

Informationen vom Personalrat

PR-Aktuell



PERSONALVERSAMMLUNG

6. Dezember 2012, 9.30 Uhr
Aula (Gebäude A11)

Auswirkungen des neu gefassten Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) auf Ausschreibungstexte der CvO Universität

Gemäß der o.g. Gesetzesverordnung heißt es in einigen Ausschreibungstexten:

„Die CvO Universität will die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern besonders fördern und fordert deshalb qualifizierte Männer nachdrücklich auf, sich zu bewerben“.

Grundlage ist § 11 NGG. Unterrepräsentanz liegt nach § 3, 3 NGG dann vor, „wenn der Frauen- und Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.“ Als Bereich gilt im Sinne des Gesetzes „eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe“.

Die am 09.12.2011 durch das Ministerium herausgegebene Handreichung zum NGG erläutert die Vorschriften wie folgt: „Unterrepräsentanz liegt nunmehr entsprechend dem Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern anzustreben, auch vor, wenn der Männeranteil in einem Bereich deutlich geringer ist als der Frauenanteil!“

Um eine Unterrepräsentanz festzustellen, greift die Dienststelle auf eine Statistik zurück, die nach § 3, 4 NGG erstellt wurde.

Diese Vorgehensweise halten wir für problematisch, da die Unterrepräsentanz nicht wirklich sichtbar wird.

Der Bereich sollte unserer Meinung nach berufsbezogen betrachtet werden.

Beispiel: In einer Abteilung, in der ausschließlich männliche Beschäftigte als Elektriker der Entgeltgruppe 6 tätig sind, würde nach derzeitiger Rechtslage in einer Stellenausschreibung dennoch die Aufforderung erscheinen: „qualifizierte Männer werden ausdrücklich aufgefordert sich zu bewerben“ – weil innerhalb der Universität in der Entgeltgruppe 6 insgesamt mehr Frauen tätig sind.

Das widerspricht, nach Meinung des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten, dem Grundgedanken des NGG. Daher haben wir den

Gesetzgeber aufgefordert, eine Gesetzesänderung in § 3, 4 NGG vorzunehmen. Inzwischen haben wir mit der Universitätsleitung einvernehmlich geregelt, dass ab sofort einheitlich eine geschlechtsneutrale Form bei Ausschreibungen zu wählen ist. Damit ist gewährleistet, dass sich alle Personen ohne Vorbehalte bewerben können.

Kooperation zwischen Universität Oldenburg und der Jade Hochschule Liegenschaften und Gebäudemanagement

Nachdem die Personalangelegenheiten für die Jade Hochschule schon seit längerem mit gutem Erfolg vom Dez.1 der Universität Oldenburg bearbeitet werden, drängt das Ministerium jetzt auch im Bereich Liegenschaften und Gebäudemanagement auf Übernahme durch die Universität.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jade Hochschule wurden zum 1.4.2012 mit dem Ziel der Versetzung an die Universität abgeordnet; die endgültige Versetzung soll am 1.1.2013 erfolgen. Laut MWK bedeutet das, dass sie jetzt als „Organleihe“ der Universität zugeordnet und Kolleginnen und Kollegen der Beschäftigten des Dezernats 4 sind. Sie sind als Dienstleister an den einzelnen Standorten der Jade-Hochschule eingesetzt.

Aus diesem Grund hatten Herr Lange (VP-V), Herr Müll (Dez.1) und Herr Möllers (Dez.4) den Personalrat der Universität und die 17 Kolleginnen und Kollegen aus den Standorten Wilhelmshaven, Elsfleth und Oldenburg der Jade Hochschule zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. Dieses Treffen fand am 12.9.2012 sowie ein weiteres für die Kolleginnen und Kollegen des Dezernats 4 am 1.10.2012 statt. Viele, auch einfache organisatorische Fragen die dort gestellt wurden, bleiben unbeantwortet. Es ist erkennbar, dass es noch ein weiter Weg sein wird, bis alles in geregelten Bahnen laufen wird.

Die Leitung des Dezernats 4 betont, dass neben einer Versetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Budgets für die Unterhaltung der Liegenschaften der Jade Hochschule auf die

Universität übergehen müssen.

Ein gemeinsames Treffen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für den 8.11.2012 in Wilhelmshaven festgesetzt worden, um die Möglichkeit zu bieten, sich untereinander kennen zu lernen.

Personalversammlung am 6.12.2012

Aula der Universität, A 11

Vorgesehene Tagesordnung



- TOP 1** Tätigkeitsbericht
- TOP 2** European Medical School (EMS)
- TOP 3** Mittelbauinitiative
- TOP 4** Bericht zum Betrieblichen Eingliederungs- bzw. Gesundheitsmanagement
- TOP 5** Tarifinformationen ver.di
- TOP 6** Verschiedenes

Mittelbauinitiative

Viele Menschen mit akademischer Ausbildung träumen davon, in Wissenschaft und Forschung zu arbeiten. Ein Blick auf die immer schwieriger werdenden Arbeitsbedingungen lässt diese Traumjobs aber schnell zum Albtraum werden. Deshalb hat sich an der Carl von Ossietzky Universität im Frühjahr eine Initiative gegründet, die sich die Verbesserung der Situation des so genannten Mittelbaus zum Ziel gesetzt hat.

An unserer Universität sind mehr als 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im akademischen Mittelbau in Wissenschaft und Lehre beschäftigt. Sie lehren und forschen und sind ein wichtiger Bestandteil der Universität. Doch die Beschäftigungswirklichkeit der Beschäftigten im Mittelbau wird immer schlechter und steht im krassen Widerspruch zu der allgegenwärtigen Betonung von Exzellenz im Wissenschaftssystem (z.B. Exzellenzinitiative).

Wie vielfältig und meist prekär die Beschäftigungsverhältnisse und Karriereperspektiven konkret an unserer Uni sind, haben zwei Workshops der Initiative gezeigt: Aus allen Fakultäten kamen wissenschaftlich Beschäftigte zusammen, um sich auszutauschen und zu vernetzen und

Strategien zur Verbesserung der Mittelbausituation zu entwickeln. Eines wurde schnell deutlich: Die Betroffenen müssen selbst Einfluss nehmen, damit sich etwas ändert. Der Erfolg einer ersten Buttonaktion im Juni führte der Initiative vor Augen, dass die Problemlage vielen Kolleginnen und Kollegen bewusst ist.

Parallel zu Veranstaltungen und Aktionen initiiert die Mittelbauinitiative die Thematisierung der Situation im Akademischen Senat. Denn: Die Verhältnisse sind so nicht länger tragbar! Unter den Arbeitsbedingungen leiden nicht nur die Beschäftigten selbst, sondern auch die Qualität von Lehre und Forschung allgemein.

Weitere Infos unter <http://www.mittelbauinitiative.uni-oldenburg.de/>

Arbeitsgruppen und Organisationen Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Der Arbeitsschutzausschuss wird durch das Präsidium der Universität berufen. Die Sitzungen finden in regelmäßigen Abständen, mindestens aber viermal im Kalenderjahr statt. Alle Fragen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz an der Universität werden koordiniert und beraten sowie Planungen, Maßnahmen und Schritte im Einzelnen festgelegt.

Aus folgenden Mitgliedern setzt sich der Arbeitsschutzausschuss zusammen:

- Vizepräsidentin/ Vizepräsident für Verwaltung und Finanzen
- Sicherheitsingenieurin/ Sicherheitsingenieur
- Zwei Vertreterinnen/Vertreter des Personalrats
- Betriebsärztin/Betriebsarzt
- Leitung des Dez. 4
- Leitung des Dez. 1
- Leitung der Betriebseinrichtung für wissenschaftlich-/ technische Infrastruktur Sicherheitsfachkräfte der Universität

Die Rechtsgrundlage, auf die der Arbeitsschutzausschuss zurückgreift, ist das Arbeitssicherheitsgesetz.

Für den Personalrat sind im Arbeitsschutzausschuss Bernd Wichmann und Nordfried Grochert tätig.

PR-Aktuell

Der Personalrat ist mit der Dienststelle im Gespräch bezüglich der Nutzungsmöglichkeiten verschiedener „Arbeitszeit“-Modelle wie z. B. das Sabbatjahr. Bestandteil der Gespräche sollen auch neue Formen der Altersteilzeit sein. Der Personalrat wird über die Ergebnisse informieren.

Informationen zum Sabbatjahr

Voraussetzung für die Bewilligung eines Sabbatjahres (Sabbat = biblischer Ruhetag) ist grundsätzlich, dass dem Antrag keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Der gesamte Zeitraum muss in Niedersachsen zwischen einem und sieben Jahren liegen und mit Vollendung des 59. Lebensjahres des/der AntragstellerIn enden. Es gibt verschiedene Formen des Sabbatjahres wie

- Modell des zeitlich begrenzten Lohnverzicht mit Anspar- und Freistellungsphase
- Teilzeit-Modell
- Fondsparmodell
- Vorgezogener Ruhestand
- Unbezahlter Urlaub (unbezahltes Sabbatjahr)



Gründe für ein Sabbatjahr können sein

- zu reisen bzw. Urlaub zu machen
- „Auszeit“ vom Beruf, um sich in sozialen Projekten zu engagieren
- sich fortzubilden wie z. B. in Sprachkursen
- berufliche Neuorientierung
- Kindererziehung
- Weg in die Selbstständigkeit
- aus gesundheitlichen Gründen („Akku bald leer“)



Weitere Informationen unter
<http://www.sabbatjahr.org>

Prozentangaben in Tätigkeitsdarstellungen

Der Personalrat hat sich dafür eingesetzt und mit der Dienststelle vereinbart, dass in den Tätigkeitsdarstellungen, die mit den Arbeitsverträgen ausgehändigt werden, die prozentualen Angaben über die Arbeitszeiteile an der gesamten Arbeitszeit auch für die Beschäftigten sichtbar sind.

Die Tätigkeitsdarstellungen sind Bestandteil der Personalakte und können von den Beschäftigten – nach Terminabsprache im Dezernat 1 – eingesehen werden.

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 „Info“ sind uns immer gern willkommen!