

PR Info



Informationen aus dem Personalrat
der Beschäftigten in Technik und Verwaltung
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn



Nr. 2 - Juni 2021

Inhaltsverzeichnis und Impressum	2
Notizen der Vorsitzenden	3
Ausbildungsmanagement	4
Änderungen in der Entgeltordnung (IT)	5
Tarifverhandlungen 2021	6
Arbeitszeitreduzierung	7
Hinzuverdienstmöglichkeit	9
Neue Webseite	10
Auf dem Belderberg	11
Letzte Seite	12

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Universität Bonn

Redaktion: R. Koppe, D. Rupprecht, K. Sippel; mit weiteren Beiträgen von R. Bernard, D. Handwerk und M. Kneuper

Fotorechte: D. Rupprecht (S. 1, 11,12), Uni Bonn mod. S. 4, 10; Pixabay (Ivana Jurasinovic mod S. 5; geralt S. 6,7; Tim Reckmann S. 8; fstraub812 S. 9)

Druck: Universität Bonn - Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Anschrift:

Personalrat BTV der Universität Bonn Belderberg 6 53113 Bonn

Telefon:

Frau Hitschler (Geschäftszimmer): 0228 73-7381, Fax 0228 73-2825

Frau Sippel: 73-6100

Frau Koppe: 73-5995

Frau Müller: 73 -5996

Herr Schmitz: 73-5993

Frau Veit: 73-5994

E-Mail: personalrat@uni-bonn.de

Sprechstunden: Wir sind telefonisch montags bis freitags von 09:00 bis 17:00 Uhr oder per E-Mail erreichbar. Unsere Personalratssitzung findet jeden Mittwoch von 09:30 Uhr bis ca. 14:00 Uhr statt. In dieser Zeit sind wir nur über Anrufbeantworter erreichbar (7381).

Webseite: www.personalrat.uni-bonn.de

Wir bemühen uns um gender-gerechte Formulierungen. Falls uns dies an der einen oder anderen Stelle nicht möglich ist, bitten wir um Nachricht. Es werden stets alle Geschlechter angesprochen.

Redaktionsschluss: 21. Juni 2021

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

auch jetzt noch blicken wir auf ungewohnte Zeiten zurück. Viel Kraft hat uns die Bewältigung der Pandemie in den vergangenen Wochen und Monaten abverlangt, im privaten wie auch beruflichen Kontext. Nun scheint sich die Lage allmählich zu entspannen – hoffen wir darauf. Auch im Personalrat liegt eine Zeit hinter uns, wie wir sie bisher wohl noch nicht erlebten. Das neue Gremium konnte sich bisher nur digital kennenlernen, die tägliche Arbeit des PR versuchen wir zum Schutze aller auf ein Minimum in Präsenz zu beschränken. Manchmal scheint es erstaunlich, was sich digital alles abbilden lässt. Aber eines fehlt (uns) doch: die bilateralen Zwischengespräche, ein ruhiges Wort am Rande oder auch der Witz mitten in die Gruppe gerufen. Und sogar das Tassenspülen am Ende einer Sitzung kann man schätzen lernen, wenn man es lange Zeit nicht machen musste. Wir hoffen darauf, dass dennoch einiges aus dieser „Zwangs-Digitalisierung“ als Möglichkeit erhalten bleibt. Sicher ist für viele Themen ein guter Grundstein gelegt, jedoch muss auch mit Vorsicht damit umgegangen werden, denn die digitale Welt ist nicht für jede Tätigkeit oder auch für jeden Menschen die richtige Form der Arbeit.

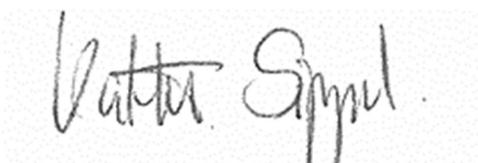
Ganz analog - also live, echt und in Farbe - planen wir derzeit die nächste **Personalversammlung** stattfinden zu lassen. Jedem*r von Ihnen wird klar sein, dass Planungen, die heute gemacht werden, morgen schon wieder komplett hinfällig sein können. Das Landespersonalvertretungsgesetz erlaubt es uns jedoch nicht, dass wir eine digitale Personalversammlung abhalten; das Gebot der Nichtöffentlichkeit wäre digital nicht gegeben. Für den kommenden Herbst gibt es demnach erste Überlegungen, eine Personalversammlung in Präsenz stattfinden zu lassen. Alle weitergehenden Informationen hierzu erhalten Sie zeitnah.

Und wer es gerne (auch) digital weitergehen lassen möchte, für den haben wir (endlich!) gute Nachrichten: die **Dienstvereinbarung Telearbeit** liegt nun in den allerletzten Zügen. Kleinere Details wie das Antragsformular werden derzeit noch überarbeitet, die grundsätzlichen Regelungen sind aber verhandelt. Es ist beabsichtigt, diese Dienstvereinbarung zunächst auf eine Laufzeit von zwei Jahren zu begrenzen. Mit Inkrafttreten wird dann auch der Evaluationsprozess starten, sodass wir wichtige Erkenntnisse aus der Praxis gewinnen können und die Dienstvereinbarung nach zwei Jahren erweitert und verbessert werden kann.

Im vorliegenden PR Info-Heft möchten wir Ihnen einen Einblick in weitere aktuelle Entwicklungen und Themenfelder geben. An dieser Stelle gilt ein besonderer Dank Michael Kneuper, der **unsere neuen Webauftritt** gestaltet und umgesetzt hat.

Nun viel Spaß beim Lesen!

Ihre



Thema Ausbildung gewinnt an Fahrt

Bereits seit vielen Jahren thematisiert der Personalrat kritisch, dass das Thema der Ausbildung an der Universität Bonn zu wenig Berücksichtigung findet. Aktuell sind viele der eigentlich vorhandenen Ausbildungsstellen unbesetzt. Zum einen gibt es junge Menschen, denen wir als große Arbeitgeberin eine tolle Chance auf eine Ausbildung in einem mehr als interessanten „Betrieb“ geben können. Zum anderen haben wir angeregt, dass die Universität sich beim Land dafür einsetzen könnte, dass auch die Ausbildung von Beamten des gehobenen Verwaltungsdienstes an der Universität stattfinden könnte. Um in diesem Bereich weiter zu kommen, haben wir wiederholt angeregt, dass die Stelle eines*r Ausbildungsbeauftragten eingerichtet und besetzt wird, da dies nebenbei durch die Personalsach-bearbeiter*innen einfach nicht zu leisten ist.



Als erster erforderlicher Schritt konnte erreicht werden, dass ein wöchentlicher Jour fixe unter Einbeziehung der Personalentwicklung, des Personalmanagements, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie des Personalrats eingerichtet wurde. Hier werden erste Überlegungen gesammelt, die zeitnah der Universitätsleitung vorgestellt werden. Grundsätzlich kann man sagen, dass sich alle um die Ausbildung bemühen, es jedoch vermehrt „Abmeldungen“ wichtiger Bereiche zu verzeichnen gibt, die sich der Ausbildung aus Zeit- und Platzmangel nicht mehr widmen können oder wollen. Wir hoffen hier für die Zukunft auf den positiven Effekt des „Schneeball-Prinzips“, denn durch eine bessere Verankerung der Ausbildung innerhalb der universitären Personalstrategie wird es sicher auch wieder gewinnbringender für alle Beteiligten.

Änderungen in der Entgeltordnung für Beschäftigte im IT-Bereich

Wie wir bereits in den letzten Infos berichtet haben, sind mit dem 01.01.2021 Änderungen in der Entgeltordnung für den IT-Bereich in Kraft getreten. Auch die Dienststelle hat im Mai in einem Rundschreiben (46/2021) darüber informiert, indem Einzelheiten und Termine übersichtlich dargestellt sind. Daher hier nur kurz die wesentlichen Informationen.

Um nach den neuen Regelungen eingruppiert zu werden, muss bis **31.12.2021** ein Antrag gestellt werden. Die Neueingruppierung erfolgt rückwirkend zum 01.01.2021. Die Dienststelle erarbeitet derzeit zusammen mit dem Personalrat Eingruppierungskriterien für IT-Tätigkeiten, die allen Betroffenen vermutlich im August zur Verfügung stehen werden. Dann müssen in Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten neue Tätigkeitsdarstellungen erstellt werden. Herabgruppierungen werden nicht erfolgen, es kann jedoch wenige Fälle geben, wo eine Höhergruppierung ungünstig sein kann (zumeist kurz vor der Rente), weil auch Zulagen wegfallen können. Hier stehen wir gern zur Beratung zu Verfügung.



Wichtig ist: Auch Fachinformatiker, die bereits im letzten Jahr aufgrund der Änderungen im Bereich der Eingruppierung von Technikern höhergruppiert wurden, sind nun auch von den neuen Regelungen im IT-Bereich betroffen.

Vergessen Sie also nicht, den Antrag zu stellen. Sollten Sie unsicher sein, ob Sie von den neuen Regelungen betroffen sind, wenden Sie sich bitte an den Personalrat.

Tarifrunde Länder im Herbst 2021

Ab Oktober 2021 werden die Verhandlungen der Gewerkschaften mit den Arbeitgebern der Länder stattfinden. Verhandelt wird vor allem über Entgeltsteigerungen, aber auch über sonstige Änderungen im Tarifvertrag. Über die Forderungen wird gerade in den Gremien der beteiligten Gewerkschaften diskutiert und im Laufe des August beschlossen werden.

Wie auch bei der TVöD-Tarifrunde (Bund und Kommunen) im letzten Jahr versuchen die Arbeitgeber der Länder nicht nur die **Entgelterhöhungen möglichst gering zu halten**, sondern auch **weitere Verschlechterungen** durchzusetzen. Ein Thema ist hier auch die **Eingruppierung**, nämlich der Begriff des „Arbeitsvorgangs“, der von Arbeitgeberseite in Frage gestellt wird. Damit ist gemeint, dass Arbeiten, die zusammen zu einem bestimmten Ergebnis führen (wie etwa die Installation einer Heizung, die Programmierung einer Anwendung oder die Bearbeitung eines Reisekostenantrags) nicht insgesamt beurteilt werden, sondern „einfachere“ Schritte herausgenommen werden, so dass die anspruchsvolleren – und damit besser bezahlten Arbeiten – in Zukunft weniger als den benötigten Anteil (meistens 50 %) für die Festlegung der Eingruppierung ausmachen. **Damit könnten**, zumindest bei Neueinstellungen und Höhergruppierungen, die **Eingruppierungen erheblich geringer ausfallen**.

Beim TVöD ist es gelungen, diese Zumutung abzuwenden, denn viele Beschäftigte sind dort trotz der Corona-Situation aktiv geworden. Von allein wird ein gutes Ergebnis auch in unserem Tarifbereich, bei den Ländern, nicht zustande kommen. Auch dass es keine Verschlechterungen gibt, ist nicht selbstverständlich. **Die Tarifrunde geht also alle Beschäftigten der Universität an**. Sie sollten sich überlegen, ob Sie bereit sind, für ein gutes Ergebnis aktiv zu werden und sich z.B. an Warnstreiks beteiligen, wenn zu solchen aufgerufen wird. Nur starke Gewerkschaften können gute Ergebnisse durchsetzen. Im TV-L Bereich ist der Organisationsgrad der Beschäftigten leider nicht besonders hoch.

Zurzeit diskutieren auch an unserer Hochschule aktive Gewerkschaften über mögliche Forderungen und sprechen dabei auch nicht gewerkschaftliche organisierte Kolleginnen und Kollegen an. **Ein erster Schritt könnte sein, sich an dieser Stelle inhaltlich einzubringen**. Die Gewerkschaften freuen sich jederzeit über neue Gesichter.

Auch die Beamtinnen und Beamten sind betroffen, denn normalerweise werden Entgelterhöhungen im Tarifbereich auf die Beamtenbesoldungen übertragen.

Werden Sie aktiv, setzen Sie sich für Ihre eigenen Interessen ein!



Bei Arbeitszeitreduzierung an die Rente denken!

Eine der Vorteile der Beschäftigung an der Universität Bonn ist die Möglichkeit, unter bestimmten Bedingungen seine Arbeitszeit zu reduzieren. Diese Möglichkeit fiel nicht vom Himmel, sondern wurde in Tarifverhandlungen von Gewerkschaften durchgesetzt. So heißt es in § 11 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L):

(1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.



Wir beobachten im Personalrat, dass die Beschäftigten von diesen Möglichkeiten regen Gebrauch machen. Gesundheitliche Gründe, Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, Weiterbildung, Nebentätigkeit – die Gründe sind vielfältig. Vielleicht ist die Arbeitszeitreduzierung auch einfach eine Entlastung angesichts der Tatsache, dass die Anforderungen im Beruf auch an unserer Uni in den letzten Jahren zugenommen haben und viele Kolleg*innen eine massive Verdichtung der Arbeit bewältigen müssen.

Klar ist: wer seine Arbeitszeit reduziert, nimmt in Kauf, dass sich seine Bezüge ebenfalls reduzieren. Das wird in der Regel zuvor wohl gut kalkuliert worden sein. Zum einen kommt man vielleicht zu dem Schluss, dass das eigene (reduzierte) Gehalt und/oder das Familieneinkommen dies problemlos zulässt. Oder die Vorteile der Arbeitszeitreduzierung überwiegen, zumindest auf absehbare Zeit, eine eventuell erforderliche Einschränkung des bisherigen Lebensstandards bzw. den zeitweisen Verzicht auf Extras wie Anschaffungen oder Urlaubsreisen.

Was uns im Personalrat jedoch immer wieder bewegt, wenn wir jede Woche eine Reihe von Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung vorgelegt bekommen, ist die Frage, ob in jedem dieser Fälle auch ausreichend bedacht wurde, dass sich nicht nur das Gehalt, sondern auch die Einzahlungen in die Sozialversicherungssysteme verringern. Auch wenn es für junge Kolleg*innen noch weit entfernt erscheint: eine Reduzierung der Arbeitszeit reduziert auch die Rentenpunkte! Dies gilt sowohl bei der gesetzlichen Rente, als auch bei der betrieblichen Zusatzversicherung über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL).



Nicht immer bleibt der/die finanzkräftige Partner*in bis zur Rente erhalten, und dann droht das böse Erwachen. Vor allem Frauen erwarten aufgrund ihrer Erwerbsbiographie mit Arbeitsunterbrechungen und Teilzeitphasen oft Renten, die ihnen keine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen. Nicht umsonst gilt: Altersarmut ist weiblich. Aber in Zeiten, in denen auch immer mehr junge Männer ihre Arbeitszeit reduzieren, um ihren Beitrag zur Sorgearbeit zu leisten, sollten sich auch diese genau überlegen, welche Auswirkungen die Reduzierung auf ihre spätere Rente haben wird.

Informieren können Sie sich online beim Rentenschätzer der Deutschen Rentenversicherung und beim Betriebsrentenrechner der VBL oder in einer Rentenberatung bei der Deutschen Rentenversicherung. Termine können online oder telefonisch z. B. im Service-Zentrum in der Rabinstraße vereinbart werden.

Als Personalrat raten wir dazu, die Arbeitszeitreduzierung stets **befristet** zu beantragen. Diese geht dann zunächst bis zu 5 Jahren, eine Verlängerung ist möglich. Aber auch wenn Sie Ihre Arbeitszeit unbefristet reduziert haben, gibt es die Möglichkeit, wieder zu längeren Arbeitszeiten oder zur Vollzeit zurückzukehren. Im § 11 des TV-L heißt es dazu:

- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihren Personalrat – wir beraten Sie gern!



Rente und Hinzuverdienstmöglichkeiten

Die Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene Altersrenten steigt 2021 von 44.590 Euro auf 46.060 € Jahreseinkünfte bis zu dieser Höhe führen somit nicht zur Kürzung einer vorgezogenen Altersrente. Ab 2022 gilt voraussichtlich wieder die ursprüngliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro pro Kalenderjahr.

Für 2020 war die ursprüngliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro bereits auf 44.590 Euro erhöht worden. Der Gesetzgeber reagierte damit auf den durch die Covid-19-Pandemie gestiegenen Bedarf an medizinischem Personal und die durch Erkrankungen oder Quarantäneanordnungen ausgelösten Personalengpässe in anderen Wirtschaftsbereichen. Mit der Regelung soll die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt erleichtert werden.

Die Anhebung der Hinzuverdienstgrenze gilt für Neu- und Bestandsrentner. Keine Änderungen gibt es hingegen bei den Hinzuverdienstregelungen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und bei der Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten. Man kann die Rente rückwirkend max. 6 Monate beantragen.

Beispiel:

Wenn ich zum 1. September 2021 in Altersrente ginge, könnte ich die Rente ein halbes Jahr rückwirkend beantragen. Zum jetzigen Zeitpunkt (ich stelle ‚jetzt‘ am 21. Juni den Antrag) bekäme ich die Rente ab dem 1.01.2021 nachbezahlt. Dabei fielen allerdings pro Monat 0,3 % Abzüge von der Rente an, (wie es üblich ist, wenn man vorzeitig in Rente geht). Das bedeutet für 8 Monate einen Abzug von ($8 * 0,3 \% =$) 2,4 %. Ab dem 01.01.2021 bezöge ich dann also rückwirkend pro Monat

- + Rente - mit 2,4 % Abzug,
- + VBL-Rente – ebenfalls mit 2,4% Abzug, sowie
- + mein gewohntes Gehalt.

Von der Summe dieser Renten- und Gehaltseinkünfte werden (erhöhte) Beiträge in die Rentenversicherung eingezahlt (BfA und VBL), sodass die Abzüge in Höhe von 4,8 % kompensiert werden.

Nicht zu unterschätzen ist des Weiteren der Steuerfreibetrag der zu versteuernden Rente, der in 2021 noch bei 19 % liegt (er sinkt jährlich um einen Prozentpunkt und liegt in 2022 nur noch bei 18 %). **Am besten ist es, einen Termin bei der Deutschen Rentenversicherung (BfA) zu vereinbaren, und sich auch bei der VBL beraten zu lassen.** Dort kann genau berechnet werden, wann der beste Zeitpunkt für den Einstieg in die rückwirkende, vorzeitige Rente ist, um gegebenenfalls einen Vorteil aus der Erhöhung der Hinzuverdienstgrenze mitnehmen zu können.



Neuer Webauftritt des Personalrats

Am 27.04.2021 war es dann endlich soweit: Nach etwas mehr als 2 Jahren intensiver Vorarbeiten von Kollegen aus den unterschiedlichen Bereichen der Universität Bonn, gemeinsam mit dem externen Dienstleister INTERAKTIV, ist der neue Webauftritt an den Start gegangen und das sogar relativ problemlos.

Dazu wurde nicht nur die technische Basis des Systems auf den neuesten Stand gebracht, sondern die bestehenden Seiten wurden komplett neu hinsichtlich Inhalt und Design konzeptioniert, um Altlasten zu entfernen, die Navigationsstruktur zu verschlanken und nicht zuletzt die Darstellung auf mobilen Geräten zu verbessern.

Auch die Webseiten des Personalrates BTV waren unter der bisherigen Hauptseite der Universität (die mit dem Relaunch am 27.04.2021 abgeschaltet wurde) zu finden und so hat der neu konstituierte Personalrat kurzerhand beschlossen, pünktlich zum Neustart der Uni-Seite auch die eigenen Seiten einem kompletten Facelift zu unterziehen, um Navigation und Übersichtlichkeit zu verbessern.

So erhalten zum Beispiel unsere aktuellen Mitteilungen im PR-Info (das Sie gerade vor sich haben) auch auf den Webseiten eine deutlich erhöhte Sichtbarkeit und ausgewählte Artikel der jeweiligen Ausgabe sind durch die Stichwortsuche A-Z direkt verlinkt und somit schneller zu finden.

Neu ist auch, dass die Mitglieder des nach der Wahl am 26.11.2020 neu zusammengesetzten Personalrats unter der Rubrik «Ansprechpartner» mit ihren Kontaktdaten und ihrem Arbeitsbereich innerhalb der Universität vorgestellt werden, damit möglichst leicht der passende Gesprächspartner gefunden werden kann.

Einige Rubriken sind zurzeit noch nicht ganz komplett und werden sukzessive weiter mit Inhalten gefüllt bzw. ausgebaut. Schließlich sind Webseiten dynamische Medien und so wird sich auch in Zukunft noch Einiges ändern. Nur eines wird sich nicht ändern: die Adresse (URL-Alias), unter der die Webseite erreicht werden kann, lautet **www.personalrat.uni-bonn.de**

Also am besten die Seite einfach mal online besuchen und auf ihre „Brauchbarkeit“ testen. Wir freuen uns über jede konstruktive Kritik und Verbesserungsvorschläge, denn schließlich ist die Seite vor allem als Infoportal für die Beschäftigten gedacht.

Temporärer Umzug des PR auf den Belderberg

Nachdem die Räume im altherwürdigen Lenné-Haus in der Konviktstr.4 wegen der Sanierung des Gebäudes im April leergezogen werden mussten, haben die Kolleg*innen vorübergehend Platz im Gebäude Belderberg 6, 3. Etage gefunden. Auf der selben Etage ist auch der Personalrat der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zuhause. Zwei Etagen höher befinden sich die Büros der Gleichstellungsbeauftragten; auch von hier aus wurden Aufnahmen gemacht, die sich in diesem Heft befinden (vielen Dank für die kurzfristige Besuchsmöglichkeit ☺). Für den Herbst ist der endgültige Umzug in die neuen Räumlichkeiten in der Gangolfstraße geplant.





Der Personalrat
wünscht Ihnen
einen schönen
Sommer!



Adressfeld