

Informationen vom Personalrat

PR-Aktuell

Aus dem Inhalt:

- Personalversammlung 2014
- Befristete Arbeitsverträge
- Altersteilzeit Beamtinnen und Beamte
- Kooperation Universität/Jade Hochschule
- ...

Personalversammlung 2014 Nachbereitung

Die Personalversammlung im letzten Jahr war nicht so gut besucht, wie wir es uns gewünscht hätten. Es gab dafür sicher unterschiedliche Gründe, einer könnte sein, dass die von uns vorgeschlagenen Themen nicht interessant genug waren, denn auch die Beteiligung an der Diskussion war gering.

Da die Personalversammlung ein Forum für die Beschäftigten ist, möchten wir natürlich Themen behandeln, die die Beschäftigten interessieren und fordern deshalb immer wieder dazu auf, uns auch Anregungen dafür zu geben. Dazu ist jetzt Zeit bis zum Herbst, wenn wir die nächste Personalversammlung vorbereiten.

Diesmal hatten wir im Eingangsbereich um Vorschläge zum Thema Nachhaltigkeit und Transparenz/Informationspolitik gebeten. Die Ideen dazu haben wir an das Präsidium weitergegeben.

Da der ver.di Sekretär, Uwe Liebe, nicht an der Personalversammlung am 11.12.2014 teilnehmen konnte, findet eine Informationsveranstaltung zur Tarifrunde 2015 am 11.02.2015, 16.00 Uhr, im Raum A01 0-009 statt, zu der alle Beschäftigten herzlich eingeladen sind.

Start der Tarifverhandlungen ist Rosenmontag, 16.02.2015.



Hier nun die vom Personalrat herausgearbeiteten Themen der Personalversammlung

- kein Einsatz von Laubbläsern
- bei Anschaffung von Geräten auf die Energiebilanz achten
- Beachtung von Energiekosten
- Einsatz von regenerativen Energien
- Veggie Day in der Mensa noch einmal versuchen
- „Springer“ einstellen/einsetzen (Einsatz bei aktuellen Engpässen und Notsituationen/Überlastung/Krankheit)
- Zuschuss für Nahverkehrsmittel
- Ausbau sicherer Fahrradstellplätze
- Außenbeleuchtung Telekomgebäude: Anpassung der Beleuchtungszeiten an die Jahreszeit
- Universitätsbibliothek zwischen den Feiertagen schließen
- Soziale Unterstützung für GastwissenschaftlerInnen und deren Angehörige, (neue ausländische MitarbeiterInnen)
- IRO/ISO: Gästehaus-Angebote oder Ansprechperson, die Angebote und Anfragen koordiniert und initiiert
- Internationalisierung: Formulare in englischer Sprache, Checkliste „How to start ...“ für internationale Docs, Postdocs
- Abhängigkeitsverhältnisse in Promotionen (Prof.-Promovend): Reflektion Clearing Stelle?
- Doktoranden/internationale PhDs: Wer ist zuständig für klare Strukturen/Transparenz?
- Führungskräfte begleiten, fördern, fordern, im Interesse der Beschäftigten
- Führungsstile verbessern
- Mitarbeiterpotenziale in Veränderungsprozesse einbeziehen: Präsidium, Personalrat

- Zum Vortrag Müller-Dohm: Maßnahmen treffen für
 - arbeitsfähig bleiben
 - Wissen und Können erhalten
 - Arbeitsverdichtung vermeiden
 - Personal fördern
- Gefährdungsbeurteilung, Personal Analysen
- Vorgesetzte schulen, Organisationseinheiten einbeziehen
- Wann gibt es endlich Kurse (Einführungs- und Weiterbildungskurse) für die verantwortlichen MitarbeiterInnen aus dem MTV-Bereich für die Umsetzung der neuen Gefahrstoffverordnung?
- Mit PE/OE prüfen, ob es ggf. niederschwellige Instrumente geben kann, als Alternative z. B. zu den Personalgesprächen
- gleiche Nützlichkeit, weniger Zeitaufwand für Einzelne z. B. durch Gesundheitszirkel
- Pressemitteilungen zeitgleich mit internen Mitteilungen
- Vielleicht würde durch mehr Transparenz auch die kritisierte Gerüchteküche eingedämmt werden können
- Newsletter, Sondernewsletter bei wichtigen Ereignissen
- Klare Unterscheidung zwischen vertraulichen und anderen Themen/ Informationen; nicht alles per se unter Vertraulichkeit fassen
- Nächste Personalversammlung mit Musik eröffnen

Befristete Arbeitsverträge

Selbst unsere Bundesministerin für Bildung und Forschung Johanna Wanka musste auf dem 6. Follow up Kongress der Gewerkschaft GEW zur Reform des Wissenschaftszeitvertrages eingestehen, dass dieses Gesetz „teilweise ausgenutzt“ wird. Dieses Gesetz ermöglicht es Hochschulen, unter Verweis auf befristete Projektfinanzierung, Personal befristet einzustellen. Selbst Daueraufgaben werden so über Zeitverträge geregelt! Das Kündigungsschutzgesetz entfaltet somit keine Wirkung mehr. Immerhin unterstützt jetzt auch die Ministerin die Forderung der Gewerkschaften, insbesondere von GEW und ver.di, dass bei Drittmittelprojekten die Laufzeit des Arbeitsvertrages an die Laufzeit des Projektes gekoppelt sein soll. Für den Personalrat ist es allerdings schwer, dieses zu überprüfen, da uns die Projektlaufzeiten nicht mitgeteilt werden. Hier möchten wir nun unsere, auf bestimmte Projekte befristet eingestellten Beschäftigten aufrufen, sich ihre Verträge einmal genauer anzusehen, insbesondere die Laufzeit des Projektes mit der Laufzeit ihres Vertrages zu vergleichen und diese Daten dem Personalrat zur Verfügung zu stellen. Damit kann dann der Personalrat über unsere Gewerkschaft den Druck auf die Politik weiter erhöhen, um eine Reform dieses Gesetzes voranzutreiben. Bei Fragen ist der Personalrat gerne behilflich.

Altersteilzeit Regelung für Beamtinnen und Beamte

Nachdem in aktuellen Tarifverhandlungen eine Wiedereinführung von attraktiven Altersteilzeitmodellen gefordert wird und weil es darüber hinaus auch zu Nachfragen im Personalrat kam, möchten wir hier alle Beschäftigten auf das geltende Altersteilzeitmodell im Beamtenbereich hinweisen. Dieses ist ausführlich in § 63 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) geregelt. Hier nur das Wesentliche in Kürze:

- Altersteilzeit kann ab dem 60. Lebensjahr gewährt werden und erfordert eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 60% der bisherigen Arbeitszeit. Die Altersteilzeit muss sich bis zum Beginn des Ruhestands erstrecken.
- Dienstbezüge stehen für die gesamte Dauer der Altersteilzeit nur zu 60% zu. Daneben gibt es einen steuerfreien Altersteilzeitzuschlag auf 70% der Netto-Dienstbezüge.
- Die Zeiten der Altersteilzeit sind zu 80% der durchschnittlichen Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit ruhegehaltfähig.

Wichtig ist auch, dass es nur ein Altersteilzeitmodell ist und es kein Blockmodell gibt. Für weitere Informationen steht der Personalrat gerne zur Verfügung.

Wahl des Vizepräsidenten für Verwaltung und Finanzen

Der Personalrat begrüßt die Entscheidung des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur, Herrn Jörg Stahlmann, zum neuen Vizepräsidenten für Verwaltung und Finanzen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg zu benennen.

Aufgrund der bisherigen Zusammenarbeit hält der Personalrat Herrn Stahlmann für einen kompetenten und verlässlichen Partner, mit dem aus unserer Sicht eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gewährleistet ist.

Kooperation Universität/Jade Hochschule

Wenn man dem Sachstandsbericht für die Kooperation zwischen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und der Jade Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth Glauben schenken darf, haben sich beide Hochschulen innerhalb der Zeit der Kooperation außerordentlich positiv entwickelt.

Dies wird auch durch die Stellungnahme des Vorsitzenden des Lenkungsausschusses bestätigt. Für den Bereich des Gebäudemanagements spricht man sogar davon, dass die fachlich spezialisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vielfältiger Weise voneinander profitieren. Diese positive Einschätzung können wir nur zum Teil übernehmen. Wir sehen bis heute keine großen Synergieeffekte und auch keine Entlastung der Beschäftigten im Gebäudemanagement, sondern in einigen Bereichen sogar eine erhebliche Mehrbelastung. Die Personalräte der Universität und der Jade Hochschule haben beschlossen, den Informationsaustausch untereinander zu intensivieren und sich daher in regelmäßigen Abständen zu gemeinsamen Sitzungen zu treffen.

Initiative „Hochschulsekretärinnen verdienen mehr!“

Seit 2012 gibt es die Initiative „Hochschulsekretärinnen verdienen mehr!“, die aus einer Vielzahl von Mitarbeiterinnen aus verschiedensten Sekretariaten der TU Braunschweig besteht. Ziel ist, mit Unterstützung und in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di, das alte Berufsbild der Sekretärin zu entstauben, die Arbeitsbedingungen für Hochschulsekretärinnen zu verbessern und insbesondere eine gerechte, transparente Entlohnung zu erwirken. Weitere Informationen unter:

www.hochschulsekretaerinneninitiative.org

Projektgruppe „Bedrohungsmanagement“

Die Projektgruppe „Bedrohungsmanagement“ wurde am 30.10.2014 konstituiert, in der als Vertreterinnen des Personalrats Katja Brandt und Heidi Zielke mitwirken werden.

Wichtig zum Verständnis des Begriffs „Bedrohungsmanagement“ ist, dass hiermit nicht nur die großen Bedrohungsszenarien wie zum Beispiel Amokläufe gemeint sind, sondern gerade die alltäglicheren Bedrohungssituationen wie zum Beispiel verbale Attacken oder Androhungen von Gewalt.

Eine Herausforderung für die Projektgruppe wird es sein, sich dieses breiten Themenbereiches anzunehmen und hierfür erste Schritte und Schwerpunkte zu entwickeln. Durch die bestehenden Beratungsangebote an der Universität gibt es bereits Erfahrungen und Unterstützungsangebote zu diesem Thema, doch wird es für die Zukunft wichtig sein, eine stärkere Vernetzung der Beratungsstellen zu erreichen. An einigen Hochschulen wurde bereits ein „Bedrohungsmanagement“ eingerichtet. Die Projektgruppe wird daher Expertinnen und Experten dieser Hochschulen zu einem Informationstreffen einladen. Der Personalrat wird die Beschäftigten zum Thema „Bedrohungsmanagement“ auf dem Laufenden halten.



© Ivory27 - Fotolia.com

Impressum

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:

Der Personalrat, Bernd Wichmann, Raum: V01 0-021

Ammerländer Heerstr. 114-118 · 26129 Oldenburg

Tel.: 0441-798-2475 · Fax.: 0441-798-5845

www.personalrat.uni-oldenburg.de · E-Mail: personalrat@uni-oldenburg.de

Der Personalrat behält sich vor, Beiträge zu kürzen oder nicht zu veröffentlichen.

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht unbedingt die Meinung des Personalrats widerspiegeln. Leserbriefe, Anregungen oder Mails für das „PR-Aktuell“ sind uns immer gern willkommen!