

Ausgabe Nr. 76 – Dezember 2016

**Einführung der Jahrespräche
Führungskraft - Beschäftigte:**

- ⇒ Personalversammlung September 2016
- ⇒ Mitarbeiterversammlungen Oktober 2016
- ⇒ Ergebnisse der Fragebogenaktion
- ⇒ Kommentar

- ⇒ Tarifrunde 2017
- ⇒ Beschränkte Stellenausschreibungen
- ⇒ Befristete Existenzberechtigung:
⇒ ein Leserbrief
- ⇒ Psychotherapeutische Sprechstunde
⇒ für MitarbeiterInnen
- ⇒ Bildungsurlaub
- ⇒ Wahlen der Kollegialorgane
- ⇒ Dienstvereinbarung Sucht

Jahrespräch zwischen Führungskraft und Beschäftigten - Chance oder Pflichtübung?

Personalversammlung am 29.09.2016

2

Aus aktuellem Anlass hatte der Personalrat kurzfristig zu einer Personalversammlung eingeladen. Als Veranstaltungsort wurde diesmal der Nordbereich (Hörsaal Physik) gewählt. Auch das Format der Versammlung unterschied sich von bisherigen Personalversammlungen, da nur **ein** Thema vorgestellt und diskutiert wurde: „Jahresgespräch zwischen Führungskraft und Beschäftigten“. Das Interesse am Thema war allerdings unterschätzt worden. 444 Beschäftigte folgten der Einladung und sprengten damit die Kapazität des Hörsaals. So mussten bedauerlicherweise viele Kolleginnen und Kollegen auf den Treppenaufgängen sitzen. Daher an dieser Stelle: Entschuldigung dafür! 🙄

Der Personalratsvorsitzende Dr. Hippe begrüßte die Anwesenden und führte in die Veranstaltung ein. Es folgte eine kurze Vorstellung der neu gewählten Personalratsmitglieder.

Dann informierte Herr Dr. Hippe über den Sachstand zum Thema Jahresgespräche. Die Idee dazu ist aus den Mitarbeiterbefragungen (2010, 2012, 2014) entstanden. Seit Beginn dieses Jahres wurde auf Betreiben des hauptamtlichen Vizepräsidenten Dr. Schroeter an der konkreten Ausgestaltung gearbeitet. Das Ziel der Personalversammlung sollte sein, die Beschäftigten zu beteiligen und ggf. den bereits vorhandenen Entwurf der Dienstvereinbarung zu ergänzen. Der Abschluss der DV war für den 12.10.2016 vorgesehen. Das Präsidium kündigte für Oktober 2016 weitere Info-Veranstaltungen und für Januar 2017 den Start der Gespräche an. Herr Dr. Hippe informierte über die wichtigsten Regelungen der Dienstvereinbarung:

- Verbindlich 1 x pro Jahr im ersten Quartal - „ohne Anlass“
- Vier-Augen-Gespräch Führungskraft und Beschäftigte/r
- Inhalte: Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Führung u. Zusammenarbeit, Personalentwicklung u. Förderung, Vereinbarungen u. Ziele
- Gemeinsames, vertrauliches Ergebnisprotokoll

Mit Ausnahme der studentischen Hilfskräfte und Personen, die zeitnah aus der Universität ausscheiden, wird die Dienstvereinbarung für **alle** Beschäftigten gelten.

Der Personalrat hatte mögliche Fragen vorbereitet, die im Anschluss beantwortet wurden:

- Wie werden die Gespräche erfolgreich?
- Was behindert den Erfolg der Gespräche?
- Wo sind die Grenzen der Gespräche?
- Wird der Erfolg überprüft?

Im Vordergrund stand die Frage nach Schulungen - für Führungskräfte **und** Beschäftigte. Hier nahm Vizepräsident Dr. Schroeter Stellung zum Planungsstand. Mit der Konzeption und Durchführung wurde die Personalentwicklung beauftragt. Für alle neu einzustellenden Führungskräfte werden die Veranstaltungen verpflichtend sein. Für Vorgesetzte, die bereits an der Universität tätig sind, sind die Schulungen freiwillig. Die Kritik aus dem Publikum lautete, dass es bereits Schulungsangebote gegeben hat, die nicht genutzt worden sind. Weitere Beiträge aus dem Plenum zeigten, dass viele Beschäftigte dem Jahresgespräch aus unterschiedlichen Gründen skeptisch gegenüber stehen.

Anschließend bat Dr. Hippe die Anwesenden um rege Beteiligung an der Diskussion im Foyer und wies auf ausgelegte Fragebögen des Personalrats hin. Die Fragebogenaktion sollte den Beschäftigten die Gelegenheit geben, auch nach Veranstaltungsende und vor allem anonym eine Rückmeldung zum Thema Jahresgespräche und zur Personalversammlung allgemein zu geben. Die Auswertung soll dem Personalrat ggf. Hinweise auf mögliche Defizite in der Dienstvereinbarung geben. Die Gelegenheit wurde von vielen Beschäftigten zu lebhaften Diskussionen genutzt. In den Gesprächen wurden noch einmal die Kritikpunkte deutlich und Zweifel an der allgemeinen Sinnhaftigkeit bzw. dem Erfolg eines Jahresgesprächs. Hier muss noch Überzeugungsarbeit geleistet werden! Gelegenheit dazu gab es auf den Mitarbeiterversammlungen am 20. und 27. Oktober 2016, zu denen das Präsidium eingeladen hatte.

Auch das Präsidium wollte die Beschäftigten zum Thema Jahresgespräche ausführlich informieren. Die erste Veranstaltung dazu fand im Zentralen Hörsaalgebäude statt und wurde von ca. 300 Beschäftigten besucht. Nach einem Beitrag der Präsidentin über die von der Universität Göttingen geplante Exzellenzstrategie stellte Vizepräsident Dr. Schroeter den Sinn und Zweck der Jahresgespräche aus Sicht des Präsidiums vor und warb für eine positive Herangehensweise. Aus der Zuhörerschaft kamen allerdings eher kritische Nachfragen und An-

merkungen. So wurde z.B. der erwartete Zeitaufwand aus Sicht der Führungskräfte bemängelt. („Können wir als Kompensation eine Reduzierung des Lehrdeputats erwarten?“) Die Versammlung im Nordgebiet (Hörsaal des Geowissenschaftlichen Zentrums) wurde von ca. 250 Personen besucht. Auch hier gab es kritische Fragen im Hinblick auf die Durchführung der Jahresgespräche. Ein Vorschlag aus dem Publikum - die Aufnahme einer „No Go Liste“ auf der Homepage - wurde dankend entgegen genommen.

Auswertung des Fragebogens des Personalrats zum Thema Jahresgespräch Führungskraft - Beschäftigte/r

Insgesamt wurden 71 Fragebögen ausgefüllt abgegeben. Nachfolgend werden die Antworten aufgelistet, die häufiger genannt wurden.

<p>1. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit aus Ihrer Sicht die Gespräche erfolgreich sind?</p>	
<p><i>Praktisch:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Schulung (vorher / für alle Beschäftigten / verpflichtend für alle Führungskräfte / nicht nur für neu einzustellende) - Dienstvereinbarung und Leitfaden / Protokoll für beide - Klärung wer ist Führungskraft (Hinweis: Beamte) - Konflikte vorher bereinigen - gute Gesprächsatmosphäre / -struktur <p><i>Inhaltlich:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Zusage: keine Kontrolle - eher Chance 	<ul style="list-style-type: none"> - Ziel/Erfolg definieren - Bereitschaft zu Veränderungen / zu Kompromissen - Interesse an Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen - Kritik zulassen - nicht persönlich werden - keine Sorge um mögliche Nachteile - Vertrauen / Vertraulichkeit / gegenseitiger Respekt / Offenheit / Augenhöhe - im Konfliktfall Mediation - Sanktion bei fehlender Bereitschaft
<p>2. Was könnte aus Ihrer Sicht den Erfolg der Gespräche beeinträchtigen?</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - bestehende Spannungen und/oder Konflikte - Mangel an Zeit; Interesse; Bereitschaft; Vertrauen; Wertschätzung; Offenheit; Vorbereitung; Distanz; Respekt - unklare Hierarchie - zu hohe Erwartungen - Druck - unterschiedliche Bewertung der Situation - Angst vor Konsequenzen 	<ul style="list-style-type: none"> - Befangenheit - missverständliche Kommunikation - Durchsetzung einseitiger Ziele - nur Pflichtübung - Misstrauen - Führungskraft kennt Mitarbeiter/in zu wenig - Hemmungen auf Seiten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin - Ablehnung auf Seiten der Führungskraft - Zeitverträge
<p>3. Was benötigen Sie, um sich auf die Gespräche vorzubereiten?</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Schulung - Leitfaden - Muster - Arbeitsplatzbeschreibung - Organigramm 	<ul style="list-style-type: none"> - Zeit zur Vorbereitung - Bestandsaufnahme - Ideen zur Verbesserung - Gesprächsthemen - Kenntnis d. Rechte u. Pflichten

4. Wie soll sich Ihre Führungskraft auf die Gespräche vorbereiten?

- | | |
|-----------------------------|---|
| – Zeit | – mit Ressourcen der Mitarb. beschäftigen |
| – Schulung | – positive Grundhaltung |
| – Leitfaden | – gesamten Arbeitsbereich betrachten |
| – Ideen u. Ziele definieren | – bisherige Arbeitsleistung betrachten |

5. Wo sehen Sie Grenzen des Jahresgesprächs?

- | | |
|---|---|
| – wenn es persönlich wird | – Zeitmangel |
| – wenn es zum Streit kommt | – persönliche Probleme lösen |
| – wenn andere entscheiden | – Zeitvertrag |
| – wenn es um Kolleginnen oder Kollegen geht | – eingefahrene Strukturen |
| – vorgegebene Dienstaufgaben | – fehlende Bereitschaft für Veränderungen |
| – Entgelt | – keine sinnvollen Ziele für Verwaltungsmitarbeiter/innen |
| – Verbindlichkeit | |

Kommentar

Die inzwischen verabschiedete Dienstvereinbarung ist das Ergebnis einer nicht immer störungsfreien Kommunikation mit dem Präsidium. Letztendlich wurden auf beiden Seiten Kompromisse gemacht, um den Abschluss eines insgesamt zufriedenstellenden Resultats nicht zu gefährden. So konnte z.B. die Forderung des Personalrats, dass eine Tätigkeitsdarstellung als Grundlage für ein Jahresgespräch bereitgestellt werden soll, nicht durchgesetzt werden. (Sie können natürlich trotzdem von Ihrem Recht auf Einsicht Ihrer Personalakte und damit Ihrer Tätigkeitsdarstellung vor dem Gespräch Gebrauch machen!) Der Anspruch der Beschäftigten auf eine Schulung vor Aufnahme der Gespräche wurde ebenfalls nicht aufgenommen. In seiner Sitzung am 19.10.2016 hat der Personalrat nach intensiver Diskussion dennoch beschlossen, der Dienstvereinbarung zuzustimmen. Ausschlaggebend war u.a. das Argument, dass die Verbindlichkeit einer schriftlichen Vereinbarung für gewisse Sicherheit (auf beiden Seiten) sorgt. Die Alternative - ein Gespräch auf Anordnung und ohne jegliche Regeln - hält der Personalrat aus Sicht der Beschäftigten für nicht zielführend.

Nach einem Jahr (lt. Dienstvereinbarung) wird die vom Personalrat geforderte erste Evaluation zeigen, ob und wo Änderungsbedarf besteht. Hier ist der Personalrat auf die konkrete Mitwirkung aller Beteiligten angewiesen! Bitte lassen Sie uns Ihre Erfahrungen wissen - positive wie negative! Nur so kann der Personalrat tätig werden, d.h. in Ihrem Sinne handeln, und die Dienstvereinbarung ggf. nach Vereinbarung mit dem Präsidium ändern.

Link zur Dienstvereinbarung: <http://www.uni-goettingen.de/de/63534.html>

Eine gedruckte Fassung kann jederzeit beim Personalrat angefordert werden - entweder über Zusendung per Hauspost oder persönliche Abholung im Personalratsbüro.

Tarifrunde 2017 - Mehr verdient?

Der Zeitplan

- Beschluss der ver.di-Bundestarifkommission über die Kündigung der Entgelttabellen für den öffentlichen Dienst zum 31. Dezember 2016 (24.10.2016)
- Mitgliederdiskussion über die Höhe und Struktur der Tarifforderung
- Beschluss der ver.di-Bundestarifkommission in Berlin über die Forderungen (14. Dezember 2016)
- Drei Verhandlungstermine mit den Arbeitgebern der Tarifgemeinschaft deutscher Länder:
 1. Verhandlungsrunde am 18. Januar 2017
 2. Verhandlungsrunde am 30./31. Januar 2017
 3. Verhandlungsrunde am 16./17. Februar 2017



Die Inhalte

In der bevorstehenden Tarifrunde wird es nicht nur um die **Entgelterhöhung** gehen! Aus Sicht der Beschäftigten ist auch eine Übernahme der strukturellen Verbesserungen aus dem Tarifrecht des Bundes und der Kommunen angebracht. Dazu gehört unter anderem die **Überarbeitung der Entgeltordnung**. Diskutiert wird weiterhin die Eindämmung der **befristeten Beschäftigung** im öffentlichen Dienst - auch an der Universität Göttingen ein Dauerthema.

„Du kommst hier nicht rein!“

Problematische Stellenausschreibungen mit Beschränkungen



In den zurückliegenden Monaten sind zahlreiche Stellenausschreibungen erschienen mit dem Zusatz *„Es können nur interne Bewerbungen berücksichtigt werden!“* Grundsätzlich ist es zwar ggf. zulässig, Stellen nur „intern“ auszuschreiben. Allerdings sind dafür sehr enge Maßstäbe anzusetzen, bevor nachvollziehbar der Bewerberkreis ausschließlich auf „Interne“ beschränkt werden kann und darf. Aus der Rechtsprechung dazu folgt, dass in jedem Einzelfall die sachbezogenen Gründe für die jeweilige „interne“ Ausschreibung festzustellen sind und dass die Begrenzung auf interne Bewerber durch entsprechende Kriterien im Anforderungsprofil herbeigeführt werden muss. Für die o.g. Ausschreibungen, meist von Stellen mit allgemeinem Zuschnitt, waren keine zulässig verengenden Gründe erkennbar. Bei einer „pauschalen“ Angabe bleiben für den Personalrat folgende Fragen offen:

- Welche Kriterien muss eine „interne“ Ausschreibung erfüllen?

- Dürfen qualifizierte Personen ausgeschlossen werden, wenn sie bis vor Kurzem an der Universität beschäftigt waren und eine längere Berufserfahrung aufweisen als erst seit Kurzem beschäftigte Interne (Bestenauslese!)?
- Soll für die Feststellung „intern“ der Eingang der Bewerbung, der Bewerbungsschluss oder das Datum der Einstellung gelten?
- Gelten Beschäftigte der Universitätsmedizin Göttingen als intern oder nicht?
- Sind in jedem Fall die Schwerbehindertenvertretung und die Agentur für Arbeit einzubeziehen?

Bei einer Einschränkung auf einen bestimmten Bewerberkreis stehen konkrete sachliche Gründe immer im Vordergrund und nicht, ob es sich um interne oder externe Bewerbungen handelt. Nur wenn es daran gemessen im konkreten Fall sehr unwahrscheinlich ist, dass es Bewerbungen mit den erforderlichen Qualifikationen extern geben kann, wäre eine Beschränkung auf „intern“ zulässig.

Der Personalrat hat das Problem inzwischen mit der Personaladministration besprochen. Danach soll es künftig keine Stellenausschreibungen mehr mit dieser Einschränkung geben.

Weiter gab es zwei Ausschreibungen beschränkt auf Personen, die *in den letzten drei Jahren nicht bei der Universität beschäftigt* waren, um die sachgrundlose Befristung nutzen zu können. Der Personalrat hält auch diese pauschale Beschränkung für sehr problematisch.

Der Gesetzgeber hat zum Zweck der Beschäftigungsförderung die sachgrundlose Befristung gem. § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für bis zu zwei Jahre zugelassen. Wenn in den letzten drei Jahren keine Beschäftigung mit der Universität bestanden hat, soll diese Option erneut nutzbar sein! Es entspricht

jedoch nicht der Absicht des Gesetzgebers, diese Regelung zur befristeten Vergabe von Aufgaben zu verwenden, die auf Dauer bestehen. Auch eine erweiterte „Probezeit“ darf hier nicht entstehen. Vielmehr sollte eine Option geschaffen werden, die es Arbeitgebern erleichtert, die Entscheidung für eine Beschäftigung zu treffen, wenn anfänglich der Dauerbedarf noch nicht sicher absehbar ist. Nur wenn die Universität dies im Einzelfall so begründen könnte, käme eine rechtssichere Nutzung dieser Befristungsmöglichkeit in Betracht.

Bei den beiden Ausschreibungen handelt es sich jedoch um einen Dauerbedarf (Aufsicht).

Der Versuch, durch Beschränkung des Bewerberkreises diese Option außerhalb des gesetzlichen Rahmens zu nutzen, kann vom Personalrat nicht akzeptiert werden, wenn sich doch Personen bewerben, die bereits an der Universität beschäftigt waren, insbesondere wenn sie genau diese Aufgaben bereits ausgeführt haben und daher besser qualifiziert sind als andere Mitbewerber. Damit würde auch der Grundsatz der Bestenauslese verletzt.

Der Personalrat hält diesen Versuch auch deshalb nicht für zielführend, da die Rechtsprechung zu einer „Drei-Jahres-Frist“ (s.o.) äußerst umstritten ist und in Kürze eine höchstrichterliche Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts dazu erwartet wird.

6

„Jahrgang 66 – weiblich – befristet beschäftigt“ Mitten im Leben oder doch auf dem Abstellgleis?

Den folgenden Leserbrief erhielt der Personalrat von einer befristet beschäftigten Kollegin mit der Bitte um anonyme Veröffentlichung. Wenn man den Inhalt kennt, versteht man, warum wir dieser Bitte gern nachkommen. Der Name ist der Redaktion bekannt. Der Text wurde von uns nicht bearbeitet.

„Um die Fünfzig ist für die Frau das „beste“ Alter, sagt man. Es beginnt ein „neues und unabhängiges“ Leben. Nach dem „Aufopfern“ für die Familie kann sie sich frei entfalten, ihre Wünsche verwirklichen, Träume erfüllen. Dazu gehört für viele Frauen auch ein Arbeitsleben, das angereichert ist mit Spaß im Umgang mit seinen Mitmenschen und mit Freude der täglichen Beschäftigung nachzugehen. Die Zeit ist vorangeschritten, die Frau ist mit den bisherigen Aufgaben gewachsen und möchte dies auch im Berufsleben umsetzen. Mit Fünfzig bringt sie eine gewisse Erfahrung mit, Lebenserfahrung, Berufserfahrung in vielen unterschiedlichen Bereichen, denn ein geradliniger Berufsweg ist als (Ehe-)Frau und Mutter nicht immer gegeben. Es ist eine gewisse Lernbereitschaft erforderlich um sich jeder neuen Situation, auch beruflich, anzupassen, neu zu orientieren, sich auf die neuen gegebenen Umstände einzustellen. Flexibilität - ja, denn die Kinder sind aus dem Haus und sie braucht eine neue Orientierung die ihr Spaß und Freude bereitet. Als Frau ist man es gewohnt, für alle Eventualitäten des Lebens gerüstet, stets strukturiert vorzugehen und mit organisatorischem Talent sowie kreativen Denken auch in Stresssituationen Entscheidungen zu treffen und diese konsequent umzusetzen.

Dies könnte eine Passage sein, die in vielen Ausschreibungen so oder so ähnlich formuliert zu lesen ist. Wird damit genau diese Altersklasse angesprochen? Nein, wohl eher nicht.

Unbefristet Beschäftigte werden sich um diese Dinge kaum Gedanken machen. Nur ist es an dieser Universität nicht gerade so, dass der Anteil der „befristet Beschäftigten“ der Größere ist? Wie sieht es aus? Der regelmäßige neue „Kampf“, das förmliche Betteln und Nachfragen um Vertragsverlängerungen sowie das gefühlte Auftreten als Bittsteller, es zehrt nicht nur an den Nerven, es kann einen auch förmlich „platt“ machen. Kann sich jemand von den „unbefristeten Mitarbeitern“ und Kolleg/innen bzw. Führungskräften in diese Situationen hineinversetzen? Nein. Eine Frau lässt sich nicht unterkriegen, sie ist selbstbewusst, steht mitten im Leben. Einige verschweigen wie das „Betteln“ um Verträge einen förmlich auffrisst, manche finden Wege und Lösungen, diese Strapazen nicht so weit an sich herankommen zu lassen. Es sind doch eigentlich Situationen, die regelmäßig auf einen zukommen und doch lösen sie immer wieder dieses unangenehme Nervenkrabbeln aus. Die eigene Wertschätzung jetzt in Frage zu stellen wäre dabei der größte Fehler. Man fragt höflich nach, man bittet nachfragen zu lassen, man bittet zu klären, wie es weitergeht, ja man nervt. Nicht nur sich selbst, sondern auch Mitarbeiter/innen, Kollegen/innen, Vorgesetzte, nur um Informationen zu erhalten um das eigene Leben zu planen. Irgendwann lässt die Höflichkeit nach, weil es einen nervlich zerreißt.

Man zieht die Samthandschuhe aus, schließlich geht es um das eigene Leben. Einfach nur weiter ein Teil des Teams zu sein, immerhin wird man gebraucht, so scheint es. Die tägliche Arbeit läuft, es ist nahezu perfekt. Einen Knackpunkt gibt es: die regelmäßig auslaufenden Verträge. Wird man als „Befristete“ nicht als „austauschbares“ Personal gesehen? Gibt es in dienstlichen Bereichen eine Zweiklassengesellschaft, das sogenannte „Stammpere-

sonal“ und das sogenannte „befristete Personal“?

Psychische Belastung am Arbeitsplatz? Ja! Nicht die eigentliche Arbeit, sondern das vertragliche Umfeld. Es gibt eine Vertragsverlängerung, sprichwörtlich in letzter Minute. Kommt der Befristungsbogen rechtzeitig, heißt es wieder warten, auf den eigentlichen Vertrag.

Ich persönlich bin seit über acht Jahren an der Universität beschäftigt, kenne diese Situation, manchmal in letzter Sekunde den Vertrag zu unterschreiben, einen Vertrag der u.a. viertel-, halbjährlich und natürlich etwas längerfristig war. Wie fühlt man sich? Mitten im Leben, voller Elan, Energie und voller Enthusiasmus? Gerade wenn es bei den beiden letzten Vertragsverlängerungen hieß „... es ist der letzte Vertrag“! Was heißt dieser Satz konkret? Ist man überflüssig? Die zu verrichtende Arbeit, das tägliche Geschehen, ist nicht weggebrochen. Es ist alles wie vorher, nur ich werde nicht mehr gebraucht, ein Befristungsgrund wird wegfallen. Aus meiner „Vollbeschäftigung“ ist eine „Teilzeitbeschäftigung“ für noch 11 Monate geworden. Gnadenbrot?

Eine weitere Frage die sich stellt: warum gibt es keine Entfristung? Gerade im Moment werden Student/innen mit einem geringen Stundenanteil entfristet. Weil sie Student/innen sind, im Randzeitenteam arbeiten? Kennt der Tarifvertrag Randzeitenteams, separiert er Studierende? Nein. Laut Tarifvertrag ist es egal, ob jemand Student/in oder Mitarbeiter/in ist. Der einzige Unterschied ist in einem Wort begründet: „befristet“ beschäftigter Mitarbeiter laut Tarif.

Dabei ist es schon „normal“, dass befristet Beschäftigten mehr abverlangt wird. Dabei stehen auch leichte Erpressungen im Raum. Tätigkei-

ten werden auferlegt, ohne Zulage versteht sich. Es unterliegt der Freiwilligkeit „andere, höherwertige“ Tätigkeiten mit zu erledigen. Zum einen bereitet dies keine größeren Schwierigkeiten, die Freude an der Tätigkeit lässt es gerne erledigen, zum anderen wird es irgendwann wieder um eine Vertragsverlängerung gehen. Schwer verständlich, dass Verträge auslaufen sollen, kündigen muss man ja befristet Beschäftigte nicht, obwohl der Tätigkeitsbereich weiterhin vorhanden ist. Die befristeten Mitarbeiter/innen werden in dem Fall ersetzt. Warum also kann der eingearbeitete Mitarbeiter nicht einfach bleiben? Weil es keine Befristungsgründe mehr gibt, weil man nicht entfristen möchte, weil heute die „Hire and fire-Mentalität“ ihren Einzug gehalten hat und auch als "die bequemste Lösung" empfunden wird?

Was passiert mit der eigenen Lebensqualität, der Planungssicherheit? Die eigene Erwirtschaftung des Rentenkontos? Es ist immer öfter die Rede von einem höheren Renteneintrittsalter. Erfahrene, zuverlässige und flexible Mitarbeiter/innen sollen möglichst lange an die Unternehmen gebunden werden. Falsch: Es ist, wenn überhaupt, der Wunsch danach „festangestelltes Personal“ zu halten.

Keine Frage, ich bin mit meiner Arbeit sehr zufrieden, mehr als das, es macht Spaß, der tägliche Umgang mit Student/innen, Wissenschaftler/innen, Gästen, Mitarbeiter/innen, und Kolleg/innen. Es wird für diese Änderungen viele Gründe geben, nur gibt einem niemand die Möglichkeit diese auch zu verstehen. Schließlich weiß man ja, „der Vertrag endet, irgendwann“.

*Liebe Grüße an alle Beschäftigten!
Eine Mitarbeiterin der Universität“*

Psychotherapeutische Sprechstunde für MitarbeiterInnen



Wer hat's gewusst? Es gibt eine **P**sychotherapeutische **S**prechstunde für **M**itarbeiterInnen der Universität Göttingen. Der Personalrat begrüßt dieses Hilfsangebot und möchte es mit dem folgenden Artikel bekannt machen. Dazu haben wir Frau Dr. Juliana Usher und Herrn Jens Hohmeier um die Vorstellung der Sprechstunde gebeten.

8

Wir, Jens Hohmeier (Psychologe und Psychotherapeut) und Juliana Usher (Psychiaterin und Psychotherapeutin) sind mit Aufbau und Betrieb der Psychotherapeutischen Sprechstunde für Mitarbeiter/-innen betraut. Diese Sprechstunde steht allen Beschäftigten der Georg-August-Universität und der Universitätsmedizin Göttingen zur Verfügung. Sie dient als Anlaufstelle in psychischen Krisenfällen sowie bei psychischen Beschwerden und Erkrankungen. Unsere Aufgabe ist es, niedrigschwellig, zeitnah und vertraulich Hilfestellung zu leisten, zu klären, zu beraten und weitere Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und aufzuzeigen.

Im Einzelnen bedeutet das:

- Beratung bei persönlichen Krisen und psychischen Problemen mit oder ohne Arbeitsplatzbezug
- Unterstützung bei der Klärung von persönlichen Konflikten
- Erkennen psychischer und psychosomatischer Erkrankungen
- Information und Beratung über evtl. notwendige weiterführende Behandlungen und ggf. Unterstützung bei deren Organisation
- Entwicklung von Schulungsangeboten

Die Gespräche unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht. Auf Wunsch können Kontaktaufnahme und Gespräche anonym stattfinden.

Unser Angebot ist kein Ersatz für ambulante Psychotherapie oder ambulante psychiatrische Behandlung. Das Angebot ist auf durchschnittlich fünf Termine begrenzt.

Dipl.-Psych. Jens Hohmeier, Dr. med. Juliana Usher

Die Kontaktaufnahme erfolgt über das Sekretariat:

Frau Rivera
PSM – Psychotherapeutische Sprechstunde für MitarbeiterInnen
Humboldtalle 38
37073 Göttingen
Tel. 0551/39-4596/-5501
Fax. 0551/39-5497

Email: psm@uni-goettingen.de
www.psm.uni-goettingen.de

Achtung: Der Link befand sich zum Zeitpunkt des Drucks noch im Aufbau. Bitte ggf. im Sekretariat nachfragen!

Wenn Sie in einen Verteiler aufgenommen werden möchten, um das Infoheft des Personalrats regelmäßig per E-Mail zu bekommen, senden Sie bitte eine Mitteilung an: persrat@uni-goettingen.de.

Bildungsurlaub Nicht verschenken



Ein Kollege auf Bildungsreise in
Italien Foto: privat

„In der Ruhe liegt die Ausdruckskraft - ganzheitliche Rhetorik und Selbstbehauptung“ oder „Umwelt & Ökologie: Weltkulturerbe Wattenmeer“

So oder ähnlich klingen die Überschriften aus einer Broschüre zum Bildungsurlaub. Vom Chinesisch-Kurs für Anfänger bis zur Selbsterfahrung auf Rügen - hier ist fast alles denkbar, was sich ein berufstätiger Mensch auf sein Bildungskonto draufschaufeln möchte. Nach Angaben der Abteilung Personaladministration haben im Jahr 2015 nur 61 Personen (mit

insg. 315 Tagen) Bildungsurlaub beantragt; in diesem Jahr waren es bisher 42 Personen (mit insg. 208 Tagen). Ausgehend von ca. 5.200 Berechtigten kann man also nicht gerade von begeisterter Nutzung sprechen. Die Suche nach einem passenden Angebot zeigt, dass die Bandbreite anerkannter Bildungsangebote und deren Träger landesweit vielfältig ist. Auch die Kosten eines Bildungsurlaubs können ein Entscheidungsfaktor sein: So kann z.B. ein 5-tägiger Sprachkurs mit Übernachtung auf Langeoog ein größeres Loch in die Urlaubskasse reißen. Aber ist das ein Grund, warum die Mehrheit der Beschäftigten das Recht auf Bildungsurlaub nicht in Anspruch nimmt? Auf dem Sektor Erwachsenenbildung gibt es mittlerweile ein umfassendes Angebot an Veranstaltungen: politische Bildung, kulturelle Bildung, Gesundheitsbildung ... u.v.m. Wenn ein passender Kurs gefunden ist, ist darauf zu achten, dass der Träger bereits in der Ausschreibung auf die Teilnahme nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz (NBildUG) verweist.

Wer hat Anspruch auf Bildungsurlaub nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz (NBildUG)?

Einen Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub haben alle Beschäftigten, deren Arbeitsplatz sich in Niedersachsen befindet. Der Anspruch kann erstmals sechs Monate nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses geltend gemacht werden. Ein Anspruch auf Bildungsurlaub besteht für die Teilnahme an den Bildungsveranstaltungen, die von der **Niedersächsischen Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung anerkannt** worden sind. Diese Anerkennung sollte vom Träger angefordert werden!

Anspruch pro Jahr

Der Anspruch auf Bildungsurlaub umfasst **fünf Arbeitstage** innerhalb des laufenden Kalenderjahres. Bei einer Arbeitszeit von regelmäßig mehr oder weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche ändert sich der Anspruch auf Bildungsurlaub entsprechend. Soweit der Arbeitgeber zustimmt, können im laufenden Kalenderjahr auch die nicht ausgeschöpften Bildungsurlaubsansprüche der beiden Kalenderjahre unmittelbar vor dem vorangegangenen Kalenderjahr geltend gemacht werden; dies gilt jedoch nur, wenn sie gemeinsam mit den Bildungsurlaubsansprüchen des laufenden und des vorangegangenen Kalenderjahres für eine **zusammenhängende Bildungsurlaubsveranstaltung** geltend gemacht werden. Es ist auch zulässig, im laufenden Kalenderjahr zweimal 5 Tage zu nehmen, wenn im vorangegangenen Jahr kein Bildungsurlaub beantragt wurde.

Inanspruchnahme

Die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage des Bildungsurlaubs sind unter Angabe der Bildungsveranstaltung dem Arbeitgeber so früh wie möglich, in der Regel mindestens vier Wochen vorher, **schriftlich** mitzuteilen. Der Arbeitgeber hat bis spätestens zwei Wochen vor Seminarbeginn abzulehnen, sonst gilt die Freistellung als bewilligt. Der Bildungsurlaub darf nur aus zwingenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden.

Die Teilnahmebescheinigung ist beim Arbeitgeber als Beleg einzureichen.

Das NBildUG gilt nicht für Beamtinnen und Beamte!

Für Beamtinnen und Beamte **in Niedersachsen** gilt für die Freistellung von der Arbeit die Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO).

Siehe auch: Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz (NBildUG)

<http://www.mwk.niedersachsen.de/themen/weiterbildung/bildungsurlaub/bildungsurlaub-18802.html>

Weiterführende Links von anerkannten Bildungsträgern in Niedersachsen:

- [Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsen](#)
- [Niedersächsischer Landesverband der Heimvolkshochschulen](#)
- [Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen](#)
- [Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen](#)
- [Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft](#)
- [Evangelische Erwachsenenbildung in Niedersachsen](#)
- [Katholische Erwachsenenbildung in Niedersachsen](#)
- [Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Niedersachsen e.V.](#)
- [Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft \(ver.di\) in Niedersachsen e.V.](#)

10

Es ist auch möglich, Angebote aus anderen Bundesländern zu nutzen, wenn sie für Niedersachsen anerkannt wurden (ggf. gezielt beim Träger danach fragen).

In 2017 werden ausgesuchte mehrtägige Veranstaltungen aus dem Qualifizierungsprogramm 2017 der Universität Göttingen ebenfalls als Bildungsurlaub angeboten. Bitte beachten Sie dazu die Ankündigungen per Email-Newsletter der Personalentwicklung!

Wahlen der Kollegialorgane (Senat und Fakultätsrat)

In Kürze finden wieder die sog. Kollegialwahlen der Universität statt. Gewählt werden die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane der Universität nach den vier Gruppen Studierende, MTVD, wiss. Mitarbeiter und Professoren. Diese Organe sind in der Universität die Grundlage für eine demokratische Teilhabe an Entscheidungsprozessen. Wahlberechtigt sind nur Beschäftigte mit mind. der halben Vollarbeitszeit. Bei der letzten Gesetzesnovelle des Nds. Hochschulgesetzes wurde dies als Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten kritisiert, vom Gesetzgeber aber nicht geändert. Die Wahlbenachrichtigungen wurden bereits versandt. Wer keine erhalten hat, sollte umgehend klären, ob sie/er im Wählerverzeichnis steht. Die Stimmabgabe findet vom 17.-19.01.2017 zu verschiedenen Zeiten und Orten statt. Bitte auf die Wahlaushänge achten oder unter <http://www.uni-goettingen.de/wahlen> nachsehen. Wer zur Stimmabgabe im Wahllokal verhindert ist, kann vorher (bis spätestens 10.01.2017, besser noch vor Weihnachten!) Briefwahl beantragen.



Der Personalrat wünscht sich eine hohe Wahlbeteiligung zur Unterstützung der Kandidaten und der Wahrnehmung des Mandats für ihre Gruppe. Bitte motivieren Sie auch Ihre Kollegen, sich zu beteiligen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Veröffentlichung meist die männliche Schreibweise verwendet. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass aber auch immer die weibliche Schreibweise gemeint ist.

Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe erneuert

Nach über 20 Jahren erfolgreicher Praxis wurde die Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe modernisiert. Zur Unterstützung und als Handlungsrahmen für alle Beteiligten wurde zwischen dem Präsidium bzw. dem Vorstand der UMG und den Personalvertretungen diese Dienstvereinbarung erneut abgeschlossen. Neben sprachlichen Anpassungen und einigen Klarstellungen werden so die Lesbarkeit und die Umsetzung der Ziele optimiert.

Auf dieser Grundlage haben die Georg-August-Universität Göttingen und die Universitätsmedizin Göttingen im Rahmen ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz und ihrer Fürsorgepflicht für die Beschäftigten Suchtprävention und Suchthilfe als Teil ihres jeweiligen betrieblichen Gesundheitsmanagements etabliert. Die Vermeidung von Gefährdungen und die sachgerechte Hilfe zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen sind zentrale Ziele dieser Vereinbarung.

Die aktuelle Fassung der Dienstvereinbarung finden Sie unter:

www.uni-goettingen.de/personalrat

Ein Ausdruck kann jederzeit im Personalratsbüro angefordert werden - entweder über Zusendung per Hauspost oder persönliche Abholung.

11



In eigener Sache

Kennen Sie schon den **neuen Flyer** des Personalrats?

Hier kann er heruntergeladen werden:

www.uni-goettingen.de/personalrat

Termin von

Die nächste

Der Termin für die Personalversammlung wird verschoben!

Bitte auf die neue Einladung achten.
(Saalgebäude)

Sportlich!

Gesucht werden **Sportfreunde**, die Spaß am **Fußballspielen** mit Kollegen haben. Spielzeit ist Dienstags von 16:30 bis 18:00 Uhr in der Spielhalle 1 (Hochschulsport, Sprangerweg 2).

Voraussetzungen:

Spaß am Fußballspiel
Mitgliedschaft im Hochschulsport
Mitarbeiter der Uni Göttingen (ohne UMG)

Bei Interesse bitte eine E-Mail an:

svenoskar.thiessen@zvw.uni-goettingen.de





Weihnachtsgrüße

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ganz gleich, welcher Tätigkeit Sie nachgehen und wo Sie dies tun - das Team des Personalrats wünscht Ihnen allen ein besinnliches und schönes Weihnachtsfest. Genießen Sie es gemeinsam mit Menschen, die Sie mögen und tun Sie sich etwas Gutes, denn das haben Sie sich verdient! Für das Jahr 2017 wünschen wir Ihnen Kraft, Kreativität und Zuversicht, damit es in jeder Hinsicht ein erfolgreiches Jahr wird.

Ihr Personalratsteam



Heike Müller / Gabriele Herbold (Sekretariat)	
Dr. Johannes Hippe	Frank Hambloch
Joachim Krieg	Sylke Hamoudi
Brigitte Hammer	Margret Hoffmann
Wolfgang Geppert	Rainer Koopmann
Heike Funk	Mathias Kuhlemeier
Carsten Dolle	Heinz Rohland
Martina Graf	Marco Seipke
Christine Kuba	Antje Spliethoff-Laiser
Klaus Landschulz	Sven Oskar Thießen
Heike Freundt	Ele von der Heyden
Katrin Gehrke	



Redaktion: Brigitte Hammer

Impressum:

Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)

Der Vorsitzende: Dr. Johannes Hippe

Humboldtallee 15

37073 Göttingen

Tel.: 0551 39-4232, Fax: 0551 39-22670

E-Mail: persrat@uni-goettingen.de