

# Infoheft

der Personalvertretungen

Foto: privat

# Editorial

## Inhalt

Editorial	2
Informationen aus dem Gesamtpersonalrat (GPR) 2019	3
Tätigkeitsbericht des WPR	5
Tätigkeitsbericht des NPR	8
Tätigkeitsbericht der JAV	11
Tätigkeitsbericht der SBV	13
Der Adventskranz	15

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr geht zu Ende und viele von uns denken an das vergangene Jahr zurück, einige in Wehmut, einige mit Freude. Und alle warten wir auf das neue Jahr und hoffen, dass es uns nur Gutes bringt.

Im vierten Info-Heft der Personalvertretungen geben alle Gremien einen Rückblick auf ihre Arbeit im letzten Jahr. Es gibt auch hier viel Positives zu berichten, aber wir blicken auch auf Sachen zurück, die nicht so gut gelaufen sind.

So ist es sehr schade, dass wir in den nächsten Jahren keine Vertretung für unsere Auszubildenden mehr haben werden.

Aber alle Personalvertretungen sehen mit Optimismus dem Jahr 2020 entgegen und hoffen, dass wir Sie auch im nächsten Jahr wieder gut vertreten können.

Wir wünschen Ihnen eine besinnliche Adventszeit, ein schönes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in das neue Jahr.

***Ihre Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit der Personalvertretungen***

# Informationen aus dem Gesamtpersonalrat (GPR) 2019

Werner Baumann, GPR

Die Personalvertretung unterteilt sich in NPR, WPR und GPR. Der **NPR** vertritt die Gruppe der nichtwissenschaftlich Beschäftigten, der **WPR** die wissenschaftlich Beschäftigten und der **GPR** kommt ins Spiel, wenn Angelegenheiten beider Beschäftigtengruppen geregelt werden sollen. Neben der Befassung in internen Personalratssitzungen und Arbeitsgruppen beteiligen sich VertreterInnen der **Personalräte mit beratender Stimme in folgenden Gremien bzw. AGs**: Fakultätsräten, Senatskommissionen, Senat, Lenkungsreis URgesund, AG familienfreundliche Hochschule, Arbeitsschutzausschuss, Planungsgruppe BBL Ulmicum, AG Inklusion.

Im Jahre 2019 trafen sich die Mitglieder des GPR zu 18 Gremiensitzungen um aktuelle Themen sowie 19 Mitbestimmungsanträge zu beraten und abzustimmen. Ein Austausch zwischen den Personalräten und der Hochschulleitung zu aktuellen Themen findet in **gemeinsamen Monatsgesprächen** oder in **kleinen Besprechungen** v.a. mit dem Kanzler, dem Rektor sowie dem Personaldezernenten statt. Eine **Verbesserung der Kommunikation bzw. der Zusammenarbeit** zwischen Personalräten und der Hochschulleitung war in diesem Jahr Thema in vielen Besprechungen und es wurden z.B. neue Formate für das gemeinsame Monatsgespräch umgesetzt, welche Anfang 2020 evaluiert werden. Bei unterschiedlichen Auffassungen konnte nicht immer Einigkeit erzielt werden.

Bei der **Novellierung des Landeshochschulgesetzes** fand eine konstruktive Abstimmung über die Reden der Vertreter der Uni Rostock (Rektor, Kanzler, Dekan MNF, STuRa Präsident, GPR Vorsitzende von UMR und UR) für die Anhörungen im Bildungsausschuss des Landtages (<https://www.landtag-mv.de/landtag/ausschuesse/ausschuesse/bildungsausschuss/oeffentliche-anhoerungen>) im September 2019 statt. Unterschiedliche Meinungen gab es z.B. zu Fragen der geplanten Verbeamtungsmöglichkeiten im Mittelbau; hier plädiert der PR für eine Verbesserung der Bedingungen für alle Mittelbaumitglieder anstatt einer Privilegierung Einzelner und damit Schaffung von Ungleichheit im Mittelbau. Gleicher Meinung war man z.B. bzgl. der Forderung einer flexibleren Handhabung von Beschäftigungspositionen,

um Arbeitsüber-astungen oder zusätzliche Aufgaben in einzelnen Bereichen besser abfangen zu können.

In **Mitbestimmungsangelegenheiten** wurde u.a. eine Einigung in Form einer bis Anfang 2021 befristeten Übergangslösung für bisher versäumte Mitbestimmungsanträge zu Softwaresystemen, welche prinzipiell geeignet sind die Leistung von Beschäftigten zu überwachen, gefunden. Dies betrifft fast alle Softwaresysteme, in welchen z.B. die Zugriffe von Benutzern geloggt werden. Der PR muss letztendlich darauf achten, dass entsprechende Regelungen für die Verhinderung von Leistungsüberwachungen für die jeweiligen Softwaresysteme schriftlich geregelt werden.

Ein weiterer Themenschwerpunkt bildet z.Z. die Aktualisierung einer Regelung für einen **partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz**.

Mit der Teilnahme an **Weiterbildungen**/Schulungen zu Arbeits- und Personalvertretungsrechtsfragen oder auch in Bereichen wie z.B. Gesprächs- und Verhandlungsführung sowie Konfliktmanagement versuchen die Personalratsmitglieder möglichst gut für ihre Aufgaben gewappnet zu sein.

Wir begrüßen die Anregung von Herrn Dr. Volle vom Dezernat Personal- und Personalentwicklung (D4) zu einem **gemeinsamen Seminar zum Personalvertretungsgesetz** (PersVG) mit Teilnehmern aus D4 und Personalräten. Zusammen mit einer neutralen, rechtlich versierten Seminarleitung kann dies eine Annäherung bei Interpretationen des PersVG ermöglichen.

# Tätigkeitsbericht des WPR für den Zeitraum

## Dezember 2018 bis November 2019

Marika Fleischer, WPR

Auf den folgenden Seiten wird die Tätigkeit des WPR in Kurzfassung vorgestellt.

Im Internet-Auftritt der Personalräte finden Sie unter

[www.personalrat.uni-rostock.de/pl/wir-stellen-uns-vor/wpr/berichte/](http://www.personalrat.uni-rostock.de/pl/wir-stellen-uns-vor/wpr/berichte/)

eine ausführlichere Version. Sie enthält an den hier mit \* gekennzeichneten Stellen detailliertere Informationen. Darüber hinaus finden Sie dort auch Verweise auf thematisch verwandte Artikel des WPR im Info-Heft der Personalvertretungen.

### Mitbestimmung

- Auf Grundlage der einschlägigen Bestimmungen im Personalvertretungsgesetz (§§ 68 – 70 PersVG)
- **Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten** sind Gegenstand der Beratung zu Anträgen der Dienststelle und entsprechenden Beschlüssen in den wöchentlichen Sitzungen, auch von Gesprächen mit Vertreter/innen der Dienststelle in regelmäßigen, formellen Gesprächen (Monatsgespräch) sowie ad-hoc Terminen (Erörterung, Gespräch).

Anzahl der Beschlüsse im Berichtszeitraum: 456\*

Sehr ausführlich gehen wir in unserem Bericht auf die Themen ein, die wir mit der Dienststelle kontrovers diskutiert haben bzw. zu denen wir gern mit der Dienststelle sprechen würden. Es sind dies die Themen

- Arbeit an Wochenenden und Feiertagen für Angehörige des wissenschaftlichen Mittelbaus\*,
- Absehen von der Ausschreibung einer unbefristeten Stelle\*,
- die nicht erfolgte Mitbestimmung bei der Erstellung von Arbeitszeittnachweisen für Drittmittelbeschäftigte\*.

### Individuelle Beratung

Ein wichtiger Schwerpunkt unserer Tätigkeit sind individuelle Beratungen – mündlich, schriftlich, per Mail, am Telefon und oft in ausführlichen Gesprächen.

Im Berichtszeitraum ergaben sich folgende Themen bzw. Anlässe:\*

- Tariffrecht: Entgeltordnung, Stufenzuordnung, Arbeit an Wochenenden und an Feiertagen;
- Arbeitszeit- und Urlaubsrecht; Urlaubsbeantragung und -gewährung, Familien(un)freundlichkeit;
- Befristungsrecht (Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz);
- Fragen zu Tätigkeitsbeschreibung, Umfang der Lehrverpflichtung;
- Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, bedingt durch mangelnde Führungskompetenz und/oder belastete Beziehungen zu anderen Beschäftigten und/oder Fachvorgesetzten;
- Nachfragen bei/ bzw. nach Einstellungsvorgängen (außerhalb der Mitbestimmung).

### Kommunikation mit Personaldezernat und Unileitung

Zu folgenden Themen gab es in unterschiedlich besetzten Runden Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern des Personaldezernats und der Unileitung:

- aktuelle Rechtsprechung (Urlaubsgewährung, Arbeitszeiterfassung);
- Beschäftigtenbefragung: Durchführung, Auswertung, Konsequenzen;
- Abweichungen von den Vorgaben der Dienstvereinbarung zur wissenschafts adäquaten Vertragsgestaltung (DV WVG) in Ausschreibungen;
- Arbeit an Wochenenden und Feiertagen (Erfassung, Abgeltung, gesetzeskonforme Umsetzung);
- Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG);
- unterschiedliche Auffassungen zum Mitbestimmungsanspruch des Personalrats.

Ein Kernthema für jeden Personalrat sind die Arbeitsbedingungen. Folgende Themen haben uns in den letzten 12 Monaten beschäftigt:

- Bedingungen für Lehrende der PHF auf dem Ulmencampus, wenn Büro und Lehrveranstaltungsräume nicht am gleichen Standort sind (leider ein Dauerbrenner, leider bisher erfolglos);
- Arbeitsbedingungen bei sehr sommerlichen Temperaturen (Jacobipassage);
- Lärmbelastung (Konrad-Zuse-Haus);
- Sanitäreanlagen (Ulmencampus);
- Gefährdungsbeurteilungen (Erstellung, Konsequenzen);

- Pausenversorgung Ulmencampus;
- Durchsetzung der Parkordnung am Standort August-Bebel-Straße.

Ausführliche Angaben finden Sie in der Langfassung unseres Berichts auch zu folgenden Aspekten unserer Tätigkeit:

- **Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen\***,
- **Mitarbeit in Universitätsgremien\***,
- **Seminare, Tagungen\***.

Nach einem **Rück- und Ausblick\*** endet unser Bericht mit einem **wichtigen Hinweis**:

Wir haben ein **internes Personalproblem!** Von ursprünglich 10 Mitgliedern (Ersatzmitglieder hatten wir von Anfang an nicht) sind nach Auslaufen eines Arbeitsverhältnisses und einem Wechsel in den Senat nur acht Mitglieder geblieben.

--> Bei den nächsten Personalratswahlen brauchen wir dringend eine wirksame **personelle Verstärkung**, d.h. genügend Kandidierende, um das Gremium vollständig zu besetzen und durch Ersatzmitglieder eine möglichst durchgehende Beschlussfähigkeit zu sichern.

Außerdem ist eine **spürbare Verjüngung** dringend nötig, sonst gibt es in absehbarer Zeit keine Personalvertretung für den Mittelbau mehr!

An den mit \* gekennzeichneten Stellen werden in der auf den Seiten des WPR veröffentlichten Version ausführlichere Informationen gegeben.



Foto: privat

# Tätigkeitsbericht des NPR für den Zeitraum Oktober 2018 bis November 2019

Jan Bovensiepen, NPR

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

die Teilpersonalversammlung dient auch dem Zweck, dass wir Personalräte unsere Tätigkeit im aktuellen Berichtszeitraum darstellen.

Im Frühjahr dieses Jahres legte ein gewähltes Mitglied sein Amt nieder, ein Ersatzmitglied rückte nach.

Dies generierte zusätzlichen Weiterbildungsaufwand.

## Schwerpunkte unserer Tätigkeit waren in diesem Berichtszeitraum :

- Die Bearbeitung von mitbestimmungspflichtigen Anträgen der Dienststelle, deren Beratung und Abstimmung – 719 bearbeitete Anträge:
- Diese schlüsseln sich wie folgt auf:
- 133 Einstellungen (davon befristet: 105; unbefristet: 25; Drittmittel: 3
- 57 Vertragsverlängerungen, Weiterbeschäftigung
- 65 Arbeitszeiterhöhungen
- 85 Arbeitszeitreduzierungen
- 147 zu Überstunden/ Mehrarbeit
- 232 zu Eingruppierungen, Stufenfestsetzung, Kündigungen, Weiterbildung, Home-Office usw.
- Die Teilnahme an Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen – 72 Teilnahmen, auf Grund von Krankheit und Urlaub konnten nicht alle Gespräche begleitet werden, davon entfielen auf die:
- MSF 8; PHF 6; MNF 12; WSF 3; IEF 3; THF 4; AUF 2; ZUV 20 und Zentrale Einrichtungen 14
- Beratungs- und Personalgespräche – ca. 80 Teilnahmen, hinzu kommen un gezählte beratende Telefonate mit Mitarbeitern aus allen Bereichen der Universität

- Weitere wichtige Themen, mit denen wir uns beschäftigt haben, waren u.a.: Home-Office, Gleitzeit, LOB, Jahresarbeitszeitkonten, Jobticket, Parkplatzsituation, BEM

Leider mussten wir an mehreren Personalgesprächen teilnehmen, die in eine Ermahnung bzw. Abmahnung mündeten.

Durch die Dienststelle wurden 4 mitbestimmungspflichtige Kündigungen beantragt, davon wurden 3 Kündigungen umgesetzt. Bei einer Kündigung ist das Verfahren noch offen.

### Weitere Aktivitäten des NPR im Berichtszeitraum

- Die Fachtagung des NPR der Uni Rostock mit dem NPR der Uni Greifswald wurde am 08.11.18 durchgeführt.
- Die Klausurtagung des NPR fand am 01. und 02.04.19 statt, als Moderator hatte der NPR einen Anwalt für Arbeitsrecht eingeladen. Das Verständnis für viele kleine aber auch umfängliche Aufgaben des Personalrats wurde gestärkt und vertieft.
- Im Zuge der „Fachtagung für Gesundheit an der Hochschule“ (11.09.19 – 13.09.19) fand ein Treffen mit zwei Vertreterinnen des Betriebsrates des Allgemeinen Universitätspersonals der Universität Klagenfurt/ Österreich statt, das Treffen diene insbesondere dem Erfahrungsaustausch.
- Wiederkehrende Aufgaben wurden und werden auch in diesem Berichtszeitraum von entsprechenden Arbeitsgruppen bearbeitet und für das Gremium aufbereitet.
- Im Botanischen Garten wurde durch die Unfallkasse MV eine Ermittlung zur Feststellung einer Berufskrankheit durchgeführt, diese wurde durch uns begleitet.

### JAV

Derzeit haben wir an der Universität 8 Auszubildende.

Bis zum 20.11.19 war Gelegenheit Wahlvorschläge für eine neue JAV einzureichen. Leider hat sich keiner der Auszubildenden bereiterklärt, für die neue JAV zu kandidieren.

Somit wird es für die laufende Wahlperiode der JAV keine Vertretung geben. Betreu-

ung und Beratung der Auszubildenden geht dadurch auf den NPR über.

Den aus dem Amt geschiedenen ehemaligen JAV – Mitgliedern, Frau Mussini, Frau Seemann und Frau Stave möchte ich an dieser Stelle für ihre engagierte und zuverlässige Arbeit danken!

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Der NPR wird Ihnen selbstverständlich auch in der zweiten Hälfte der Wahlperiode beratend zur Seite stehen und Sie tatkräftig gegenüber der Dienststelle vertreten!



*Foto: privat*

# Tätigkeitsbericht der Jugend- und Ausbildungsvertretung für das Jahr 2019 und das Ende einer Amtszeit

Sarah Sainab Mussini, Rebecca Seemann, Sophie-Eyleen Stave,  
JAV

Liebe Auszubildende,

das Jahr 2019 neigt sich dem Ende entgegen und wir wollen die Möglichkeit nutzen, euch kurz darüber zu informieren, was wir als JAV in diesem Jahr vorangetrieben haben.

## Ausbildungsplätze

Auch in diesem Jahr waren wir bei Bewerbungsgesprächen vertreten. Wir freuten uns einerseits einen neuen Azubi an der Universität zu begrüßen, andererseits hatten wir aber auch die aktuelle Ausbildungssituation im Auge gehabt.

Leider haben wir derzeit nur 8 Azubis an der gesamten Universität. Zum Beginn unserer Amtszeit befand sich die Zahl noch gut im zweistelligen Bereich. Für den Schwund der Azubis gibt es verschiedene Gründe. Der Entscheidende ist das Landshaushaltsgesetz. Dieses Gesetz schreibt der Universität vor, nur noch bedarfsgerecht auszubilden und hat zur Folge, dass Azubis nur noch Ihre Ausbildung beginnen können, wenn das Institut eine frei werdende Stelle bereit hält und die Arbeitsverhältnisse dann nahezu nahtlos ineinander übergehen können. Wir finden jedoch, dass eine Universität dieser Größe in MV eine gesellschaftliche Verantwortung hat, jungen Menschen eine Zukunftsperspektive zu bieten.

## Neuwahlen

Im Sommer dieses Jahres wurde ein neuer Wahlvorstand beschlossen. Dieser bestand, wie auch schon vor zwei Jahren, aus mir, Sarah Sainab Mussini, Rebecca Seemann und Sophie-Eyleen Stave.

Bald darauf folgte eine JA-Versammlung, in der wir unsere Azubis ausführlich über die geplante Wahl informierten und ihnen unsere Wünsche für die nächste JAV darlegten. Annika Dietz von der Ver.di Jugend war als externer Gast geladen um auch über die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften zu sprechen.

In der darauffolgenden Woche hing dann das Wahlausschreiben aus. Ab diesem Punkt hatten die Azubis 2 Wochen Zeit sich für die Wahl vorzustellen. Zu unserem Bedauern, hat sich leider keiner für die Nachfolge gemeldet. Sollten sich jedoch in den nächsten Wochen oder Monaten noch Azubis finden, die sich dann doch für das Amt der JAV entscheiden, dann meldet euch bitte beim Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten (NPR).



## Das Ende einer Amtszeit

Unsere Amtszeit ist nun leider beendet. Da sich kein Azubi zur Wahl gestellt hat, wird euer neuer Ansprechpartner der Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten.

Wir haben so einiges gemeistert und viel an Erfahrung dazu gewonnen. Zum größten Teil bestand unsere Arbeit darin, euch bei Problem zu unterstützen. Auch haben wir in Vorstellungsgesprächen sowie in Personalratssitzungen mitgewirkt

Bezüglich der Öffentlichkeitsarbeit hattet ihr auch ab und an in den Info-Heften was zu lesen.

Was uns sehr am Herzen liegt, ist die Ausbildungssituation an unserer Universität.

Nachdem im nächsten Jahr wieder Azubis in die Abschlussprüfungen gehen werden, werden wir dann voraussichtlich nur noch 4 Azubis haben. Zu wenig um eine JAV aufzustellen. Wie auch schon die JAVen vor uns, bedauern wir es, dass immer weniger jungen Leuten die Chance zu einer guten Ausbildung an unserer Universität geboten wird und hoffen, dass sich dieses in den kommenden Jahren ändern wird.

Besonderen Dank gilt dem Personalrat für nichtwissenschaftlich Beschäftigte für die

tolle Zusammenarbeit und die Unterstützung, die wir bei Problemen immer erhalten haben. Den Kollegen wünschen wir alles Gute für die Zukunft und auch für die Neuwahlen im Mai 2021.

An dieser Stelle müssen wir uns nun schweren Herzens verabschieden. Wir wünschen den Azubis für die nächsten Jahre alles Gute und drücken für die Abschlussprüfungen im Jahr 2020 natürlich ganz fest die Daumen.

## Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung November 2018 bis Dezember 2019

Jutta Türr, SBV

Die im Herbst 2018 gewählte Schwerbehindertenvertretung der Universität Rostock ist jetzt ein Jahr im Amt.

### Was wurde in dem Jahr getan und erreicht?

Wir wurden im letzten Jahr an mehr als 50 Einstellungsverfahren beteiligt. Dabei sind auch Verfahren mit Absehen von der Stellenausschreibung (1), Arbeitszeitverkürzungen, Anordnung von Überstunden, Gewährung einer Zulage und ähnlicher Vorgänge, die sich auf die Arbeit beziehen. An 5 Berufungen waren wir ebenfalls beteiligt.

2019 sind 3 Schwerbehinderte eingestellt worden.

Im Augenblick haben wir 88 Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte an der Universität im Hochschulbereich.

Die Uni-Medizin hat ihre eigenen Personalvertretungen.

Wir hatten 23 Verfahren zu bearbeiten. Dazu gehören BEM-Verfahren, Personalgespräche, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, Beratungen, auch in Fragen Grad der Behinderung, Erwerbsminderungsrente, Mehrarbeit und Überstunden, u.ä. Einige dieser Verfahren ziehen sich schon über mehrere Jahre hin.

Am 20.11.2018 wurde eine **Inklusionsvereinbarung nach §166 SGB IX** zwischen der Universitätsleitung, dem Gesamtpersonalrat und der Schwerbehindertenvertretung unterschrieben. Der Wortlaut finden Sie auf den Seiten der SBV.

Wir arbeiten in der **Kommission für Vielfalt und Chancengleichheit der Uni** mit. In einer Arbeitsgruppe unter der Leitung von Herrn Tesche, Stabstelle Diversity, arbeiten wir an einem **Aktionsplan „Inklusion“**, besonders an den Handlungsfeldern „Bauliche Barrierefreiheit“, „Beschäftigte“ und „Barrierefreie Dokumente mit.

Frau Türri, Vertrauensfrau arbeitet in einer Arbeitsgemeinschaft der HSBV an einer **Rahmeninklusionsvereinbarung nach §166 SGB IX** für das Bildungs- und Kultusministerium. Der Entwurf ist fertig und liegt nun der Ministerin vor.

Es ist bestimmt schon jedem aufgefallen, dass an der Uni viel saniert, umgebaut und auch neu gebaut wird.

In der Planungsphase wird die Schwerbehindertenvertretung bei Um- und Neubauten und Sanierungen einbezogen und es werden mit ihr die Konzepte zur Barrierefreiheit diskutiert und Anregungen aufgenommen. Nicht immer ist alles umsetzbar, was gebraucht wird. Gerade in den historischen Gebäuden kann vieles aus baulichen Gegebenheiten nicht so umgesetzt werden und der Denkmalschutz hat auch oft noch ein Wort mitzureden.

Die Zusammenarbeit mit den Personalräten ist gut. Ein beständiger Erfahrungsaustausch und rege Diskussion bereichern unsere ehrenamtliche Arbeit.

Wir arbeiten mit an den **Info-Heften der Personalvertretungen**.

Regelmäßig werden die **Weiterbildungsangebote** des Integrationsamtes und auch anderer Institutionen in Anspruch genommen.

Wir sind die Personalvertretung der Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten. Wir sind gerne für Sie da. Wenden Sie sich an uns, wenn Sie Probleme auf der Arbeit haben, wenn Sie Fragen zum Beantragen eines Grades der Behinderung (GdB) haben, einen Antrag auf Reha stellen wollen oder eine Erwerbsminderungsrente beantragen wollen. Sprechen Sie mit uns, wenn es in Ihrem Arbeitsumfeld nicht so läuft.

# Der Adventskranz



Der erste Adventskranz hatte viel mehr Kerzen als unsere heutigen Kränze, nämlich für jeden Werktag eine kleinere rote Kerze und für die Sonntage eine große weiße Kerze. Das Ganze stand zunächst auf einem Wagenrad. Erst Jahre später wurde das Wagenrad mit Tannenzweige geschmückt,

Dies war eine Idee des evangelisch-lutherischen Theologen Johann Hinrich Wichern, der diesen Kranz für Waisenkinder des „Rauhen Hauses“ in Hamburg 1839 baute. Die Kinder fragten ihn immer wieder, wann denn nun bald Weihnachten wäre und so konnten die Kinder sehen, wie viele Tage sie noch warten mussten.

Dieser Brauch breitete sich zunächst im Norden Deutschesland aus. Nach dem ersten Weltkrieg übernahmen ihn auch die katholisch geprägten Länder.

Heute beschränken wir uns meistens auf die vier sonntäglichen Kerzen. Aber der Brauch, sich in der Adventszeit einen Kranz mit Kerzen ins Haus zu stellen, finden wir heute in der ganzen Welt.

*Wir wünschen Ihnen ein  
schönes und besinnliches  
Weihnachtsfest!*



*Ihre Personalvertretungen*

*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)
- [www.uni-rostock.de/einrichtungen/vertretungen-und-beauftragte/schwerbehindertenvertretungen/](http://www.uni-rostock.de/einrichtungen/vertretungen-und-beauftragte/schwerbehindertenvertretungen/)
- [www.personalrat.uni-rostock.de/wir-stellen-uns-vor/jav/](http://www.personalrat.uni-rostock.de/wir-stellen-uns-vor/jav/)

## Impressum

*Die Personalvertretungen*

*Redaktion AG Öffentlichkeitsarbeit*

*Sitz Doberaner Str. 115  
D18055 Rostock*

*Fon +49 (0)381 498 5751  
+49 (0)381 498 5752*

*Fax +49 (0)381 498 5753*

*Mail [agoe.personalrat@uni-rostock.de](mailto:agoe.personalrat@uni-rostock.de)*