

PR Info



Informationen aus dem Personalrat
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn



Nr. 63 - November 2020

| | |
|--------------------------------|----|
| Inhaltsverzeichnis, Impressum | 2 |
| Editorial | 3 |
| Tätigkeitsbericht 2019/2020 | 4 |
| Personalratswahl 2020 | 12 |
| Statistik 2019/2020 | 14 |
| Verabschiedungen | 15 |
| Corona - Reisen und Quarantäne | 16 |
| Tarifveränderungen | 17 |
| Gripeschutzimpfung | 19 |
| Letzte Seite | 20 |

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn

Redaktion: M. Kneuper, R. Koppe, C. Müller, D. Rupprecht

Fotorechte: S.1 Rupprecht; Pixabay (S. 5 Tumisu, S. 6 Hermann Traub, S.7, 11, 13 Gerd Altmann, S. 8 Pexels, S. 15 Open Clipart Vektors); S. 14 Verdi; S. 20 Rupprecht (Zoom-Collage)

Druck: Universität Bonn - Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Anschrift:

Personalrat der Universität Bonn

Fax: 0228 / 73-2825

Konviktstr. 4

E-Mail: personalrat@uni-bonn.de

53113 Bonn

www.uni-bonn.de/einrichtungen/mitgliedervertretungen/personalrat

Sprechstunden: ab 8.00 Uhr oder nach telefonischer Vereinbarung

Mittwochs in der Zeit von 10 Uhr bis ca. 14 Uhr findet die Personalratssitzung statt.

In dieser Zeit ist der Personalrat nur über Anrufbeantworter (7381) erreichbar.

Telefon:

Geschäftszimmer (Frau Lommerzheim): 0228 / 73 7381

Frau Koppe: 73-5995 Frau Müller: 73-5996 Herr Schmitz: 73-5993 Frau Veit: 73-5994

Redaktionsschluss: 07. Oktober 2020

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir wissen nicht genau, wie es Ihnen im Einzelnen erging, wir jedenfalls haben uns durch die letzten Monate quasi gezoomt. Trubelig ist es zum Teil gewesen, aber irgendwie hat dann doch immer alles geklappt. Ziemlich virtuell und digital ging es zu, aber es ging auch voran.

Dass sich das Jahr 2020 so nachdrücklich in unser aller Gedächtnis würde einprägen, das hätten wir im Januar noch nicht erwartet – und wenn doch, dann aus anderen Gründen. Trotzdem glauben wir, dass wir es hier (an der Uni Bonn) und heute (im 21. Jahrhundert) noch gut getroffen haben, denn zu Zeiten von Säbelzahntigern, der Pest oder Atombombenabwürfen war es auf der Welt auch nicht gemütlicher. Wir sind daher zuversichtlich!

Zuversichtlich schauen wir auch auf die kommenden Personalratswahlen, obgleich auch hier Einiges zu bedenken und zu klären war, um die Wahl rechtskonform durchzuführen. Regulär für den Juni vorgesehen, finden sie nun am 26. November statt, und zwar coronabedingt als Briefwahl. **Bitte beteiligen Sie sich an der Wahl, denn Sie stärken damit Ihren Personalrat!**

In eigener Sache:

Mir war es stets eine Freude, Sie mit Rat und gerne auch mit einer Tat zu unterstützen, wann immer dies gewünscht war. Dies werde ich auch weiterhin gerne tun, allerdings nicht mehr in der Funktion als Personalratsvorsitzende. Nach fast 22 Jahren im Amt möchte ich diese Aufgabe nun in andere Hände geben, daher werde ich nach der kommenden Wahl nicht mehr für den Vorsitz des Personalrats kandidieren. Dass es für diese Funktion eine exzellente Kandidatur geben wird, war mir sehr wichtig und hat mir die Entscheidung leicht gemacht.

Wie Sie vielleicht bemerken, fehlt es hier auch ganz an einer nostalgischen Rückschau, lieber schauen wir nach vorne, denn es geht ja weiter und zwar mindestens genauso spannend, kämpferisch, sachlich, kooperativ, Streitbar, diplomatisch und engagiert. Ab Dezember wird der neu gewählte 15-köpfige Personalrat seine Arbeit aufnehmen und wir sind recht sicher, dass schon bald weißer Rauch aufsteigen wird, weil eine neue vorsitzende Person gewählt wurde, die den Personalrat zukünftig repräsentieren wird.

Dann kann's ja losgehen, wir wären soweit für den Neustart!
Und Sie sind hoffentlich mit von der Partie.

Auf bald, mit optimistischen Grüßen
Christel Müller
-Vorsitzende-

Tätigkeitsbericht des Personalrats der Universität Bonn

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jedes Jahr findet in der Universität eine Personalversammlung statt, in der wir Ihnen über die Themen berichten mit denen wir uns im Laufe des vergangenen Jahres beschäftigt haben.

Sie steuern Ihre Meinungen und Erfahrungen zu diesen Themen bei, was für den Personalrat außerordentlich wichtig ist.

An der Personalversammlung nehmen regelmäßig auch der Rektor, Herr Professor Hoch, und der Kanzler, Herr Gottschalk, teil. Sie informieren über aktuelle Entwicklungen an unserer Universität, nehmen Stellung zu den angesprochenen Themen und beantworten Fragen. Die Beschäftigten haben bei dieser Versammlung Gelegenheit, Einstellungen und Beweggründe der Universitätsleitung aus erster Hand zu erfahren.

Und nicht zuletzt nehmen Gewerkschaftsvertreter teil, die beispielsweise zu aktuellen tariflichen Fragen berichten, Stellung nehmen und beraten.

Zudem laden wir immer wieder Gäste ein, die zu besonderen Themen sprechen.

All dies wird in diesem Jahr nicht möglich sein, obgleich wir gesetzlich verpflichtet sind, jährlich eine Personalversammlung durchzuführen - aber das Jahr 2020 ist anders. Seit Monaten begleitet uns nun schon ein Virus, das viele Abläufe auf den Kopf stellte und stellt:

- die für Juni vorgesehenen Personalratswahlen wurden auf den November verschoben,
- Homeoffice wurde mehr oder weniger flächendeckend realisiert,
- Vorlesungen fanden ausschließlich digital statt,
- in den mehrmals wöchentlich stattfindenden Besprechungen der Hochschulleitung, der sogenannten Corona-Task Force Betrieb, wurden und werden immer wieder Anpassungen an die sich rasch ändernden Rahmenbedingungen besprochen,
- das schöne Wort „Querdenker“ hat seine Unschuld verloren und kann (will man Fehlinterpretationen ausschließen) nur noch mit äußerster Vorsicht benutzt werden,
- und unser Alltag war in einem Ausmaß beeinflusst, wie die meisten von uns es wohl noch nicht erlebt hatten.



Natürlich ändert sich daher auch die Form unseres Tätigkeitsberichts, denn Großveranstaltungen waren lange Zeit untersagt und unterliegen weiterhin zahlreichen Auflagen. Die Vertraulichkeit bzw. die Nichtöffentlichkeit einer Personalversammlung schließt außerdem eine digitale Form aus.

Wir wollen Ihnen daher in diesem Jahr in schriftlicher Form berichten, was seit dem letzten Tätigkeitsbericht passiert ist, womit wir uns beschäftigt haben oder beschäftigt wurden, und was wir getan haben, um Ihre Interessen zu vertreten.

Mit unterschiedlichem Erfolg haben wir an zahlreichen **Dienstvereinbarungen** weitergearbeitet, unter anderem an Folgenden:

HISinOne

In den Fakultäten und in Teilen der Verwaltung wurde die Campus-Management-Software HISinOne eingeführt, die die bisherige Software zur Organisation des Studiums und der Prüfungsleistungen namens „BASIS“ abgelöst hat.

Mit der gewohnt professionellen Unterstützung von Max Thomsen, eines externen Beraters von der Technologieberatungsstelle NRW (eine Einrichtung des DGB zur Beratung von Betriebs- und Personalräten), der uns auch schon bei der Erarbeitung der SAP-Dienstvereinbarung begleitet hat, nahmen der Personalrat sowie der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten an mehreren Arbeitsgruppensitzungen mit der Dienststelle teil und handelten dabei eine Dienstvereinbarung für die neu eingeführte Software aus. Den vollständigen Text der abgeschlossenen Dienstvereinbarung können Sie auf unserer Homepage einsehen.

SAP

Wie in der Dienstvereinbarung SAP festgelegt, wurde zum 30.6.2020 das Löschkonzept in Zusammenarbeit mit den Personalräten fertiggestellt. Hier wird geregelt, zu welchen Zeitpunkten personenbezogene Daten aus dem System gelöscht werden. Da die SAP-Module eine sehr komplexe Struktur haben und außerdem unterschiedliche rechtliche Vorgaben berücksichtigt werden müssen, stand die Arbeitsgruppe vor einer großen Herausforderung. Erschwerend kam hinzu, dass unseres Wissens in Deutschland bisher kein Löschkonzept in dieser Form entwickelt wurde und die Uni Bonn sozusagen eine "Vorreiterrolle" hatte. Positiv hervorzuheben ist die ganz hervorragende Arbeit, die dazu von Herrn Rütten aus Dezernat 1 geleistet wurde. An der technischen Umsetzung des Konzepts mithilfe eines IT-Programms wird noch gearbeitet. Hier besteht aber wegen der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen kein Zeitdruck.

Das Gesamtprojekt SAP befindet sich aktuell in der Phase WARP 4, und auch jetzt sind die Personalräte in der Leitungsgruppe vertreten und werden frühzeitig in Entscheidungen eingebunden. Auf dieser übergeordneten Ebene klappt das gut, in den Teilprojekten besteht noch Verbesserungsbedarf. Wir wünschen uns, dass wir hier ebenfalls schon zu Beginn der Planungen eingeladen werden.

Betriebliches Eingliederungsmanagement - BEM

Aufgrund der Corona-Situation ist, wie so vieles, auch die Fertigstellung der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement verzögert worden. Sie ist allerdings so weit erarbeitet, dass auf einen baldigen Abschluss gehofft werden kann. Zukünftig möchten wir hier auf ein allgemeingültiges Regelwerk zurückgreifen können, um erkrankten Kolleg*innen eine gute Rückkehrmöglichkeit an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Hierzu legten wir in einer Arbeitsgruppe zur Verhandlung der Dienstvereinbarung fest, wer die beteiligten Protagonisten in welchen Schritten eines Verfahrens zum Eingliederungsmanagement sind bzw. sein können (denn dies entscheiden ausschließlich die Betroffenen selbst) und legten besonderes Augenmerk auf den Datenschutz im Umgang mit krankheitsbezogenen Daten.

Ein Einladungsschreiben zu einem BEM-Gespräch wurde von der AG, an der beide Personalräte beteiligt sind, bereits erstellt und wird schon verwendet. Inzwischen wurde es auch auf die veränderten Bedingungen aufgrund der Corona-Pandemie angepasst.

Dienstvereinbarung Gleitzeit ULB

In der ULB kam der Wunsch nach einer probeweisen Flexibilisierung der Gleitzeitrichtlinien zur DV Gleitzeit auf. Eine ULB-interne Arbeitsgruppe hatte die Änderungsvorschläge erarbeitet. Nach kurzer Verhandlung konnten sich unser Personalrat, der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten und Vertreter der ULB einigen, so dass für eine Pilotphase von einem Jahr neue Regelungen für die DV in Kraft treten konnten.



Telearbeit/Mobile Arbeit (Homeoffice)

Die Corona-Pandemie hatte dazu geführt, dass inzwischen nahezu flächendeckend (wo dies möglich war) „Homeoffice“ umgesetzt wurde. Zwar oft nicht so, wie wir es uns gewünscht hätten, es wurden damit aber Probleme von Kolleginnen und Kollegen (z.B. in der Kinderbetreuung oder als gefährdete Person) gelöst, die aufgrund der Pandemie-Situation entstanden waren. Hier hat die Dienststellenleitung sehr flexibel und im Sinne der Beschäftigten gehandelt, auch wenn für viele die Rahmenbedingungen im Homeoffice nicht optimal waren. In Einzelfällen wurde diese Möglichkeit jedoch durch Fachvorgesetzte leider nicht oder nur sehr eingeschränkt eröffnet.

Für diejenigen, die auch in Zukunft regelmäßig Telearbeit leisten möchten, müssen selbstverständlich noch Regelungen in der ausstehenden Dienstvereinbarung getroffen werden. Der Stand ist dazu folgender: Die Verhandlungen zwischen Personalrat (also uns), dem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten und der Dienststelle waren coronabedingt ins Stocken geraten, inzwischen hat die Arbeitsgruppe ihre Bemühungen aber wiederaufgenommen. Wie schon in der Personalversammlung vom November 2019 berichtet, ist das einzige offene Problem die Datenschutzfrage, die sich insbesondere für die wissenschaftlich Beschäftigten als nahezu unlösbar darstellt, da es angeblich nicht möglich sei, diese flächendeckend mit dienstlichen Geräten auszustatten – was datenschutzrechtlich aber ausgesprochen sinnvoll wäre. Unseres Erachtens wäre dies aus dem zentralen Unihaushalt finanzierbar und würde die gesamten Personalkosten nicht wesentlich steigern. Hierzu gibt es nun Vorschläge aus der AG, die, sofern sie von der Dienststellenleitung mitgetragen werden können, auch dieses Kapitel abschließen würden. Damit wäre die Dienstvereinbarung aus unserer Sicht umsetzbar.

Vereinzelt wurde uns bekannt, dass **Anträge auf Telearbeit abgelehnt** wurden, obwohl diese von den jeweiligen Fachvorgesetzten befürwortet worden waren. Das ist für uns unverständlich. **Wir möchten Sie bitten, sich in solchen Fällen unbedingt bei uns zu melden!**

Soviel zum Thema Dienstvereinbarungen. Nun möchten wir zu weiteren Themen überleiten.



Die **Digitalisierung** der Hochschulen in NRW wird von der Landesregierung wie auch von der Verwaltung unserer Universität als essenziell angesehen und in Form von z.B. E-Rechnungen oder dem weiteren Ausbau des SAP-Systems gelebte Realität werden. Diese Entwicklung begleitet der PR weiterhin durch seine Beteiligung in den verschiedenen Arbeitsgruppen, die sich mit der konzeptionellen Umsetzung dieser Themen befassen. Hier gilt es, frühzeitig auf mögliche Arbeitsverdichtungen hinzuweisen und daraus resultierende Arbeitsüberlastungen beispielsweise durch Kompensationsstellen zu vermeiden – dies hatten wir in der Vergangenheit im Rahmen der SAP-Einführung mehrfach getan, auch wenn dies in vielen Fällen aufgrund der schwierigen Personalgewinnung leider nicht immer umgesetzt werden konnte.

Nach wie vor kommt es vor dem Hintergrund der SAP-Einführung in der zentralen Verwaltung zu **Überlastungssituationen**. Die Konsolidierung ist längst noch nicht überall geschafft. Wir erkennen dies nicht nur an Überlastungsanzeigen von Kolleginnen und Kollegen, die uns erreichen, sondern auch an der Anzahl von Überstunden, die Beschäftigten ausgezahlt werden, wenn diese die Universität verlassen. Auch in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen hat das Anforderungsniveau und die Arbeitsintensität zugenommen. Nachdem es zunächst viele Jahre einen kontinuierlichen Personalabbau gab, folgte eine lange Phase mit erheblichem Aufgabenzuwachs – was einem weiteren Personalabbau praktisch gleichkommt. Die Schlagzahl erhöht sich seit Jahrzehnten von Jahr zu Jahr und betrifft alle Beschäftigtengruppen. Überflüssig sind zudem Belastungen, die dadurch entstehen, dass Stellen nicht zügig nachbesetzt werden. Wir haben in einigen Fällen die langwierige Entscheidung bis zu einer Stellenausschreibung hinterfragt und bemängelt. In einem Fall hat dies zu einer Verbesserung geführt, anderswo sind Stellen nach wie vor unbesetzt, selbst eine Sachgebietsleitung (obwohl der bisherige Stelleninhaber schon seit knapp 2 Jahren in Rente ist).

In den **Hochschulsekretariaten** steht der Wegfall vieler einfacher Schreib- und Routineaufgaben einer kontinuierlichen Zunahme von Koordinations- und Organisationsarbeiten gegenüber. Die Veränderung der Aufgaben ist auf der einen Seite erfreulich, da sie anspruchsvoller und interessanter sind, auf der anderen Seite stellen sie eine höhere Anforderung dar, ohne dass es dafür eine finanzielle Gegenleistung gibt. So wird beispielsweise die Kenntnis von Fremdsprachen nach wie vor nur honoriert, wenn man als Fremdsprachensekretär*in eingruppiert ist. Benötigt und auch vorausgesetzt werden diese Kenntnisse aber inzwischen in jedem Hochschulsekretariat. Hier hat die Entgeltordnung des TV-L noch deutlich Nachholbedarf.



Dafür gab es aber erfreuliche Entwicklungen in anderen Teilen des Tarifvertrags. So war es lange, lange Jahre eine gewerkschaftliche Forderung, Bibliotheksbeschäftigte in den allgemeinen Teil des Tarifvertrags einzugruppieren. Endlich konnte dies erreicht werden. Was das für uns bedeutet, und wie diese und auch die anderen **Tarifänderungen** nun an der Universität umgesetzt werden, erläutern wir Ihnen in einem gesonderten Beitrag auf Seite 17.

Bedingt durch den Corona-Lockdown musste unsere Universität auch hinsichtlich des Kommunikationsaustauschs **neue Wege** beschreiten, um weiterhin arbeitsfähig bleiben zu können. Dazu wurde unter anderem das Video-Konferenz-Tool **Zoom** eingeführt, das bezüglich des Datenschutzes nicht gerade den besten Ruf genießt. Um dennoch einen möglichst sicheren Betrieb der Software gewährleisten zu können, wurden in mehreren Meetings mit Beteiligung der Personalräte und Unterstützung

+



des Datenschutzbeauftragten mit der Dienststelle möglichst sicherheitsrelevante Einstellungen vorgenommen.

Als weiterführender Schritt hin zu einer Konferenz-Software, die höheren datenschutzrechtlichen Ansprüchen bei personenbezogenen Daten (Gremienarbeit/Vorstellungsgespräche) genügt, wird aktuell die Software **BigBlueButton** an der Universität eingeführt, die verschlüsselt arbeitet und auf den Servern des HRZs gehostet wird. Hier war der Personalrat selbstverständlich beteiligt.

Auch unsere **regelmäßige Personalratssitzung** haben wir per Zoom abgehalten. Um dem Datenschutz Rechnung zu tragen, haben wir in diesen Sitzungen keine Namen von Personen genannt. Die zu verhandelnden Angelegenheiten wurden den Personalratsmitgliedern vor Sitzungsbeginn schriftlich mitgeteilt, so dass nur auf die Nummern der Tischvorlage Bezug genommen werden musste.

In seinen wöchentlichen Sitzungen berät der PR überwiegend personelle Einzelmaßnahmen, wie Einstellungen, Eingruppierungen, Stufenzuordnung und zahlreiche weitere Maßnahmen, die der Beteiligung des Personalrats unterliegen. Die Mitbestimmung ist das wirkungsvollste Instrument des Personalrats, denn ohne die Zustimmung des Personalrats kann die Dienststelle die entsprechende Maßnahme nicht umsetzen.

Natürlich können wir unsere Zustimmung nicht willkürlich verweigern, wir müssen unsere Entscheidungen „beachtlich“ (so heißt es im Gesetz) begründen. Übersetzt könnte man sagen, wir müssen Gründe anführen, über die ein Gericht urteilen würde, dass sie „beachtet“ werden müssen.

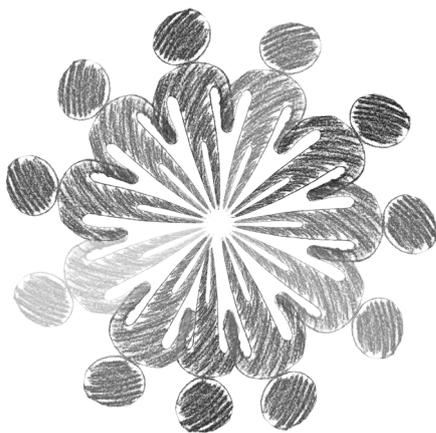
Soweit kommt es aber fast nie, zumal das Gesetz uns eine Friedenspflicht mit auf den Weg gegeben hat. Das bedeutet, Dienststelle und Personalrat suchen in der Regel nach einem Einvernehmen, das für beide Seiten tragbar ist, auch wenn dem oft ein zähes Ringen vorausgeht. Natürlich gibt es viele Fallkonstellationen, bei denen kein Kompromiss möglich ist, dennoch sind die Gespräche in der Regel von der Suche nach einer Annäherung geprägt.

Beispielsweise unterliegt die Ablehnung von Erholungsurlaub der Mitbestimmung des Personalrats. Ihre Vorgesetzten können einen Urlaub nicht abschließend ablehnen, sondern müssen diesen über das Personaldezernat (stellvertretend für den Kanzler) dem Personalrat vorlegen. Lassen Sie sich daher nicht von einer mündlichen Ablehnung abschrecken, sondern setzen Sie sich mit der Personalabteilung oder dem Personalrat in Verbindung und bitten Sie um die Einleitung eines Mitbestimmungsverfahrens. Personalrat und Dienststelle würden in diesem Fall die Argumente beider Seiten abwägen – zwar ist auch hier ein Kompromiss denkbar (2 anstatt 3 Wochen Urlaub), vermutlich würde der Urlaub aber entweder gewährt oder eben nicht (je nachdem, welche Gründe überzeugender sind, gewichtiger erscheinen).

Das Landespersonalvertretungsgesetz bezeichnet diese Gespräche, die vor jeder entgeltigen Ablehnung einer Maßnahme stattfinden, als Erörterungen. Im Berichtszeitraum hat der Personalrat sechs Maßnahmen mit der Dienststelle erörtert.

Wie Sie der beigefügten **Statistik** auf Seite 14 entnehmen können, hat der Personalrat im Berichtszeitraum in 47 Sitzungen 964 Einzelmaßnahmen behandelt.

Die Teilnahme an Sitzungen, Arbeitsgruppen, Begehungen, Bewerbungs-, Konflikt- und BEM-Gesprächen, Netzwerktreffen und ähnlichem nimmt einen großen Umfang der Personalratsarbeit ein.



Neben unseren wöchentlichen Personalratssitzungen treffen wir uns vierteljährlich mit dem Kanzler (**Vierteljahresgespräche**), um verschiedene Themen zu besprechen, so zum Beispiel unseren Vorschlag, eine Stabsstelle „Ausbildung“ einzurichten. Zusätzlich trifft sich ein Ausschuss von Mitgliedern des Personalrats und des Personalrats der wissenschaftlich Beschäftigten (**Wirtschaftsausschuss**) mit der Hochschulleitung, um über die wirtschaftliche Lage der Universität Auskunft zu erhalten.

Regelmäßig ist die Personalratsvorsitzende in den Sitzungen des **Senats** als beratendes Mitglied vertreten.

Überregional sind wir mit Personalräten der übrigen nordrhein-westfälischen Hochschulen, in der sogenannten **Landespersonalrätekonzferenz**, vernetzt.

Hochschulintern nehmen wir an vielen weiteren Sitzungen teil, im Folgenden drei Beispiele:

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Der Arbeitsschutz umfasst alle rechtlichen, organisatorischen, technischen und medizinischen Maßnahmen, die getroffen werden müssen, um die körperliche und psychische Unversehrtheit der Beschäftigten zu schützen. Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Personalrat zusammenzuarbeiten und ihn über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Umgekehrt hat auch der Personalrat die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, beispielsweise durch Anregungen. Dies tun wir zum Beispiel durch Nachfragen zu Unfallmeldungen oder im vierteljährlich stattfindenden Arbeitsschutzausschuss, in dem alle Protagonisten aus dem Bereich Arbeits- und Umweltschutz zusammenkommen. An diesen Sitzungen nimmt auch der Personalrat regelmäßig mit zwei PR-Mitgliedern teil.

Steuerungsgruppe „Universitäres Gesundheitsmanagement“

Schon lange war es der Wunsch und eine Forderung des Personalrats ein „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ an der Universität Bonn zu etablieren, daher waren wir von Beginn an in entsprechenden Arbeitsgruppen vertreten. Diese wichtige Thematik wurde inzwischen auf die Studierenden ausgeweitet und so zu einem „Universitären Gesundheitsmanagement“.

Das „Universitäre Gesundheitsmanagement“ hat zwei Zielgruppen, die Studierenden und die Beschäftigten. Für beide Zielgruppen gibt es jeweils eine Steuerungsgruppe, die unter dem Namen „Healthy Campus Bonn“ (HCBN) in einem Projekt zusammengefasst sind. Die Projektkoordinatorin für den Bereich der Beschäftigten ist Frau Dr. Stöver, die wir in unserem letzten Info-Heft vorgestellt hatten. Die von ihr dort beschriebenen Pläne (die zunächst eine Beschäftigtenumfrage vorsehen) sind nun angelaufen und werden in einer ersten Pilotphase in der Universitäts- und Landesbibliothek umgesetzt. Beide Personalräte hatten zuvor dem zugrundeliegenden Fragebogen zugestimmt.

Vorbereitung und Auswahl „Qualifizierungslehrgang“

Erstmals wurde an der Uni Bonn ein Qualifizierungslehrgang für Kolleginnen und Kollegen, die eine Berufsausbildung im Verwaltungsbereich haben, ausgeschrieben. Der Abschluss ermöglicht es, sich auf Sachbearbeiterstellen ab der Entgeltgruppe 9b zu bewerben. Die Ausbildung wird an der Universität Münster (hochschulspezifisch) und am Rheinischen Studieninstitut in Bonn (allgemein) angeboten und erfolgt während der Arbeitszeit. Insgesamt gab es auf diese Ausschreibung sechs Bewerbungen, von denen drei eine Zusage erhielten. Das Bewerbungsverfahren wurde von der Personalabteilung und der Stabsstelle Personalentwicklung unter Beteiligung des Personalrats gemeinsam mit einer externen Beraterin entwickelt und durchgeführt.

Zu den grundlegenden Aufgaben des Personalrats gehören **Informations- und Beratungsgespräche**. Diese Gespräche sind vertraulich und die Personalratsmitglieder beraten gemeinsam mit der oder dem ratsuchenden Beschäftigten das weitere Vorgehen, ohne deren Einwilligung wird der Personalrat nicht aktiv, sondern belässt es bei den Gesprächen. Dabei hören wir häufig, dass Vorgesetzte äußern, Probleme, die es innerhalb von Arbeitsbereichen gibt, auf keinen Fall nach außen zu tragen. Solche Einschüchterungen sind zu kritisieren und sind keineswegs zu befolgen. Wir möchten hier noch einmal deutlich darauf hinweisen, dass es Ihr gutes Recht ist, sich beim Personalrat zu informieren und beraten zu lassen. Es ist immer ratsam, Konflikte und Probleme frühzeitig anzugehen und sich mit unabhängigen Dritten zu beraten. Nutzen Sie die Möglichkeiten der Beratung, Information und Unterstützung, wenn Sie alleine nicht weiterkommen.

Für unsere neuen Kolleginnen und Kollegen möchten wir an dieser Stelle auf die Mitarbeiterberatung und Konfliktberatung der Uni Bonn hinweisen (Tel. 73-4515), über deren Beratungsangebote Sie sich auf der folgenden Internetseite informieren können:

<https://www.uni-bonn.de/einrichtungen/mitarbeiterberatung-und-konfliktberatung/mitarbeiter-und-konfliktberatung>

Mit Planungen für Neuanmietungen, Neubauten und Sanierungen ist die Universität unentwegt beschäftigt, dies wird in absehbarer Zeit auch das **Lennéhaus** betreffen, in dem derzeit der Personalrat seinen Sitzungssaal und Büroräume hat.

Wie notwendig diese Sanierung ist, können Sie auf unserem Titelblatt erahnen.

Wann genau wir umziehen werden, wissen wir zurzeit noch nicht genau, wir werden Sie jedoch rechtzeitig darüber informieren.



Personalratswahl am 26. November

Die Personalratswahl wird als Briefwahl stattfinden. Die Wahlunterlagen werden an die dienstliche Adresse geschickt, können aber auf Antrag auch an die private Anschrift versandt werden. Der Antrag hierfür ist bis zum 3. November an den Wahlvorstand zu richten (albert.schmitz@uni-bonn.de).

**Machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch -
gehen Sie wählen!**



Gedenken

Traditionell gedenken wir bei der Personalversammlung der Kolleginnen und Kollegen, die im Laufe des vergangenen Jahres verstorben sind.

Diese Tradition möchten wir auch in diesem Jahr beibehalten und noch einmal an die erinnern, die unsere Gemeinschaft leider für immer verlassen haben.

Frau **Ulrike Eva Klopp**, Dezernat 8

Frau **Andrea Ruland**, HISKP

Frau **Renate Andries**, HRZ

Herr **Uwe Küster**, Forschungsinstitut für Diskrete Mathematik

Frau **Maria Belén Avila**, Institut für Informatik



Wir werden sie in guter Erinnerung behalten.



Wie kann ich Lob oder Kritik äußern?

Die Personalversammlung ist eine der wenigen Möglichkeiten für den Personalrat, eine unmittelbare Rückmeldung von Ihnen zu erhalten, durch Ihre Wortmeldungen erhalten wir Anregungen oder Hinweise. Sie können Lob oder Kritik äußern.

Daher möchten wir Sie an dieser Stelle ermutigen, uns Ihre Anregungen, Fragen, Vorschläge, Wünsche oder Ideen zukommen zu lassen - per Mail, Anruf, Brief. Sie erhalten unmittelbar eine Antwort von uns.

Über Anregungen, die von allgemeinem Interesse sein könnten, werden wir in unserer nächsten Ausgabe anonym berichten.

**Wir bedanken uns für Ihr Vertrauen
im vergangenen Berichtszeitraum!**

Überblick über die Tätigkeiten des Personalrats in Zahlen

| Beteiligungsgrund | |
|--|-----|
| Vorlagen insgesamt | 964 |
| Erörterung | 6 |
| Aushänge | 188 |
| Azubi, befristete Verlängerung der Ausbildung | 1 |
| Azubi, Einstellung | 30 |
| Azubi, Einstellung befristete Übernahme | 18 |
| Beamte, Abordnung, Versetzung, Umsetzung | 1 |
| Beamte, Beförderung | 5 |
| Einstellung, befristet | 64 |
| Einstellung, unbefristet | 123 |
| Weiterbeschäftigung, befristet | 87 |
| Weiterbeschäftigung, unbefristet | 29 |
| Beschäftigung nach Beginn der Altersrente | 9 |
| Umsetzung, befristet | 11 |
| Umsetzung, unbefristet | 34 |
| Erhöhung der Arbeitszeit, befristet | 68 |
| Erhöhung der Arbeitszeit, unbefristet | 18 |
| Reduzierung der Arbeitszeit, befristet | 138 |
| Reduzierung der Arbeitszeit, unbefristet | 15 |
| Herabgruppierung | 3 |
| Höhergruppierung, Umgruppierung, befristet | 16 |
| Höhergruppierung, Umgruppierung, unbefristet | 44 |
| Telearbeit, befristet | 21 |
| Telearbeit, unbefristet | 1 |
| Auflösungsvertrag, Beendigung Beschäftigungsverhältnis | 41 |
| Kündigung, in Probezeit | 3 |
| Sicherheitsbeauftragter, Ernennung | 6 |
| Strahlenschutzbeauftragter, Ernennung | 6 |
| Sonstiges (z.B. MA-Gespräche, Gleitzeitregelung) | 16 |

Stand 6. Oktober 2020

Ziemlich beste Kolleg*innen

Zum Ende der derzeitigen Amtsperiode werden einige langjährige **Personalratsmitglieder** den Personalrat verlassen. Sie werden bei der kommenden Wahl nicht mehr kandidieren, da sie im Laufe der nächsten Amtsperiode aus dem Berufsleben ausscheiden werden.

Damit werden sich sehr kompetente und engagierte Mitglieder zurückziehen, die ihre Aufgabe mit Mut zu eigenen, auch unpopulären Meinungen angegangen sind und die sich viel Anerkennung im Gremium erarbeitet hatten.

Auch im Laufe der Legislaturperiode haben wir Kolleginnen und Kollegen verabschiedet, die zum Teil über viele Jahre im Personalrat mitgearbeitet hatten, andere werden nicht erneut kandidieren oder nicht mehr auf den vorderen Listenplätzen.

Wir möchten uns ganz herzlich bei ihnen allen für ihr Engagement bedanken!
Mit dem Dank verbinden wir unsere besten Wünsche für die Zukunft.



Zum Jahresende wird **unsere Sekretärin Frau Erika Lommerzheim** in den wohlverdienten Ruhestand gehen.

Frau Lommerzheim hat über 20 Jahre das Geschäftszimmer des Personalrats organisiert. Im Jahre 2000 war sie aus der Universitätsverwaltung zu uns gestoßen. Die Aufgabe im Geschäftszimmer des Personalrats erfordert ein hohes Maß an Loyalität und Verschwiegenheit - wir waren daher froh, Frau Lommerzheim an unserer Seite zu haben. Sie brachte in unseren oftmals hektischen Alltag Ruhe, Ausgeglichenheit, Geduld und Rücksichtnahme. Es war uns deshalb eine Freude, mit ihr zusammenzuarbeiten.

Wir möchten uns an dieser Stelle für die sehr gute Zusammenarbeit herzlich bedanken, und wünschen ihr alles Gute für die kommende uni-freie Zeit!

Auf Wiedersehen!



Immer wieder erreichen uns im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie Fragen zu den Punkten Reisen, Risikogebiet, Quarantäne, Krankmeldung, Verdienstausfall usw., weshalb wir hier auf die Informationsseite der Uni hinweisen möchten:

<https://www.uni-bonn.de/die-universitaet/informationen-zum-coronavirus>

Die Seite wird bei Bedarf aktualisiert und enthält alle Informationen zum Thema Corona. Grundlage für die Hinweise und Vorgehensweise der Uni sind die Vorgaben der Stadt Bonn sowie der Landes- oder Bundesregierung, die sich aus sich ändernden Infektionsraten, auftretenden Hotspots und neuen Forschungsergebnissen ergeben und ebenfalls stetig angepasst werden. Wir empfehlen daher, sich bei Fragen, die den Umgang mit der Pandemie am Arbeitsplatz betreffen, auf der Uni-Seite nach dem aktuellen Stand zu informieren. Bestehen weiterhin Unklarheiten, kann man sich gerne an die Personalabteilung oder den Personalrat wenden.

Derzeit gilt folgendes für Reisende, die zurückkehren:

Die aktuelle Corona-Einreise-Verordnung NRW besagt, dass sich Einreisende und Rückreisende aus Risikogebieten in eine 14-tägige häusliche Quarantäne begeben und das zuständige Gesundheitsamt kontaktieren müssen. Wer die umgehende Meldung beim Gesundheitsamt versäumt, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld belegt werden kann. (...) Diese Zeit wird nicht als bezahlte Arbeitszeit eingestuft. (...).

Reisen Beschäftigte wissentlich privat in ein Land, für das eine Reisewarnung besteht, handeln sie schuldhaft im Sinne der Entgeltfortzahlungsbestimmungen, weil nach den jeweiligen Landesverordnungen der Bundesländer hieraus die Verpflichtung entsteht, sich bei der Rückkehr in Quarantäne zu begeben. Als Folge eines solchen Verhaltens entsteht eine vorübergehende Verhinderung der Erbringung der Arbeitsleistung gemäß §616 BGB, die die Beschäftigten durch ihr Verhalten verschuldet haben. Dementsprechend steht ihnen in einem solchen Fall kein Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß §616 BGB zu. Sofern die Arbeitsleistung nicht im Rahmen von Homeoffice erledigt werden kann, muss der zeitliche Ausfall durch Erholungsurlaub, den Abbau von Überstunden oder eine zu beantragende Freistellung unter Fortfall der Vergütung kompensiert werden. (Webseite Uni Bonn, 14.9.2020)

Nicht in häusliche Absonderung muss, wer einen Negativ-Test zum Zeitpunkt der Einreise vorlegen kann, der nicht älter als 48 Stunden ist. (Rundschreiben 71, 10.9.2020)

Tarifergebnis 2019 – was ist noch zu tun?

In den letzten beiden Infoheften (Mai und November 2019) haben wir ausführlich über die Ergebnisse der Tarifverhandlungen informiert, bei denen es neben Entgelterhöhungen einige strukturelle Veränderungen für bestimmte Berufsgruppen in der Entgeltordnung gab. **In der Regel ist hierbei ein Antrag der betroffenen Beschäftigten zu stellen**, wobei die erste Deadline der 31.12.2020 ist.

Techniker*innen und Fachinformatiker*innen

Techniker*innen und Fachinformatiker*innen (letztere, da sie nach dem Techniker-Teil der Entgeltordnung eingruppiert werden), die bisher in der E7 eingruppiert waren, kommen in die E8, die bisher in diesem Tariftteil gar nicht vorkommt. Die Techniker*innen, die bisher in der kleinen E9, Fallgruppe 1 waren (das sind diejenigen, die eine monatliche Entgeltgruppenzulage erhalten, kommen in die Entgeltgruppe 9b (früher die große E9). Damit dies geschieht, **muss jede/r betroffene Beschäftigte bis 31.12.20 einen Antrag an die Personalabteilung stellen**.



Die Höhergruppierung erfolgt in jedem Fall rückwirkend zum 01.01.20. Ein Antrag ist normalerweise dann erforderlich, wenn eine Umgruppierung für die Beschäftigten möglicherweise nachteilig sein könnte. Dies wird in den wenigsten Fällen so sein, möglicherweise dann, wenn man kurz vor der Rente ist und gleichzeitig ein Stufenaufstieg kurz bevorsteht.

Ebenfalls ist zu bedenken, dass die Entgeltgruppenzulage wegfällt. Auf der anderen Seite greift (wie bei einer normalen Höhergruppierung) der Garantiebetrug, der ab Entgeltgruppe 9 180 € beträgt. Lassen Sie sich, wenn irgendetwas unklar ist, gerne von uns beraten.

Die Dienststelle wird alle Betroffenen rechtzeitig anschreiben. Dass dies bisher noch nicht erfolgt ist, liegt nicht nur an Corona und der damit verbundenen Belastung, sondern auch an Problemen mit SAP. Auch die bereits gestellten Anträge sind unseres Wissens noch nicht alle bearbeitet. Dies wird sicher noch geschehen. Eine Nachfrage in der Personalabteilung ist aber dennoch angeraten, falls man keine Eingangsbestätigung erhalten hat.

Diese neue Regelung gilt für Beschäftigte, die als Techniker*innen in den oben genannten Entgeltgruppen eingestuft sind. Weder im Meistertarif eingruppierte Beschäftigte noch Technische Assistent*innen oder Laborant*innen fallen hierunter.

Zu den umseitig erwähnten Techniker*innen gehören allerdings die **Fachinformatiker*innen**, da diese derzeit im Techniker-Teil der Entgeltordnung eingruppiert sind.

Fachinformatiker*innen sollten, sofern sie in den o.g. Entgeltgruppen sind, schon dieses Jahr einen Antrag stellen, um ggfs. ab Januar 2020 eine höhere Eingruppierung zu erhalten. Unabhängig davon sind diese Kolleg*innen als IT-Beschäftigte im nächsten Jahr nach Inkrafttreten des neuen Teils der Entgeltordnung für den IT-Bereich (siehe unten) betroffen und können dann je nach Fallgestaltung eventuell ein zweites Mal höhergruppiert werden.



Beschäftigte in Bibliotheken und Archiven

Bei Bibliotheks- und Archivbeschäftigten (Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Archivar*innen, Bibliothekar*innen) ist alles etwas komplizierter. Wie wir im letzten Jahr schrieben, werden sie nun im allgemeinen Teil des TV-L eingruppiert, wodurch Tarifmerkmale zum Tragen kommen, die bisher keine Rolle spielten. Im Mai 2019 wiesen wir darauf hin, dass es aus unserer Sicht notwendig ist, für alle Beschäftigten in diesem Bereich neue Tätigkeitsbeschreibungen zu erstellen. Dies wird von der Dienststelle genauso gesehen. Für alle Kolleginnen und Kollegen aus Bibliotheken und Archiven haben bereits Informationsveranstaltungen stattgefunden, und Sie haben eine Liste der Tätigkeitsmerkmale erhalten, die für die Eingruppierung nun von Bedeutung sind. Diese Liste wurde von der Dienststelle gemeinsam mit dem Personalrat erarbeitet.

Die neuen Tätigkeitsbeschreibungen werden Ihre Vorgesetzten mit Ihnen besprechen. **Jede*r sollte einen Antrag bis zum 31.12.20 stellen, um seine/ihre Ansprüche zu sichern**, auch wenn die neue Tätigkeitsbeschreibung noch nicht bis Ende des Jahres erstellt sein sollte. Dieser Antrag kann im nächsten Jahr jedoch auch wieder zurückgezogen werden, falls sich die Umgruppierung als ungünstiger erweisen sollte. Denn hier liegt die besondere Problematik vor, dass möglicherweise nicht alle neuen Tätigkeitsbeschreibungen rechtzeitig vorliegen bzw. beurteilt werden können, somit kann auch eine Einschätzung nicht rechtzeitig erfolgen. Die Dienststelle hat hierfür Musteranträge vorbereitet, die alle Betroffenen erhalten werden.

Auch hier gilt, dass eine Höhergruppierung, sofern sie in Frage kommt, für die allermeisten Kolleginnen und Kollegen von Vorteil sein wird. Wir bieten hier ebenfalls an, dass Sie sich, wenn Ihre neue Tätigkeitsbeschreibung erstellt ist, bei Personalrat beraten lassen. Dies gilt natürlich auch bereits im Vorfeld der Erstellung der neuen Tätigkeitsbeschreibung und in jedem Fall dann, wenn Sie den Eindruck haben, dass Ihre neue Tätigkeitsbeschreibung auch nach einer Besprechung mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten nicht Ihren tatsächlichen Tätigkeiten entspricht. Auch bei den Bibliotheksbeschäftigten erfolgt die Höhergruppierung rückwirkend zum 1.1.2020.

Beschäftigte im IT-Bereich

Auch hier gibt es neue Regelungen, die zu Höhergruppierungen führen können. Unseres Erachtens muss hier genauso vorgegangen werden wie im Bereich von Bibliotheken und Archiven, da neue Tarifmerkmale berücksichtigt werden müssen. **Die Deadline für eine Antragsstellung ist hier aber erst der 31.12.2021** und eine eventuelle Höhergruppierung greift rückwirkend zum 1.1.2021. Wir gehen davon aus, dass der Personalrat und die Dienststelle im nächsten Jahr dazu ein Verfahren vereinbaren werden. Wir werden rechtzeitig darüber informieren.

Grippeschutz-Impfung
16. und 17. November 2020
jeweils von 09:00 - 15:00 Uhr
Aula Uni-Hauptgebäude