

Informationen vom Personalrat

PR-Aktuell

Aus dem Inhalt:

- Warum Wahlanfechtung
- Erfahrungen-WissZeitVG
- Bildungsurlaub

Wahlanfechtung der Personalratswahlen – warum?

Diese Frage stellen sich viele Beschäftigte dieser Universität.

Worum geht es?

Die Personalratswahlen fanden am **12. und 13. April 2016** statt. Zu dieser Personalratswahl wurde die „**Offene Liste Mittelbauinitiative**“ mit ihren Wahlvorschlägen nicht zugelassen. Der Wahlvorstand begründete die Ablehnung mit der nicht fristgerechten Abgabe der Liste. Dagegen legte die Mittelbauinitiative Beschwerde beim Verwaltungsgericht Oldenburg ein. Das Verwaltungsgericht stellte fest, dass das Wahlausschreiben mit der festgelegten Abgabefrist nicht in allen erforderlichen Gebäuden der Universität ordnungsgemäß ausgegangen habe und damit ein Ende der Frist zur Abgabe der Liste nicht gegeben sei. Somit habe die Liste der Mittelbauinitiative noch zugelassen werden müssen. Aus diesem Grunde wurde die Wahl vom Verwaltungsgericht für ungültig erklärt.

Der Personalrat hat daraufhin von seinem Beschwerderecht Gebrauch gemacht, weil nach seiner Meinung einige wichtige Aspekte vom Verwaltungsgericht nicht berücksichtigt wurden.

Die Dienststelle hat ebenfalls Beschwerde eingereicht.

Das Obergericht in Lüneburg wird die Sache nun weiter verhandeln. Die Gerichtsverhandlung wird nach jetzigem Informationsstand im März 2017 stattfinden.

Personalversammlung

Die verschobene Personalversammlung wird nachgeholt, sobald in dieser Angelegenheit neue Erkenntnisse vorliegen. Eine Einladung erfolgt rechtzeitig.

Erste Erfahrungen mit dem neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Nachdem nun seit März letzten Jahres die Novellierung des WissZeitVG in Kraft ist, können wir von den ersten Erfahrungen mit seiner Anwendung berichten. Die Befristungen des wissenschaftlichen Personals erfolgen jetzt differenzierter. Wird mit der befristeten Beschäftigung das Erreichen einer Qualifikation (vielfach eine Promotion) verfolgt, so werden diese Verträge aus Ermangelung an Erfahrungswerten in der Regel mit einer Laufzeit von drei Jahren versehen. Dieses ist schon eine deutliche Verbesserung gegenüber dem kleinteiligen Stückwerk, das sich vorher eingeschlichen hatte. Allerdings ist dieses nur ein erster Schritt um die Befristungsdauer der erforderlichen Zeit zum Erreichen des Qualifikationsziels anzupassen. Begründen sich die Befristungen auf die Mitwirkung in Drittmittelprojekten, so wird in den überwiegenden Fällen die Befristungsdauer an die Projektlaufzeit gekoppelt.

An unserer Universität hat sich die Gestaltung von befristeten Arbeitsverträgen bis zur Bewilligung eines neuen oder eines Folgeprojektes als großes Problem heraus gestellt. Hier erweist sich das Festhalten an der Tarifsperre im WissZeitVG, dessen Streichung die Gewerkschaften gefordert haben, als großer Nachteil. Diese Tarifsperre verhindert, dass z. B. Gewerkschaften

mit den Universitäten gesonderte auf den speziellen Regelungsbedarf der Universitäten abgestimmte Vereinbarungen abschließen. Ohne diese Tarifsperre wäre es möglich, diesen notwendigen aber nicht vorgesehenen Regelungsbedarf für einzelne z. B. kleinere Universitäten bedarfsgerecht zu regeln. Somit bleibt nur der Versuch, Lösungen solcher Probleme im Einzelfall jeweils mit Unterstützung des Personalrats zu erreichen.

Nach dem alten WissZeitVG wurden auch MTV-Beschäftigte in Drittmittelprojekten nach diesem Gesetz befristet beschäftigt. Mit der Novellierung ist dieses nach dem WissZeitVG nicht mehr möglich. Viele derart beschäftigte Kolleginnen und Kollegen befürchteten, in neuen Drittmittelprojekten keine Anstellung mehr zu erhalten. Diese Befürchtung hat sich nicht bewahrheitet, da diese Kolleginnen und Kollegen weiter in Drittmittelprojekten beschäftigt werden – nur nach einer anderen gesetzlichen Grundlage.

Begriffe aus der Arbeitswelt:

Bildungsurlaub

Hinter dem Begriff „Bildungsurlaub“ verbirgt sich die vom Arbeitgeber bezahlte Freistellung der/s Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen.

Der Bundesgesetzgeber hat das Recht der Arbeitnehmerweiterbildung bisher nicht abschließend geregelt, dadurch besitzen die Bundesländer die Gesetzgebungskompetenz.

Bildungsurlaub ist in den Bundesländern mit entsprechenden Regelungen allgemeingültiges Arbeitnehmerrecht. Deshalb kann grundsätzlich jede/r Arbeitnehmer/in, die/der in einem Bundesland mit entsprechender gesetzlicher Regelung arbeitet und deren Voraussetzungen erfüllt, Bildungsurlaub beanspruchen.

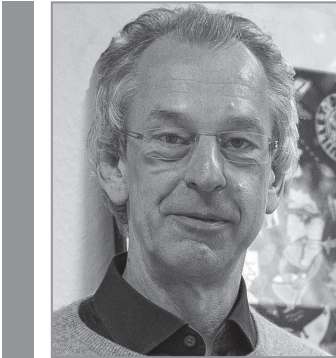
Die Einzelheiten der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs sind im Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz geregelt. In Niedersachsen werden 5 Tage Bildungsurlaub pro Kalenderjahr gewährt. Die Möglichkeit Bildungsurlaub von zwei Jahren zu einer Gesamtdauer von 10 Tagen zusammenzufassen (zu blocken) besteht, muss jedoch beantragt werden.

Aus Sicht des Personalrats sollten die Beschäftigten auch diese Form der Weiterbildung nutzen.

Weitere Informationen unter:

http://www.bildungsurlaub.de/bildungsurlaub_niedersachsen.html

Nachruf



Am 18. Dezember 2016 verstarb völlig unerwartet unser Personalrats-Mitglied Harald Büsing im Alter von 59 Jahren. Er war seit 1999 Leiter der Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften und gehörte seit April 2016 dem Personalrat an.

Wir haben ihn als engagierten und zuverlässigen Kollegen geschätzt, der jederzeit bereit war, sich voller Tatkraft für die Belange der Beschäftigten einzusetzen.

Haralds plötzlicher Tod ist für uns unfassbar und wir werden ihn sehr vermissen!

*„Wenn ihr mich sucht, sucht in euren Herzen.
Habe ich dort eine Bleibe
gefunden, lebe ich in euch weiter.“*

Rainer Maria Rilke



© Mee Ting – 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!