

Infoheft

der Personalvertretungen



Inhalt:

Editorial	2
Gegendarstellung	3
In aller Munde - psychische Gefährdungsbeurteilung	4
Gesetze und Tarifvertrag sind verbindliches Recht	6
Steht in meiner Personalakte, dass ich einen Bandscheibenvorfall hatte	8
Kurz gesagt!	10
Wahlen zur SBV	12
Einladung zur Teilpersonalversammlung des NPR	14

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

im letzten Heft haben wir über unerwartete Tücken am Jahresende und zu den Aufgaben des GPR berichtet. Einige zu den Unterthemen Jahressonderzahlung, Nebentätigkeit und zum Rücktritt des ehemaligen GPR-Vorsitzenden gemachte Aussagen fand die Universitätsleitung „nicht, teilweise nicht richtig oder unvollständig“. Die entsprechende Gegendarstellung der Universitätsleitung bringen wir in diesem Heft.

Überall an der Universität werden in diesen Monaten die Gefährdungsbeurteilungen an den Arbeitsplätzen angefertigt. Ein Diskussionspunkt in diesem Zusammenhang ist die psychische Gefährdungsbeurteilung, die eigentlich nicht als etwas Eigenständiges angesehen werden sollte. Sie ist nach der Auffassung der Personalvertretungen ein fester Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung.

Im Weiteren weisen wir darauf hin, dass Gesetze wie das Arbeitszeitgesetz und unser Tarifvertrag (TV-L) verbindliches Recht sind. Verstöße dagegen sind keine Bagatelle!

Waren Sie schon mal länger als 6 Wochen krank? Dann haben Sie einen Brief vom Personalservice erhalten, in dem Ihnen ein Erstgespräch zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten wird. Frau Radtke, Referatsleiterin Personalservice schreibt, wie ein BEM an unserer Universität durchgeführt wird.

Die Personalvertretungen sehen das Verfahren in einigen Punkten anders.

Wir gehen kurz noch auf folgende Themen ein:

- das Einreichen von Gefährdungsanzeigen (Überlastungsanzeigen)
- Arbeitsunfähigkeit im Urlaub
- Nichtgenehmigung von Urlaub

Wir hoffen, dass wir Ihr Interesse zum Lesen des Heftes geweckt haben.

Ihre Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit der Personalvertretungen

Gegendarstellung

Infoheft der Personalvertretungen 1/2018

Sehr geehrter Herr Dr. Baumann,
sehr geehrte Damen und Herren,

im o.g. Infoheft thematisieren Sie verschiedene Sachverhalte, die wir zuvor ausführlich erörtert haben. Leider geben Sie diese Erörterungen nicht, teilweise nicht richtig oder unvollständig wieder. Hierüber möchte ich meine Irritation zum Ausdruck bringen und Sie bitten, Ihre Öffentlichkeitsarbeit wertschätzend zu gestalten sowie diesen Brief als Gegendarstellung im nächsten Heft zu veröffentlichen.

Das Thema Jahressonderzahlung haben wir mehrfach besprochen. Die Universität kann und wird Arbeitsvertragsverhältnisse nicht günstig und auch nicht ungünstig gestalten, um eine Jahressonderzahlung zu gewähren oder aber nicht gewähren zu müssen. Die Dauer der Arbeitsverträge richtet sich nach anderen Gesichtspunkten, wie z.B. die Projektdauer o.ä.. Die Universität gibt jeder/m Beschäftigten, die/der ihr/sein Arbeitsverhältnis selbst lösen möchte, den Hinweis auf den ggf. bestehenden Verlust der Jahressonderzahlungen. Zusätzlich haben wir den Hinweis in den Auflösungsverträgen verschriftlicht.

Im Thema Nebentätigkeit kritisieren Sie einen ins Leere führenden Link. Das war zutreffend und wir haben dies unverzüglich nach Kenntnisnahme des Heftes berichtigt. Warum haben Sie den Hinweis nicht unmittelbar an die Kollegen des Personaldezernates gegeben?

Ihre Angaben zum Rücktritt des Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates sind falsch. Es ist nicht richtig, dass „zum ersten Mal in der Geschichte des Personalrates nach 1989 keine Freistellung für den GPR-Vorsitzenden genehmigt wurde.“ Es gab teilweise Freistellungen, aber keine vollständige. Der GPR-Vorsitzende wurde für seine Tätigkeit freigestellt, jedoch nicht pauschal im geforderten Umfang.

Freundliche Grüße

Prof. Dr. Wolfgang Schareck



In aller Munde – die psychische Gefährdungsbeurteilung

Jan Bovensiepen, NPR



Eigentlich ist die Überschrift falsch, denn „die psychische Gefährdungsbeurteilung“ gibt es als eigenständige Form überhaupt nicht.

Gefährdungsbeurteilungen werden ausschließlich für Arbeitsplätze erstellt, wie beispielsweise Werkstatt, Büro, Labor oder Freilandgelände. Durch die Gefährdungsbeurteilung sollen Gefährdungen am Arbeitsplatz u.a. mit Hilfe der Gefährdungsfaktoren erkannt werden. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit möchte ich an dieser Stelle einige Gefährdungsfaktoren benennen:

Mechanische Gefährdung (z.B. Ungeschützt bewegte Maschinenteile)

Elektrische Gefährdung (z.B. Gefährliche Körperströme)

Biologische Gefährdung (z.B. Infektionsgefahr durch Mikroorganismen und Viren)

Physikalische Gefährdung (z.B. Lärm)

Gefährdung durch Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Klima)

Physische Gefährdung (z.B. Schwere dynamische Arbeit)

Psychische Gefährdung (z.B. Soziale Bedingungen)

Thermische Gefährdung (z.B. Kontakt mit heißen Medien)



An diesen Beispielen ist zu erkennen, dass die Psychische Gefährdung „nur“ ein Teil eines Ganzen ist!

Die Gefährdungsfaktoren eines Arbeitsplatzes bedingen und beeinflussen einander, sie getrennt voneinander zu betrachten ist nicht nur falsch, sondern auch gefährlich, da so falsche Schlussfolgerungen gezogen werden und folglich falsche oder ungeeignete Schutzmaßnahmen ergriffen werden.

Geradezu unsinnig wird es, wenn man versucht pauschale Gefährdungsbeurteilungen übergreifend für ganze Einrichtungen zu erstellen, das ist nicht nur der völlig falsche Ansatz, sondern auch rechtlich nicht vertretbar!

Allerdings ist die aktuelle Arbeitswelt gekennzeichnet durch zunehmende Digitalisierung und Globalisierung der Arbeit sowie Arbeitsplatzabbau. Dauerbefristungen und prekäre Arbeitsverhältnisse, auch an unserer Universität, tun ein Übriges. Hintergrund sind u.a. Pro-



fitmaximierung in der sogenannten freien Wirtschaft und andauernde Sparmaßnahmen im öffentlichen Dienst. Im öffentlichen Dienst führt das dazu, dass immer mehr Arbeit auf immer weniger Schultern verteilt wird. Das wiederum bedingt konsequenterweise erhöhten Arbeits- und Leistungsdruck, Unzufriedenheit der Beschäftigte, „Dienst nach Vorschrift“ usw.

Deshalb muss der psychischen Gefährdung zunehmend Beachtung geschenkt werden, da die Folgen (z.B. lange Krankheit, Arbeitsausfall) des Nichtbeachtens sowohl für Beschäftigte als auch für die betreffende Einrichtung des öffentlichen Dienstes gravierend sein können.

Alle Einflüsse, welche von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken umfassen die psychische Gefährdung:

- Z.B. schlechte Arbeitsorganisation, ungenügende oder überfordernde Arbeitsaufgaben, ungenügende Arbeitsumgebung, unklare Verantwortlichkeiten, ungünstige soziale Rahmenbedingungen und/oder betriebliche Rahmenbedingungen

Negative Folgen:

- Z.B. Stress, Schlafstörungen, Angstzustände, Depressionen, Burn-out-Syndrom, chronische Erkrankungen; für die betroffene Einrichtung: Arbeitsausfall, Fehlzeiten

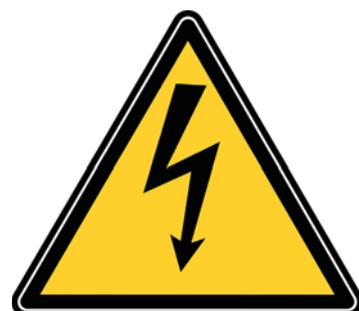
Maßnahmen zum Schutz, um derartige negative Auswirkungen zu vermeiden oder zu beenden:

- Z.B. kollegiales und soziales Verhalten nicht nur der Beschäftigten untereinander, sondern auch der Führungskräfte und des Arbeitgebers, Gespräche sollten offen und fair geführt werden, regelmäßige Prüfung der Arbeitsorganisation/Arbeitsumgebung/Arbeitsaufgabe – passen diese noch zu den aktuellen Rahmenbedingungen (?), Annehmen von Beratungsangeboten, zutreffende Qualifizierungsmaßnahmen

Abschließend noch die entscheidenden gesetzlichen Grundlagen:

- Arbeitsschutzgesetz, Betriebssicherheitsverordnung

Es wäre wünschenswert, dass die aktuelle Anpassung der Gefährdungsbeurteilungen an der Universität Rostock auch dazu genutzt wird, psychische Gefährdungen zu erkennen, zu erfassen und Schutzmaßnahmen zu ergreifen.



Gesetze und Tarifvertrag sind verbindliches Recht

Marika Fleischer, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit



Das gilt zum Beispiel für das **Arbeitszeitgesetz**.

Schauen wir uns zwei grundlegende Begriffe aus diesem Gesetz an, **Arbeitszeit und Ruhezeit**. Das Gesetz sagt dazu: Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§3 Abs. 1) – z.B. 12 Wochen mit 10 Stunden pro Arbeitstag, gefolgt von 12 Wochen mit 6 Stunden pro Arbeitstag. Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. (§5 Abs. 1) Für die Einhaltung des Gesetzes ist der Arbeitgeber verantwortlich. In §17 sind die **Rechte der Aufsichtsbehörde** nachzulesen und – besonders interessant – in §§ 22 und 23 sind Bußgeldvorschriften und Strafvorschriften aufgelistet.

In den insgesamt 10 Punkten zu § 22 heißt es z.B., dass ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig einen Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt oder ihn rechtswidrig an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt oder einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt. Im §22 werden eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe angedroht für den Fall, dass jemand o.g. Handlungen vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder sie beharrlich wiederholt. **Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sind also keineswegs als Bagatellen zu betrachten und auch ein Rückzug auf die Begründung „Gewohnheitsrecht“ ist nicht akzeptabel.**

Neben dem Bundesrecht – wozu das Arbeitszeitgesetz gehört – gilt für eine öffentliche tarifgebundene Einrichtung wie unsere Universität auch das Tarifrecht.

Was sagt der Tarifvertrag der Länder (TV-L) zur Arbeitszeit?

Im §6 TV-L ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden für das Tarifgebiet Ost geregelt. In einem Passus der Sonderregelungen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen wird ausgesagt, dass für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen ist. (siehe §40 Nr. 3 TV-L).

Als für den Betrieb der Universität relevante Sonderformen wären Überstunden/Mehrarbeit

sowie Nachtarbeit, Arbeit an Sonnabenden nach 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen zu nennen.



Für den Bereich der **Universität Rostock** gibt es mit der **Dienstvereinbarung zur Gleitzeit** eine Regelung für das nichtwissenschaftliche Personal, die eine tägliche Rahmenarbeitszeit gem. §7 Absatz 8 TV-L festlegt.

Für das wissenschaftliche Personal gibt es keine gleichwertige Regelung. Eine Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeitsouveränität des wiss. Personals, basierend auf §40 Nr. 3 TV-L wurde leider von den Fakultätsleitungen und dem Rektorat abgelehnt. Damit wurde die Chance vertan, Rechtssicherheit für Beschäftigte, Führungskräfte und Hochschulleitung zu schaffen.

Auch ohne ausdrückliche betriebliche Regelung gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Tarifvertrages unterschiedslos für das angestellte nichtwissenschaftliche und wissenschaftliche Personal. Das scheint sich noch nicht überall herumgesprochen zu haben. Anders ist es nicht zu erklären, dass z. B. anlässlich der Langen Nacht der Wissenschaften nur aus zwei Fakultäten und einer zentralen Einrichtung Anträge auf Überstunden/Mehrarbeit für Angehörige des wissenschaftlichen Personals gestellt wurden, obwohl wir mit ziemlicher Sicherheit davon ausgehen, dass an den Veranstaltungen der anderen Einrichtungen auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligt waren. Daraus müssen wir folgern, dass das Personalvertretungsgesetz in diesen Fällen ignoriert wurde. Es ist auch nicht erkennbar, dass die tariflichen Ansprüche der Beschäftigten auf Ausgleich der o. g. Sonderformen der Arbeit gewährt werden. Ob die im Arbeitszeitgesetz vorgeschriebene Ruhepause von 11 Stunden im Anschluss an die Lange Nacht der Wissenschaften eingehalten wurde, entzieht sich unserer Kenntnis. Die Verantwortung liegt bei den Fachvorgesetzten und der Universitätsleitung.

All das ist keineswegs neu; die im ersten Teil dieses Artikels enthaltenen Ausführungen zum Arbeitszeitgesetz wurden z.B. dem Info-Heft 3/2008 entnommen, sind also 10 Jahre alt und auf unseren Seiten nachzulesen.

Gesetze und Tarifverträge sind ebenfalls im Netz zu finden, z.B. unter

<https://www.personalrat.uni-rostock.de/>

=> Rechtliche Grundlagen => Gesetze und Verordnungen bzw. => Tarifrecht



Steht in meiner Personalakte, dass ich einen Bandscheibenvorfall hatte?

Alles über das beM an der Universität Rostock

Christine Radtke, Referatsleiterin Personalservice, Inklusionsbeauftragte

Was ist ein beM?

Nach einer Krankheit kann es notwendig sein, dass durch bestimmte Maßnahmen, Leistungen oder Hilfen der Arbeitsplatz umgestaltet wird, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Das kann durch organisatorische Maßnahmen oder auch durch die Anschaffung von Arbeitsmitteln erfolgen. Der Gesetzgeber will, dass sich der Arbeitgeber um Sie und Ihre Gesundheit sorgt. Wenn Sie im letzten Jahr länger als sechs Wochen krank waren, muss die Universität Ihnen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (beM) anbieten. Das ist eine gesetzliche Verpflichtung für alle Arbeitgeber aus dem SGB IX.

Was passiert, wenn Sie länger als 6 Wochen krank waren?

Wenn Sie länger arbeitsunfähig waren, werden Sie einen Brief mit dem Angebot eines Erstgesprächs erhalten, in dem Ihnen vorab auch schon einige Hinweise, auch aus datenschutzrechtlichen Gründen, gegeben werden. Wenn Sie eine positive Rückantwort zurücksenden, wird sich zunächst Ihre Personalsachbearbeiter/in telefonisch bei Ihnen melden und mit Ihnen besprechen, wann und in welchem Rahmen das Gespräch stattfinden könnte.

Muss ich ein beM machen?

Sie entscheiden selbst, ob Sie ein beM durchführen möchten oder nicht. An der Universität entscheiden Sie auch selbst, wer an diesem Gespräch teilnehmen soll. Wir haben uns gegen feste Integrationsteams entschieden, um gerade bei einem Gespräch mit gesundheitlichem Bezug ausreichend Raum für Vertrauen zu lassen; Gesprächspartner sollen Ihnen nicht „verordnet“ werden. Wenn Sie lieber mit Ihrer/m vertrauten Personalsachbearbeiter/in sprechen wollen, anstatt mit dem Personaldezernenten oder der Referatsleiterin, ist das in Ordnung. Dabei können, wenn Sie es möchten, der Personalrat und/oder die Schwerbehindertenvertretung einbezogen werden und auch da entscheiden Sie, welche Person Sie mitbringen möchten.

Was passiert in einem Erstgespräch und wie geht es weiter?

Ihr/e Gesprächspartner/in wird Ihnen sofort zu Beginn des Gespräches erläutern, dass die Universität keine Krankheitsbilder/Diagnosen mitgeteilt haben möchte. Das geht uns nichts an! Und das wollen und werden wir weder in Protokollen, noch in Akten vermerken. Egal, ob es ein Schnupfen oder „Rücken“ war. Nur in Einzelfällen sind Auswirkungen einer Erkrankung, wenn Sie z.B. nicht mehr mit bestimmten Lösungsmitteln o.ä. arbeiten dürfen, wichtig. Das beM ist kein fest strukturierter Prozess. Es handelt sich vielmehr um ein verlaufs- und ergebnisoffenes Verfahren, in das Sie Ihre Vorschläge einbringen können und dessen Durchführung zu jedem Zeitpunkt freiwillig ist und davon abhängt, dass Sie einverstanden sind. Vielleicht bleibt es bei einem informierenden Erstgespräch. Vielleicht stellen wir fest, dass mit Unterstützung des Integrationsamtes z.B. Ihr Arbeitsplatz umgestalten werden sollte. Oder wir können auf Maßnahmen und Ideen des Universitären Gesundheitsmanagements zurückgreifen.

Wie kann ich mich auf das Gespräch vorbereiten?

Ein Mitarbeiter sagte mir, dass er Angst vor dem Gespräch mit mir gehabt hätte, weil ihm ein Personalratsmitglied gesagt habe: „Da kannst Du nicht allein hingehen!“. Er wunderte sich, dass ich ja doch „ganz nett“ und es ein angenehmes Gespräch gewesen sei ;-) Wie gesagt, Sie müssen nicht allein kommen und wenn Sie Sorgen in Bezug auf ein beM-Angebot haben, rufen Sie gern vorher an und fragen Sie Ihre/n Gesprächspartner/in, was Sie konkret erwartet. Überlegen Sie vor dem Gespräch, wie Sie Ihre Arbeitsbedingungen einschätzen und ob Sie Möglichkeiten sehen, wie die Universität Sie bei einer Stabilisierung Ihrer Gesundheit unterstützen kann.

Was wird protokolliert?

Protokolliert wird nur, dass ein Gespräch angeboten wurde und wann es stattfand, keine Diagnosen. Ob Maßnahmen, weitere Schritte und ähnliches protokolliert werden, entscheiden Sie mit und sehen dies auch.

Ihre Gesundheit ist wichtig, in erster Linie für Sie selbst, aber auch für die Universität. Nur daher gibt es ein beM. Und dieses setzt voraus, dass Sie sich auch um sich selbst sorgen.

Kurz gesagt!

Jutta Türr, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit

Umgang mit Gefährdungsanzeigen (Überlastungsanzeigen)

Ergibt sich aus überfordernden Arbeitssituationen eine Gefährdung der eigenen Gesundheit und Sicherheit und/oder einer anderen Person, ist der Beschäftigte verpflichtet, der Dienststelle diese Gefährdungen anzuzeigen.

Vorgehensweise:

- Gespräch mit dem Fachvorgesetzten
- Hat dies keinen Erfolg, wird die Gefährdung dem Arbeitgeber (hier dem Personaldezernenten) entweder auf dem Dienstweg über den Fachvorgesetzten oder dem Arbeitgeber direkt angezeigt. Im zweiten Fall sollte der Fachvorgesetzte darüber informiert werden.

Was ist zu beachten?

- Trotz Gefährdungsanzeige ist der Beschäftigte verpflichtet, seiner Arbeit auch weiterhin nach zu gehen.
- Es geht nicht um eine persönliche Überforderung, sondern um Überlastungen, die sich aus der Arbeitssituation ergeben.
- Sie können den entsprechenden Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte, den Betriebsarzt und/oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit hinzuziehen. Schicken Sie in diesem Fall die Gefährdungsanzeige ebenfalls an diese Stellen.

Die Personalräte stellen einen Leitfaden und ein Muster für eine Gefährdungsanzeige zur Verfügung. Sie finden dies unter

<https://www.personalrat.uni-rostock.de/informationen/hinweise-und-anleitungen/gefaehrungsanzeige/>

Arbeitsunfähigkeit im Urlaub

Haben Sie im Urlaub einen Unfall oder werden krank, können Sie sich auch im Urlaub arbeitsunfähig schreiben lassen.

Auch hier gilt, dass Sie Ihren Fachvorgesetzten oder das Personaldezernat unverzüglich



darüber informieren und den Arbeitsunfähigkeitsschein einreichen müssen.

Die mit einer Bescheinigung vom Arzt betätigten Arbeitsunfähigkeitstage werden nicht auf den Urlaub angerechnet.

Aber, Sie dürfen Ihren angetretenen Urlaub nicht einfach um diese Tage verlängern!

Sie können natürlich eine Verlängerung des angetretenen Urlaubs beantragen, aber dem muss zugestimmt werden.

Beantragter Urlaub wird nicht genehmigt

Die meisten Beschäftigten an unserer Universität können ihren Urlaub so legen, wie sie es gerne möchten. Ausgenommen ist hiervon das wissenschaftliche Personal mit Aufgaben in der Lehre. Diese Beschäftigten sollen nach Landeshochschulgesetz ihren Urlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen:

„ §70 (6) Wissenschaftliches und künstlerisches Personal, das im Rahmen seiner Dienstaufgaben zur Lehrtätigkeit verpflichtet ist, muss den Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Fachbereichsleitung.“

Im Allgemeinen wird man in Absprache mit den Kollegen und dem Vorgesetzten den Jahresurlaub planen. Aber nicht immer passen private Wünsche mit dienstlichen Gegebenheiten zusammen!

Manche/r Vorgesetzte/r hat eventuell eine andere Vorstellung von der Urlaubsverteilung seiner Mitarbeitenden und lehnt den Urlaubsantrag dann ab.

Das geht aber so einfach nicht! Die Ablehnung des Antrags auf Urlaubs ist nach §68 (1) 15. PersVG mitbestimmungspflichtig durch die Personalräte.

Was ist also zu tun?

Ihr Fachvorgesetzter wird eventuell die Ablehnung Ihres Antrages nicht zur Mitbestimmung beim Personalrat eingereicht haben und will dies auch nicht tun. Wenden Sie sich dann an das Personaldezernat, um die Mitbestimmung einzufordern. Dies gilt nicht nur für das nicht-wissenschaftliche Personal, sondern auch für das wissenschaftliche!

Urlaub kann nur aus dringenden betrieblichen Belangen oder wegen berechtigter Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer abgelehnt werden.



Wahlen zur SBV

Jutta Türr, SBV



Es ist wieder soweit!

Im Herbst, zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November dieses Jahres finden wieder die Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen statt. Es werden die Vertrauensperson und ihre Stellvertreter gewählt. Diese Wahlen finden regelmäßig alle 4 Jahre statt.

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht Teil der Personalräte und wird extra gewählt.

Grundlage ist das SGB IX, §177 (1)

„In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt.“

Wahlberechtigt sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen und die ihnen Gleichgestellten.

Zur Wahl aufstellen lassen kann sich jeder, der

- nicht nur vorübergehend im Betrieb beschäftigt ist,
- seit mindestens 6 Monaten dem Betrieb angehört,
- der am Wahltag sein 18. Lebensjahr vollendet hat,

Nicht zur Wahl stellen können sich

- Dienststellenleiter
- Leitende Angestellte
- Inklusionsbeauftragte
- Beschäftigte mit Werksvertrag

Die Amtszeit beträgt 4 Jahre.

Für Vertrauensperson und Stellvertreter sind gesonderte Wahlgänge notwendig.

Die Schwerbehindertenvertretung der Universität vertritt im Durchschnitt zwischen 80 und 90 Schwerbehinderte.

Es ist ein Ehrenamt. Die Vertrauenspersonen werden von ihren beruflichen Tätigkeiten

ohne Minderung des Arbeitsentgeltes befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

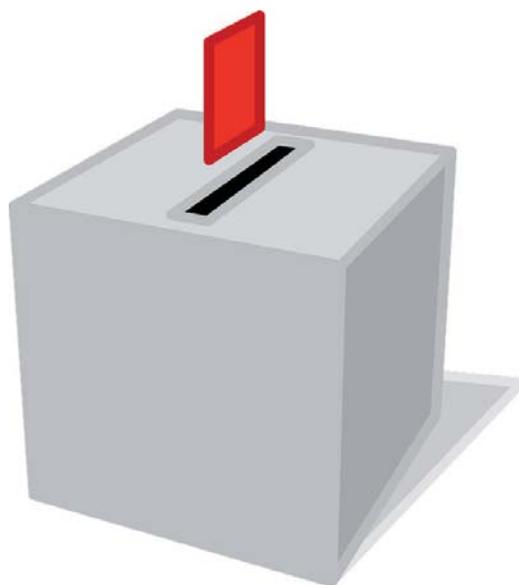
Die Aufgaben sind im SGB IX, §178 und die Rechte und Pflichten der Vertrauensperson im §179 festgehalten.

Aufgaben der SBV sind sehr vielfältig. Sie gehen von persönlicher Betreuung und Beratung der Schwerbehinderten am Arbeitsplatz über Beteiligung an Einstellungsverfahren, Beteiligung an der barrierefreien Gestaltung der Universität, Beratung von Führungskräften, Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und dem Arbeitgeber, Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Kommissionen des Arbeitgebers und der Personalräte bis hin zur Weiterbildung zu den unterschiedlichsten Gesetzen, zu Krankheitsbildern, zu Gesprächsführung und vieles mehr.

Der Ansprechpartner der SBV ist der Inklusionsbeauftragte. Kann hier keine Einigung erzielt werden, kann man sich an den Kanzler oder den Rektor der Uni wenden.

Haben Sie Lust darauf, sich an der Uni für die Schwerbehinderten und für Barrierefreiheit einzusetzen? Menschen zu beraten und zu unterstützen?
Interessieren Sie sich für unsere Arbeit?

Kommen Sie gerne auf uns zu!



Einladung zur Teilpersonalversammlung für nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Jan Bovensiepen, NPR-Vorsitzender

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen, hiermit laden wir Sie zu unserer

Teilpersonalversammlung (TPV)

am 25. September 2018 um 13:30 Uhr

in die Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät

in den Großen Hörsaal, Justus-von-Liebig-Weg 8

recht herzlich ein.

Themenvorschläge reichen Sie bitte bis spätestens

27.08.2018 ein.

Bitte senden Sie diese an: angela.krosse@uni-rostock.de.

Über Ihre Teilnahme würden wir uns freuen.



Information des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten:

Unter

<https://www.personalrat.uni-rostock.de/>

=> WPR => Informationen und Informationsmaterial

haben wir eine englische Version des Infoblatts mit den Befristungsregeln in der Wissenschaft (WissZeitVG) hochgeladen.

Gedicht von Eugen Roth

Der Urlaub ist erholsam meist
nicht nur für den, der in ihn reist.
Auch den, der da bleibt, freut die Schonung,
die er genießt in stiller Wohnung.
So zählen zu den schönsten Sachen
oft Reisen, welche andre machen.





*Wir wünschen Ihnen einen schönen
Sommer und einen erholsamen Urlaub!*

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