

**Ausgabe Nr. 78 – Oktober 2017**

- **Jahresgespräche**
- **Arbeitszeitmodelle**
- **Entgeltzahlung**
- **Fit mit BOP**
- **JAV: Welcome Day und Ideenexpo 2017**
- **Jahresversammlung der Schwerbehindertenvertretung**
- **Notfallkarte**

**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](mailto:persrat@uni-goettingen.de)

Redaktion: Brigitte Hammer

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die letzte Ausgabe des PR-Infos für dieses Jahr beginnt mit einer Entschuldigung. Wir haben es trotz bester Vorsätze zu Beginn des Jahres nicht geschafft, mehr als zwei Ausgaben für Sie zu schreiben. Die Aufgaben, zu deren Erledigung ein Personalrat per Gesetz verpflichtet ist, haben den größten Teil der Ressourcen aufgebraucht. Auch die Organisation und Durchführung von drei Personalversammlungen im Jahr 2017 sowie die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zur Telearbeit haben Zeit und Kraft gekostet. So ist dieses für uns wichtiges Informationsmedium in diesem Jahr zu kurz gekommen. Die Personalversammlungen haben aber einen direkten Kontakt zu Ihnen ermöglicht, was aus Sicht des Personalrats noch wertvoller ist, wenn es darum geht, Ihre Haltung oder Meinung zu bestimmten Themen zu erfahren. Wir werden unsere Erfahrungen mit Blick auf das Jahr 2018 auswerten und entscheiden, welche Formen der Information und Kommunikation intensiviert werden sollten, wenn wir aus Zeitgründen nicht mehr alle Möglichkeiten ausschöpfen können.

2

Wie ist Ihre Meinung dazu? *Infoheft*: Wie häufig? Nur online? Immer per Hauspost? *Personalversammlungen*: Mehr als eine im Jahr? Immer mit Schwerpunktthemen? Ganz *andere Formen* der Kommunikation: Videoblog? Facebook und Twitter? Wie immer freuen wir uns über Rückmeldungen - persönlich oder per E-Mail!

Da es bis zum Ende des Jahres keine weitere Ausgabe des PR-Infoheftes geben wird, fallen die üblichen Weihnachtswünsche eher herbstlich aus. Lassen Sie das Jahr ruhig ausklingen und genießen Sie die letzten warmen Sonnenstrahlen bei einem Spaziergang.



Foto: Fotofreuden ([www.l-and-m.de](http://www.l-and-m.de))

---

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.

## Jahresgespräche

Eine Auswertung der Rückmeldungen zu Jahresgesprächen durch die Personaladministration hat ergeben, dass erfreulich viele Beschäftigte bereits im ersten Durchgang ein Jahresgespräch hatten. Laut Auswertung der Personaladministration gab es insgesamt 4979 Rückmeldungen (Stichtag 23.08.2017), von denen 4029 die Führung eines Jahresgesprächs bestätigten. Die übrigen 950 Rückmeldungen gaben an, dass kein Gespräch geführt wurde, wobei 560 Meldungen zu den Gründen vorliegen. Von 390 Beschäftigten war bis zum Stichtag noch keine Rückmeldung eingegangen. Neben zahlreichen positiven Rückmeldungen wurde natürlich auch Kritik geäußert und zwar an der Durchführung allgemein sowie an den Inhalten. Und kaum zu glauben: Es gab die Aufforderung durch Führungskräfte, „freiwillig“ auf ein Jahresgespräch zu verzichten und auch den Vorschlag, das Gespräch zu quittieren, ohne dass es stattfand.

**Fazit:** Die Bilanz zur Durchführung ist insgesamt positiv. Welche inhaltlichen Auswirkungen Jahresgespräche an einer Universität haben können (oder haben sollen!), bleibt die spannende Frage. Höherer Verdienst? Aufstiegsposition? Sanktion bei Nichterfüllung? Oder: „Gut, dass wir mal drüber geredet haben ...“?

Die Dienstvereinbarung Jahresgespräche erfährt gerade einige Änderungen, die in Absprache zwischen dem Personalrat und der Universitätsleitung vorgenommen wurden:

- Beschäftigte mit weniger als einem Drittel Arbeitszeit führen nur auf eigenen Wunsch Jahresgespräche.
- Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter können nur dann als zuständige Führungskraft für das Jahresgespräch festgelegt werden, wenn sie mind. die Hälfte der Vollarbeitszeit für diese Funktion bestellt sind.
- Beschäftigte und Führungskraft können sich künftig darüber verständigen, wer das Protokoll schreibt.

---

## Arbeitszeitmodelle



Das Thema Arbeitszeitmodelle stand - neben den Jahresgesprächen - auf allen drei Personalversammlungen im Mittelpunkt. Der auf der ersten Versammlung (April 2017) zunächst nur angekündigte Entwurf einer Dienstvereinbarung Telearbeit befindet sich inzwischen bei der Personaladministration und wartet auf weitere Bearbeitung.

Die Dienstvereinbarung Telearbeit ist allerdings nur der erste Schritt auf dem Weg in eine den Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung. Eine Recherche zum Thema Arbeitszeitmodelle zeigt: Fast alles ist möglich. Doch was zu einem mittelständischen Unternehmen oder einem weltweit agierenden Autokonzern passt, passt selten zum Wissenschaftsbetrieb einer Universität. Produziert wird auch an der Uni Göttingen. Von hier kommen hervorragende Ideen, die in interdisziplinären Forschungsanträgen und weltweit anerkannten Forschungsergebnissen resultieren. Wenn sich die Erwartungen der Antragsteller erfüllen, sind bald viele Wissenschaftler an der Uni Göttingen mit dem Etikett „exzellent“ versehen und ihre Arbeit damit als besonders förderungswürdig bewertet. Und mit ihnen viele unterstützend tätige Beschäftigte aus Verwaltung und Technik. Spätestens dann wäre es angebracht für entsprechend exzellente Arbeitsbedingungen zu sorgen. Die individuelle Gestaltung von Lebens- und Arbeitszeitphasen gehört unbedingt dazu!

Die Umfrage des Personalrats hat gezeigt, dass das Interesse an alternativen Arbeitszeitmodellen allgemein groß ist.

### Auswertung Fragebögen Arbeitszeitmodelle (Stand 04.10.2017)

<b>Ausgewertete Fragebögen</b>	<b>191</b>
Vollzeitbeschäftigte davon bereits in Telearbeit	89 15
Teilzeitbeschäftigte: davon bereits in Telearbeit	68 7
ohne Angabe	34
mit positiven Erfahrungen	22
abgelehnte Anträge	2

<b>Interesse an</b>	<b>N= 248*</b> 191 Fragebögen 57 Postkarten
Langzeitarbeitskonto	119
Lebensarbeitskonto	116
Telearbeit Home Office	35 6
Sabbatical	59

\* Mehrfachnennungen möglich

Da nach Wahrnehmung des Personalrats mehrheitlich Beschäftigte aus dem nicht wissenschaftlichen Dienst die Personalversammlungen besucht haben, stammen die Ergebnisse der Fragebogenaktion also hauptsächlich aus diesem Bereich. Es ist zu vermuten, dass eine Umfrage aus dem Wissenschaftsdienst höhere Werte zugunsten der Telearbeit erbringen würde. Dem Personalrat ist bekannt, dass die Telearbeit in unterschiedlicher Ausprägung öfter genutzt wird, ohne dass zuvor der formale Weg eingehalten wurde. (Zum Nachlesen: § 10 der Dienstvereinbarung Arbeitszeit für den Wissenschaftlichen Dienst; <https://www.uni-goettingen.de/de/personalrat/63534.html>). Womit deutlich wird, dass der Bedarf vorhanden ist, dass aber der Begriff „Vertrauensarbeitszeit“ aus der Dienstvereinbarung zu diesem Zweck anders ausgelegt wird als von den Unterzeichnenden beabsichtigt war.

Das besondere Interesse an Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten (siehe Tab.) überrascht nicht. Schlagworte wie „Work-Life-Balance“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ findet man in allen Studien zu Lebens- und Arbeitszeitmodellen. Darin sind nicht nur Beschäftigte erfasst, die in einem klassischen Familienmodell leben. Berufstätige, die allein leben, haben ebenso das Bedürfnis, Lebensphasen zu gestalten und ihrer Arbeit darin einen Stellenwert zu

geben, der dazu passt. So kann auch ein allein lebender jüngerer Wissenschaftler nach einigen Jahren intensiver Forschungstätigkeit eine Blockfreizeit von mehreren Monaten nehmen wollen, ohne dass er dafür seinen Job kündigen muss. Und eine Technische Assistentin möchte vielleicht, weil die Kinder aus dem Haus sind, über 2 Jahre Arbeitszeit „sammeln“, um dann einige Monate die Schwester in Australien zu besuchen.

### Was ist möglich?

Die gesetzlich und tariflich geschaffenen Möglichkeiten, z.B. durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz oder das Familienpflegezeitgesetz, werden den Ansprüchen der Beschäftigten nicht gerecht. Eine betriebliche Regelung in Form einer Dienstvereinbarung schafft zusätzliche Varianten. Doch wie steht es mit der Akzeptanz für Arbeitszeitoptionen bei der Universitätsleitung, bei Führungskräften? Gute Mitarbeiter sind die, die immer sichtbar arbeiten? Wie steht es mit der Akzeptanz für die Inanspruchnahme bei Kolleginnen und Kollegen? Eine gute Kollegin ist die, die man nie vertreten muss? Eine dünne Personaldecke ist sicher keine gute Voraussetzung für alternative Arbeitszeitmodelle wie z.B. Blockfreizeit (Sabbatical). Wenn die Situation am Arbeitsplatz angespannt ist, behindert das die Inanspruchnahme und verhindert die Gleichrangigkeit zu Urlaubsansprüchen oder Zeitausgleich aufgrund von Überstunden.

**Fazit:** Für die Schaffung der Voraussetzungen - eine angemessene Personalausstattung, eine angepasste Dienstvereinbarung Arbeitszeit sowie die Einführung einer leistungsfähigen Zeitverwaltungssoftware - ist die Universitätsleitung zuständig. Für die Einforderung zusätzlicher Arbeitszeitoptionen und deren Integration in den Arbeitsalltag sind alle Beschäftigten verantwortlich. Dann sind mobiles Arbeiten, Langzeitarbeitskonto & Co. keine Utopie mehr!

---

## Entgeltzahlung

### Fehler in der Entgeltabrechnung



Sobald sich etwas an Ihren Bezügen ändert - z.B. die Stufe, Ihre Arbeitszeit etc. - kommt eine aktualisierte Entgeltabrechnung automatisch per Hauspost zu Ihnen. Dass hier dann aber immer alles korrekt abgerechnet wird, ist nicht garantiert. Bedauerlicherweise hat es in der Vergangenheit Eingabefehler im SAP gegeben, die zu einer fehlerhaften Entgeltabrechnung und damit zu einer fehlerhaften Auszahlung geführt haben.

Daher ist es wichtig, jede Entgeltabrechnung zu prüfen! Wenn sich zum Beispiel Ihre Arbeitszeit mehrfach verändert hat, empfiehlt es sich, die Abrechnungen miteinander zu vergleichen. Auch die Stufenlaufzeit sollten Sie im Auge behalten - siehe nachfolgender Artikel. Bei Unklarheiten wenden Sie sich direkt an Ihren Sachbearbeiter in der Personalabteilung der Zentralverwaltung. (Den Namen finden Sie auf der Abrechnung!) Am besten bitten Sie **schriftlich um Auskunft** und lassen sich auch die **Antwort in Schriftform** geben. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Entgeltabrechnung sofort zu kontrollieren. Ansprüche auf eventuell zu wenig gezahltes Entgelt erlöschen, wenn sie nicht innerhalb der Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

## Tarifliche Entgelterhöhung 2018

Auch wenn der Tarifabschluss schon eine Weile her ist: Zum 1. Januar 2018 steigt das Monatsentgelt noch einmal um 2,35 Prozent!

### TV-L-Entgelttabelle ab 01.01.2018

EG	1	2	3	4	5	6
15Ü	5.535,49 €	6.144,20 €	672,89 €	7.100,79 €	7.193,98 €	
15	4.398,75 €	4.877,05 €	5.057,19 €	5.696,99 €	6.181,49 €	6.274,21 €
14	3.982,60 €	4.417,39 €	4.672,07 €	5.057,19 €	5.647,28 €	5.731,99 €
13Ü		4.075,76 €	4.293,17 €	5.057,19 €	5.647,28 €	5.731,99 €
13	3.672,02 €	4.075,76 €	4.293,17 €	4.718,55 €	5.299,43 €	5.378,92 €
12	3.309,47 €	3.653,37 €	4.162,72 €	4.609,96 €	5.187,62 €	5.265,44 €
11	3.202,32 €	3.522,94 €	3.777,60 €	4.162,72 €	4.721,77 €	4.792,59 €
10	3.089,22 €	3.400,58 €	3.653,37 €	3.908,04 €	4.392,57 €	4.458,46 €
9	2.749,89 €	3.029,67 €	3.172,55 €	3.560,20 €	3.883,21 €	3.941,46 €
9k	2.749,89 €	3.029,67 €	3.172,55 €	3.560,20 €	3.613,61 €	
8	2.583,21 €	2.845,15 €	2.964,19 €	3.077,31 €	3.202,32 €	3.279,70 €
7	2.428,44 €	2.672,50 €	2.833,23 €	2.952,29 €	3.047,55 €	3.130,87 €
6	2.386,77 €	2.624,88 €	2.743,94 €	2.863,01 €	2.940,38 €	3.023,72 €
5	2.291,51 €	2.517,73 €	2.636,79 €	2.749,89 €	2.839,19 €	2.898,72 €
4	2.184,36 €	2.404,64 €	2.553,45 €	2.636,79 €	2.720,14 €	2.773,70 €
3	2.154,60 €	2.368,91 €	2.428,44 €	2.523,68 €	2.601,07 €	2.666,55 €
2Ü	2.065,31 €	2.267,71 €	2.345,10 €	2.440,36 €	2.505,84 €	2.559,39 €
2	1.999,83 €	2.196,27 €	2.255,81 €	2.315,33 €	2.452,24 €	2.595,13 €
1		1.797,44 €	1.827,18 €	1.862,90 €	1.898,63 €	1.987,92 €

## Einführung der Stufe 6 ab Entgeltgruppe E9

In der Tarifrunde 2017 haben sich die gewerkschaftlich Aktiven und an besseren Tarifverträgen interessierten Kollegen für eine Einführung der Stufe 6 stark gemacht, diese wird nun eingeführt. Ab 1. Januar 2018 erhalten die Entgeltgruppen 9 bis 15 eine Stufe 6, deren Betrag gegenüber der Stufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe um 1,5 Prozent erhöht ist, und ab 1. Oktober 2018 erhalten die Stufen 6 Beträge, die gegenüber der jeweiligen Stufe 5 um 3,0 Prozent erhöht sind. Zum 1. Januar 2018 kommen alle Beschäftigten, die am 31. Dezember 2017 bereits seit mindestens fünf Jahren in der Stufe 5 oder in einer individuellen Endstufe (Stufe 5+) ihrer Entgeltgruppe sind, automatisch in die Stufe 6. Danach rücken alle Beschäftigten in die Stufe 6 auf, nachdem sie fünf Jahre in der Stufe 5 zurückgelegt haben. Daraus ergeben sich folgende Tabellenwerte:

Entgeltgruppe	ab 01.01.2018	ab 01.10.2018
15	6274,21	6366,93
14	5731,99	5816,70
13 Ü	5731,99	5816,70
13	5378,92	5458,41
12	5265,44	5343,25
11	4792,59	4863,42
10	4458,46	4524,35
9	3941,46	3999,71

Wer sich bisher in einer individuellen Endstufe der Stufe 5 (Stufe 5+) befindet, wird zum 1. Januar 2018 ebenfalls automatisch in die neue Stufe 6 übergeleitet. Ist der Betrag der Stufe 6 niedriger als die individuelle Endstufe, werden die Beschäftigten in eine individuelle Endstufe der Stufe 6 (Stufe 6+) mit dem unveränderten Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe übergeleitet. Es tritt also kein Verlust ein. Entsprechendes gilt bei der Erhöhung der Beträge in den Stufen 6 ab 1. Oktober 2018.

In dem Sonderfall der „kleinen“ EG 9, in dem in der Entgeltgruppe 9 bereits die Stufe 4 Endstufe ist, gilt Folgendes: Das Tabellenentgelt in der Stufe 4 erhöht sich nach fünfjähriger Verweildauer in der Stufe 4 ab 1. Januar 2018 um 1,5 Prozent entsprechend 53,41 Euro und ab 1. Oktober 2018 um insgesamt 3,0 Prozent entsprechend insgesamt 106,81 Euro. Auf die erforderliche Verweildauer wird die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 4 oder einer individuellen Endstufe (Stufe 4+) verbrachte Zeit angerechnet.

---

Sie finden einen Artikel in dieser Information gut? Hier steht etwas Falsches oder Unvollständiges? Sie möchten eine Information zu einem bestimmten Thema haben? Schreiben Sie uns! E-Mail an: [persrat@gwdg.de](mailto:persrat@gwdg.de) oder per Fax Nr. -22670 oder per Hauspost an: Personalrat, Humboldtallee 15.

## Fit mit BOP

### Deutsche Rentenversicherung finanziert „Fit mit BOP“ für Berufstätige

In der Personalratssitzung am 30.08.2017 stellte Dr. Lehmann, Betriebsarzt an der Uni Göttingen, ein Angebot der Deutschen Rentenversicherung vor. Es handelt sich um das Programm „BOP“ (Beruflich orientierte Präventionsleistungen), das berufsbegleitend zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit dienen soll. Um feststellen zu lassen, ob Sie für die Teilnahme an diesem Programm in Frage kommen, lassen Sie sich unbedingt zuerst einen Untersuchungstermin beim Betriebsärztlichen Dienst geben. Wenn dieser bestätigt, dass die gesundheitlichen Voraussetzungen erfüllt sind, wenden Sie sich an das Göttinger Rehasentrum Junge. Die Firma Junge bietet „BOP“ in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung auch für Beschäftigte der Uni Göttingen an. Nachfolgend veröffentlichen wir einen Gastbeitrag von Michael Bode, der das Gesundheitstraining der Firma Junge leitet. Hier erfahren Sie alles Wissenswerte über „BOP“.

8



Wer sich nicht länger mit alltäglichen Beschwerden am Arbeitsplatz arrangieren möchte, der findet in „Fit mit BOP“ eine Chance für mehr Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit in Freizeit und Beruf. Das arbeitsplatzbezogene Trainingsprogramm wird berufsbegleitend und firmenübergreifend im Rehasentrum Junge angeboten.

Die Kosten für das 12-wöchige Fitnessstraining übernimmt nach erfolgreicher Antragsstellung zu 100 Prozent die Deutsche Rentenversicherung (DRV). Die notwendigen Antragsformulare und alle detaillierten Informationen zum weiteren Vorgehen und den nächsten Trainingsterminen erhalten Sie jederzeit direkt beim BGM-Team Junge.



### Inhalte und Maßnahmen

- Einleitende Vorträge und Workshops zu den Themen Bewegung, Stressmanagement und Ernährung
- Erstellung von individuellen Trainingsplänen für ein regelmäßiges Muskel- und Ausdauertraining zur effektiven Kräftigung der Rumpfmuskulatur und zur Steigerung der kardio-pulmonalen Leistungsfähigkeit
- Arbeitsplatzbezogene Ergonomieberatungen und spezifisches Muskeltraining als Funktionsgymnastik im Kursraum
- Stressmanagement und Entspannungsübungen wie Pilates, Autogenes Training oder Progressive Muskelentspannung (PMR)
- Ernährungsberatung und gemeinsames Kochen in unserer Lehrküche
- Viel Spaß und Abwechslung beim Einzeltraining und beim gemeinsamen Üben in der Gruppe!

### Kontakt und Antragsstellung:

BGM-Team Junge im Rehasentrum Junge  
0551 – 38 38 581  
[bgm@rehasentrumjunge.de](mailto:bgm@rehasentrumjunge.de)



Die folgenden Berichte zum Welcome Day und zur Teilnahme an der Ideenexpo in Hannover sind Beiträge unserer JAV.

## Welcome Day

Am 20.09.2017 fand der diesjährige Welcome Day für die 32 neuen Auszubildenden statt. Neben dem Kennenlernen der Universität mit ihren verschiedenen Einrichtungen, konnten die Azubis untereinander neue Kontakte knüpfen und bereits gesammelte Erfahrungen austauschen.

Wie in jedem Jahr, startete der Tag mit der Prämierung der besten Ausbildungsabsolventen des letzten Jahres. Nach Führungen durch die geschichtsträchtigen Universitätsgebäude am Wilhelmsplatz wurde ein großzügiges Frühstück angeboten, bei dem sich die neuen Azubis für die folgende Fahrradtour stärken konnten. Vorher wurde ihnen jedoch, mithilfe eines sehr gelungenen Gesellschaftsspiels - das von einer Auszubildenden der Personalabteilung selbst entworfen wurde! - die Rechte und Pflichten innerhalb der Ausbildung vermittelt - auch die JAV konnte hier noch dazulernen! Schließlich ging es dann für die Azubis per Fahrrad weiter auf Geocaching-Tour. Über verschiedene Stationen der Universität, an denen kurze Vorträge zu den jeweiligen Einrichtungen gehalten wurden, führte die Tour zum Hochschulsport. Hier konnte sich bei Bumperball und einem Frisbee-Parkour restlos ausgepowert werden, um dann den Tag beim gemeinsamen Grillen gemütlich ausklingen zu lassen.

Wir hoffen, es hat allen Spaß gemacht. Neue Bekanntschaften und Freundschaften konnten geschlossen werden und die Uni mit ihren vielen Gebäuden und Möglichkeiten hat an Übersichtlichkeit gewonnen!

Es war ein sehr schöner Welcome Day mit vielen interessanten neuen Gesichtern! Unser herzlichster Dank gilt allen, die zu diesem ereignisreichen Welcome Day beigetragen haben und wir freuen uns schon auf das nächste Jahr!



## Ideenexpo 2017

Vom 10.06 bis zum 18.06.2017 fand die Ideenexpo in Hannover statt. Die Georg-August Universität Göttingen hatte dort einen 390m<sup>2</sup> großen Stand. Unter anderem war dort auch ein Stand mit Thema Ausbildungsberufe an der Uni Göttingen. Dort haben 12 Auszubildende und Gesellen den Kindern und Jugendlichen einiges über ihre Ausbildung erzählt und gezeigt. Dort konnten die Kinder eine Leuchtdiode, einen Schalter und einen Batteriehalter auf eine Platine löten. Danach mussten sie das Gehäuse bauen, wo sie sich dann im Bohren und Senken versuchen konnten. Am Ende haben sie dann eine Taschenlampe zusammengebaut, die sie dann mit nach Hause nehmen konnten. Die Platinen und Gehäuseteile wurden von den Werkstätten in der Universität vorbereitet, der ganze Stand wurde von der JAV, der Zentralwerksatt Geowissenschaftliches Zentrum, der Zentralwerksatt Physik, der Werkstatt Anorganische Chemie und der Elektrowerksatt Materialphysik geplant und unterstützt.

10



**Der Personalrat begrüßt die neuen Auszubildenden der Uni Göttingen und wünscht ihnen eine spannende und erfolgreiche Ausbildungszeit.**

**Den JAV-Mitgliedern sei herzlich gedankt für ihr Engagement.**

**An dieser Stelle sollen auch die Ausbilder genannt werden, die sich ohne zusätzliche Honorierung, dafür aber mit großem Einsatz und Herzblut, zum Teil schon viele Jahre um die Auszubildenden kümmern. Vielen Dank dafür!**

Foto: Thomas Richter

---

## Jahresversammlung der Schwerbehindertenvertretung

Beitrag: Elke Zufall-Roth

In der diesjährigen Versammlung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) wurde wieder über sehr interessante Inhalte informiert. Neben dem Rechenschaftsbericht, Aufzählung der Tätigkeitsfelder der Interessenvertretung, informierte die SBV über einen mit dem Personalrat abgestimmten Entwurf einer Inklusionsvereinbarung, der seit Februar 2017 dem Präsidium vorliegt. Eine erste Terminvereinbarung (als bislang einzige Rückmeldung) wird es voraussichtlich erst für Ende Oktober geben!



Was ist der Sinn einer Inklusionsvereinbarung? Über die gesetzliche Vorgabe (§ 83 Abs. 1 SGB IX) hinaus ist es wichtig, dass verlässliche Vereinbarungen, die der Arbeitgeber mit der SBV, dem Personalrat sowie den Inklusionsbeauftragten (Arbeitgebervertreter) trifft, festgehalten werden. Diese Vereinbarungen dienen als Handlungshilfe u.a. in Stellenbesetzungsverfahren, Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld. Sie sensibilisieren für die Belange der Menschen mit Beeinträchtigung in allen Arbeitsprozessen und unterstützen konstruktiv die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben.

Mit dem Vorhaben, eine gute Inklusionsvereinbarung abzuschließen, ist die SBV guter Hoffnung und wird sicherlich noch vor der nächsten Versammlung positiv berichten können.

Auch wenn Schwerbehinderte einen Anspruch auf Beschäftigung und Arbeitgeber eine Beschäftigungspflicht haben, ist die Arbeitslosenquote bundesweit mit 13,4% mehr als doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Behinderung. An der Universität müssten derzeit ca. 47 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen (oder denen Gleichgestellten) besetzt werden, um die Pflichtquote von 5% zu erreichen. In diesem Jahr hat sich die SBV bisher an über 80 Vorstellungsgesprächen beteiligt. Immerhin haben vier schwerbehinderte Menschen einen Arbeitsplatz an der Uni erhalten. Die Anforderungen an eine zu besetzende Stelle sowie die Eignung und Qualifikation der Person müssten gut miteinander verknüpft werden. Die richtigen Menschen am richtigen Arbeitsplatz zusammen zu bringen ist nicht einfach und es gehört Erfahrung und Fingerspitzengefühl dazu. Die SBV hofft darauf, dass doch mehr Menschen mit Beeinträchtigung einen adäquaten Arbeitsplatz an der Georgia Augusta finden.

**Frau Dr. D. Hayn** (Universitätsgleichstellungsbeauftragte) stellte in ihrem Beitrag den Weg des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ vor - auf dem Weg einer diversitätsgerechten Organisationsstruktur und -kultur, in dem es auch um die Umsetzung von Inhalten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geht. Das Ziel ist: Gleiche Chancen und Schutz vor Diskriminierung für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität anhand von konkreten Maßnahmen zu erreichen. Dabei geht es auch um eine Erstellung von Konzepten zur Barrierefreiheit und die Bereitstellung eines Notfallfonds für chronisch Erkrankte und Menschen mit Beeinträchtigung, die keine Fördermöglichkeiten erhalten.

**Herr R. Wolf** (Universitätsbaumanagement, Projektleitung) berichtete über den Umbau der Gebäude Waldweg 26 sowie des Sportinstituts. Für beide Gebäude wird die Barrierefreiheit weitgehend umgesetzt. Erfreulicherweise ist das Thema „Barrierefreiheit“ seit ein paar Monaten mit einer zusätzlichen Stelle in dem Bereich Bauplanung besetzt!

**Inklusion funktioniert nicht ohne Barrierefreiheit. Gebäude und öffentliche Plätze, Arbeitsstätten und Wohnungen, Verkehrsmittel und Gebrauchsgegenstände, Dienstleistung und Freizeitangebote müssen so gestaltet werden, dass sie für alle ohne fremde Hilfe zugänglich sind.**



Der vom Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung verabschiedete Aktionsplan Inklusion 2017/2018 mit seinen 200 umzusetzenden Maßnahmen, stellte **Herr J. Bauch** (Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten des MWK) vor. In diesem Aktionsplan sind große, wichtige Ziele aus der UN Behindertenrechtskonvention genannt, die nun auf eine Umsetzung warten.

In dem letzten Beitrag von **Herrn Dr. U. Löffler** (Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers) wurde mit Zahlen hinterlegt, dass sich die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten leider weiterhin rückläufig entwickelt hat.

Sind Sie an weiteren Infos interessiert, dann sprechen Sie die Vertrauensperson der Schwerbehinderten an. Viele Informationen finden Sie auch auf der Homepage:

<http://www.uni-goettingen.de/sbv>









## Für die Pinwand



12

# FÜR DEN NOTFALL

Bitte dringend mit dem  
**PERSONALRAT**  
in Kontakt treten bei:

-  Abmahnung / Kündigung
-  Mobbing / Bossing / Konflikten
-  Problemen mit Dienstplänen  
mit Überstunden / Mehrarbeit
-  Ablehnung von Anträgen (Arbeitsbefreiung/  
Urlaub/Telearbeit/Qualifizierung)
-  Gefährdung am Arbeitsplatz
-  Personal- / MitarbeiterInnengesprächen

Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Medizin)  
Humboldtallee 15  
37073 Göttingen  
E-Mail: [persrat@uni-goettingen.de](mailto:persrat@uni-goettingen.de)  
Tel.-Nr. 0551 / 39-4232

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](mailto:persrat@uni-goettingen.de).