf gleicher Augenhöhe mit der Dienststelle. In der gesamten Wahlperiode gab es (leider) mehrfach Situationen, die an die Grenze persönlicher Belastbarkeit und Nachvollziehbarkeit von Vorgängen/Entscheidungen führten. Nicht selten hätten wir uns ein höheres Maß an mitarbeiterzugewandter Arbeitsweise und gegenseitigem Verständnis gewünscht.

Zugleich gab es zahlreiche Beispiele für ein gelungenes vertrauensvolles und zielführendes Zusammenwirken. Die gemeinsame Suche nach Lösungen führt in der Regel eher zu positiven Ergebnissen für alle Beteiligten als das unverrückbare Festhalten an Positionen.

Auch wenn Personalratstätigkeit langfristig ausgerichtete Sisyphusarbeit darstellt, lohnt sich der Einsatz. Ganz in diesem Sinne meinte der Philosophen Albert Camus, wir müssten uns Sisyphos als einen glücklichen Menschen vorstellen, denn er habe die Strafe der Götter als seine Aufgabe angenommen und genau damit gegen sie rebelliert: „Sein Schicksal gehört ihm. Sein Fels ist seine Sache.“

Die Arbeit der letzten Jahre, d.h. die Tätigkeitsberichte, finden Sie auf der Internetseite des Gesamtpersonalrates unter

[www.personalrat.uni-rostock.de/pr-gpr/pr-gpr-info](http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-gpr/pr-gpr-info)

Nachlesbar ist hier ebenfalls ein vergleichender Überblick über wesentliche Themen der letzten 15 Jahre.



# Tätigkeitsbericht der Schwerbehinderten- vertretung (Jan 2016 - März 2017)

Jutta Türr, Vertrauensfrau der Schwerbehinderten

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) gehört nicht zu den Personalräten. Sie ist eine eigenständige, gewählte Personalvertretung und vertritt die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden der Universität.

Die Arbeit der SBV ist sehr vielfältig, interessant, aber auch anstrengend und zeitaufwendig. Zurzeit sind an der Universität 90 Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte beschäftigt.

Unsere Arbeit bestand auch im letzten Jahr zum großen Teil aus der Begleitung von Einstellungsverfahren (1 x AZUBI, 35 x nichtwissenschaftlich Beschäftigte, 8 x wissenschaftlich Beschäftigte, 3 Berufungen)

Die SBV muss an den Auswahlverfahren beteiligt werden, wenn sich ein Schwerbehinderter auf eine ausgeschriebene Stelle beworben hat. Die gesetzlichen Vorgaben sagen, dass jeder schwerbehinderter Bewerber, der formal für die Stelle geeignet ist, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen ist. Das trifft nicht immer auf Verständnis in den Fachbereichen. Bei Nichtberücksichtigung eines formal geeigneten schwerbehinderten Bewerbers/Bewerberin kann dieser klagen.

Die SBV hat das Recht, bei Bewerbung eines Schwerbehinderten an allen Gesprächen dieses Verfahrens teilzunehmen, um eine Stellungnahme abzugeben.

Die damit verbundene Zusammenarbeit mit den Personalräten, der Berufungsstelle und dem Personaldezernat ist gut.

Wir begleiteten schwerbehinderte Mitarbeitende zu Personalgesprächen, in denen es oft um krankheitsbedingte Ausfälle oder Minderleistungen ging. In einem Fall wurde eine krankheitsbedingte Kündigung angedacht. Da weder der Personalrat, noch die Schwerbehindertenvertretung noch das Integrationsamt zugestimmt haben, ist dieser Prozess noch im Gange.

Gespräche zum Beruflichen Eingliederungsmanagement würden wir auch begleiten, leider lagen im Berichtszeitraum keine Anforderungen hierzu vor.

Präventiv begleitete die Schwerbehindertenvertretung nicht schwerbehinderte Mitarbeitende zu Personalgesprächen auf ihren Wunsch oder nach Anfrage vom Personaldezernat, um frühzeitig eingreifen zu können, wenn lange Krankheit zu Problemen am Arbeitsplatz führen könnte.

Oft ist das Verständnis der Vorgesetzten oder auch Mitarbeitende nicht da, um die Ein-

schränkungen in der Arbeit eines Schwerbehinderten zu tolerieren. Dann wurden Gespräche geführt, um besonders Vorgesetzte für dieses Thema zu sensibilisieren.

Es fanden Beratungen zu Schwerbehinderung, Gleichstellung, REHA, Rente, Probleme am Arbeitsplatz, Verhalten in Gesprächen statt.

Wichtig war und ist es auch, Mitarbeitende zu motivieren und zu unterstützen, wenn sie mit dem Status „Schwerbehinderung“ nicht so einfach fertig werden.

Das Integrationsamt stellte auf Antrag der Schwerbehindertenbeauftragten Gelder für die Unterstützung Schwerbehinderter am Arbeitsplatz zur Verfügung. Die Beschaffungsstelle der Universität stellte auf Antrag angepasste Möbel und Hilfen für Schwerbehinderte bereit. An Besichtigungen von Arbeitsplätzen Schwerbehinderter waren wir dabei. Hier ist die Zusammenarbeit mit der Dienststelle sehr gut und es ist auf diesem Gebiet auch schon einiges erreicht worden.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit ist das Begleiten von Bau- und Restaurierungsvorhaben der Uni. Baupläne wurden begutachtet und über noch anstehende Mängel diskutiert. Fertiggestellte Bauvorhaben wurden durch eine Begehung auf Barrierefreiheit überprüft.

Die SBV ist im Gespräch mit dem Dezernat Technik und der Dienststelle, um die Nutzung der uni-internen behindertengerechte Parkplätze auch den mobilitätseingeschränkten Mitarbeitenden, die nicht die für deren Nutzung notwendige Plakette haben, zu ermöglichen. Es fanden regelmäßig Gespräche mit dem Kanzler der Universität statt und die SBV ist im Gespräch mit der Dienststelle zu einer uni-eigenen Integrationsvereinbarung.

Im Januar 2016 führten wir die Vollversammlung der Schwerbehinderten durch. Die Beteiligung war gut und entsprach der Erwartung.

Weiterhin fand ein Gespräch mit Frau Dr. Kastell aus dem Bereich „Inklusive Hochschulen“ zur Zusammenarbeit unter dem Motto „Vielfalt und Barrierefreiheit“ statt. Auch über diese Internetseiten sind die Seiten der Schwerbehindertenvertretung zu erreichen.

Der neue Internetauftritt der SBV wurde gestaltet.

Die Mitglieder der SBV haben regelmäßig an Weiterbildungen teilgenommen, wie an „Krankheitsbilder“, „Gesprächsführung“, „Psychische Belastungen im Betrieb“ und weiteren.

Wir arbeiten in Arbeitsgruppen der Personalvertretungen und des Arbeitgebers mit.

Weitere Informationen finden Sie unter

[www.uni-rostock.de/einrichtungen/vertretungen-und-beauftragte/  
schwerbehindertenvertretungen](http://www.uni-rostock.de/einrichtungen/vertretungen-und-beauftragte/schwerbehindertenvertretungen)

# Terminankündigung

Jörg Häfke, Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten



## **Teilpersonalversammlung für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten der Universität Rostock**

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir laden Sie herzlich zur letzten Teilpersonalversammlung in dieser Amtsperiode

am: Dienstag, 25. April 2017

um: 13:30 Uhr

Ort: Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät

Hörsaal HSL (gegenüber der Sporthalle)

Justus-von-Liebig-Weg 6

ein.

**Einladung und Tagesordnung folgen.**

**Bitte Termin notieren!**



Bild: privat

*Die Personalvertretungen  
der Universität Rostock  
wünschen Ihnen  
ein schönes und  
erholsames Osterfest!*



Mehr Informationen und aktuelle Mitteilungen finden Sie immer auch auf den Internetseiten der Personalvertretungen unter:  
[www.personalrat.uni-rostock.de](http://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](mailto:personalrat@uni-rostock.de)