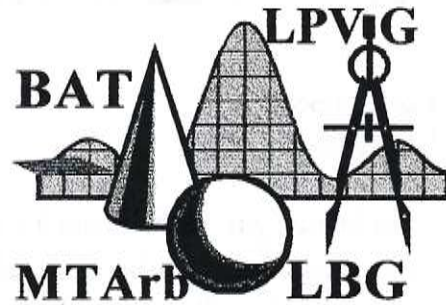


# DER PERSONALRAT INFORMIERT



**Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn**

Nummer 33 - Juni 1997

<b>Inhalt:</b>	Seite
	2: Auf ein Wort
	3: Personalauswahl (interne Bewerbungen)
A	5: Mensch ärgere Dich nicht (interne Fortbildung)
d	6: Kindergeldfestsetzung
r	7: Einspruch: Musterbrief
e	8: Job-Ticket "Folge 7"
s	9: Fritz-Willi: "Ausblick ins nächste Jahrtausend"
s	10: Unilexikon 5: Auf dem Wiesengut
a	13: Ökologischer Landbau
u	14: Vorschläge: "Zur Lage der Arbeiter"
f	15: Mein Kind ist krank
k	15: Sonderurlaub: Durchführungshinweise
l	20: Fritz-Willi: "Ratschläge an die Feuerwehr"
e	21: Änderung des Landesbeamtengesetzes
b	24: Ergebnis der JAV-Wahl
e	
r	

Redaktion: Bressler, Hartenfels, R. Koppe, Laubach, Möller, Chr. Müller

Der Personalrat der Universität Bonn, Konviktstr. 1, 53113 Bonn, Tel.: 0228/73-7381

Druck: Universität Bonn

Gedruckt auf Recycling-Papier aus 100% Altpapier

Liebe Kolleginnen,  
Liebe Kollegen,

neue Besen kehren gut. So heißt doch ein Sprichwort, oder? Dies gilt sicher auch bei uns, aber leider ist das neue Fegen häufig gar nicht so gut und Sie haben manchmal darunter zu leiden. Was ich damit sagen will, ist folgendes:

In der letzten Zeit, und das wird sicher noch ein paar Jahre so anhalten, kommen viele neue Professorinnen und Professoren in die Institute. Nach einiger Zeit des Einfindens wird dann erst mal durch die neuen Chefs "aufgeräumt". Die negativen Dinge, die hierbei ablaufen können, waren ja wichtiger Teil des letzten Rechenschaftsberichtes des Personalrats. Wenn Sie hiervon betroffen sind und Dinge passieren, die Sie stören, wenden Sie sich an den Personalrat - auch vertraulich, wenn dies aus Ihrer Sicht erforderlich ist.

Was aber passiert sonst noch bei personellen Veränderungen:

Häufig wird der Arbeitsablauf neu organisiert, es werden Zuständigkeiten neu geregelt. Dies liegt manchmal auch an persönlichen Neigungen. Und da der/die neue Prof. manche Dinge vom Arbeitsablauf neu regeln will, sind Sie plötzlich nicht mehr zuständig für Ihre bisherigen Aufgaben, sondern für die des Kollegen und umgekehrt. Dies kann einerseits zu erheblichen Irritationen führen oder aber auch zu neuer Zufriedenheit im Institut beitragen.


Aber Vorsicht:

Wenn Sie bei einer derartigen Um-/Neuorganisation neue, andere Tätigkeiten übernehmen, hat dies in aller Regel Auswirkungen auf Ihre Eingruppierung und zwar positiv oder negativ. Werden Ihnen Tätigkeiten übertragen, die bisher ein/e Kollege/in erledigt hat, so kann dies für Sie einen Höhergruppierungsanspruch zur Folge haben und für die/den Kollegen/in die derzeitige Eingruppierung gefährden.

Wenn es z.B. heißt: "Mensch Müller, das machen Sie jetzt, der Meier hat das sowieso immer nur ungern gemacht und Sie beschäftigen sich doch auch privat damit. Wäre das nichts für Sie?" Dies kann zur Folge haben, daß Meier die Arbeit/Tätigkeiten nicht mehr erledigt, die für seine Eingruppierung maßgeblich sind und Müller nunmehr Tätigkeiten ausübt, die eine Höhergruppierung zwingend erforderlich machen.

Höhergruppierungsansprüche sind heutzutage nur sehr schwer zu verwirklichen, und Herabgruppierungen wünscht sicherlich auch keiner. Daher ist auch bei solchen Organisationsänderungen, selbst wenn sie grundsätzlich positiv gesehen werden, Vorsicht geboten. Fragen Sie beim Personalrat nach. Dies darf übrigens auch Ihr/e Prof. tun. Übrigens sollten die Profs. auf jeden Fall die Personalverwaltung einschalten, denn häufig sind hier auch noch Beteiligungsrechte des Personalrats zu beachten, was dann durch die Personalverwaltung erfolgt. Haben Sie Fragen oder Probleme? Rufen Sie an! Je nach Wunsch werden Ihre Fragen vertraulich behandelt.

Ihr/Euer



Klaus Hartenfels

## **Personalauswahl**

### **oder**

### **Wie werden die Chancen als interne/r Bewerber/in richtig genutzt?!**

Der Personalrat wird regelmäßig vor Vorstellungsgesprächen benachrichtigt und nimmt häufig an diesen teil. Hierbei ist uns in letzter Zeit aufgefallen, daß bei den zunehmend "qualifizierteren" Auswahlverfahren besonders die internen Bewerber ihre Chancen nicht entsprechend nutzen. Die externen Bewerber sind häufig durch die Erfahrungen vieler Bewerbungen "geschult" bzw. haben sich durch ihre Erfahrungen aus anderen Bewerbungsverfahren für die Bewerbung an der Universität besonders vorbereitet.

Wie laufen Vorstellungsgespräche bei uns innerhalb der Universität normalerweise ab:

- Erschrecken Sie nicht! Wenn alle, die das Recht auf Teilnahme haben, da sind, können das schon einige Personen sein: Der/die Vorgesetzte evtl. mit einem/einer weiteren Mitarbeiter/in aus dem Inst./Sem./etc., Vertreter/in der Personalabteilung, Vertrauensmann/frau der Schwerbehinderten, Frauenbeauftragte, Vertreter/in des Personalrats; also mindestens 5-6 Personen, wenn alle teilnehmen. Nach Begrüßung und Vorstellung der Anwesenden werden Sie häufig zunächst aufgefordert, Ihren bisherigen schulischen und beruflichen Werdegang darzustellen.
- Dann werden in aller Regel allgemeine Fragen gestellt, die sich auf die Funktion der zu besetzenden Stelle beziehen. Sie werden z.B. gefragt, welche Erfahrungen sie als Vorgesetzter mit Problemen im Umgang mit Mitarbeitern/innen hatten. Wenn Sie bisher noch keine entsprechende Tätigkeit als Führungskraft hatten, will man wissen, wie sie mit Problemen der Mitarbeiter umgehen würden.
- Hieran schließen sich normalerweise Fachfragen zu den zu erledigenden Tätigkeiten an. Dabei wird dann die auszuübende Tätigkeit erläutert.
- Abschließend wird dann ggf. der Arbeitsplatz gezeigt sowie der weitere Ablauf des Verfahrens besprochen.

**Wie können Sie nun Ihre Chancen als interne/r Bewerber/in richtig nutzen:**

Wenn Sie sich auf einen Stellenaushang bewerben wollen, so haben Sie, genau wie der externe Bewerber, zunächst nur die Informationen aus dem Stellenaushang. Sie wissen dann, welche Tätigkeiten hier von ihnen erwartet werden, ob es sich um eine Dauerstelle oder befristete Stelle handelt, in welchem Institut/welcher Abteilung die Tätigkeit zu verrichten ist. Ebenso wissen Sie, welche Vergütung gezahlt werden soll.

**Wichtig für Sie als interne/r Bewerber/in:**

Auch Sie müssen sich mit vollständigen Bewerbungsunterlagen bewerben. Also alle Berufsabschlüsse, Zeugnisse und Fortbildungsnachweise, die Ihnen zur Verfügung stehen, gehören zu den Bewerbungsunterlagen. Denn Ihre Unterlagen werden nach den gleichen Regeln wie die der externen Bewerber geprüft. Der Verweis auf die vorliegende Personalakte reicht nicht, da diese nicht immer vom Institut bei der Personalverwaltung angefordert wird.

Im Laufe des Vorstellungsgesprächs werden auch zu den zu erledigenden Tätigkeiten Fragen gestellt. Im Gegensatz zum externen Bewerber haben Sie nun hierzu folgende Chancen, die Sie unbedingt nutzen sollten:

- Da Sie durch den Aushang wissen, in welchem Institut/Seminar/etc. die Stelle zu besetzen ist, erkundigen Sie sich doch einfach bei dortigen Kollegen/innen genauer über die Aufgaben. Schauen Sie sich vielleicht den Arbeitsplatz vorher an.
- Mit welchen Geräten ist dort zu arbeiten? Sprechen Sie mit den Kollegen/innen vor Ort über Besonderheiten der Arbeitserledigung.
- Wenn Aufgaben zu erledigen sind, die zwar grundsätzlich zu Ihrem Ausbildungsberuf gehören, Sie diese Aufgaben aber in ihrer bisherigen Tätigkeit jahrelang nicht mehr erledigen mußten, schauen Sie noch einmal in Ihre Fachbücher und präparieren Sie sich für Fachfragen.
- Gibt es Besonderheiten in diesem Institut/Seminar/etc., die Ihnen gefallen bzw. die Sie stören wie z.B.:
  - Starre Arbeitszeit, die pünktlichst einzuhalten ist oder flexible Arbeitszeiten.
  - Schichtdienst oder Dienst am Wochenende.
  - Ist die Erledigung der Arbeit wichtiger als das Einhalten der Arbeitszeit oder umgekehrt.
  - Gibt es Dinge, welche der/die Inst.-Leiter/in bzw. Vorgesetzte überhaupt nicht mag.

Also insgesamt ist es wichtig, daß sie Ihren "Heimvorteil" als universitätsinterne/r Bewerber/in richtig nutzen.

Sie können sich auch beim Personalrat über die jeweilige Stelle erkundigen. Soweit wir Kenntniss haben, geben wir die Informationen weiter.

**Die Auswahlentscheidung durch den verantwortlichen Vorgesetzten:**

Im Regelfall wird der/die Vorgesetzte nach Ablauf aller Vorstellungsgespräche seine Entscheidung treffen. Häufig ist dabei für ihn/sie die Meinung der anderen Anwesenden auch von Bedeutung. Der Personalrat setzt sich dann immer für interne Bewerber ein. Dies wird jedoch dann sehr schwer, wenn externe Bewerber, gut vorbereitet, eine exzellente Vorstellung bieten und interne Bewerber sich überhaupt nicht oder nur schlecht vorbereitet haben. Wenn aber die Auswahl nur zwischen internen Bewerbern erfolgt, kann und darf der Personalrat nicht Partei ergreifen. Eine Stelle kann halt nur einmal vergeben werden.

**Also viel Erfolg und eine gute Vorbereitung für ihr nächstes Bewerbungsverfahren .**

# Mensch ärgere Dich nicht

oder: Das kleine 1 x 1 der "Internen Fortbildung"

Wie bitte? Sie arbeiten im "Institut für biologisch-dynamische Mathematik" und wollen an einem Kurs "Englisch für Fortgeschrittene" teilnehmen?!?

Na, bei aller Liebe, das ist aber gründlich daneben gegriffen!! Was um alles in der Welt wollen Sie dort mit SOVIEL Englisch?

Müssen wir Ihnen denn tatsächlich den feinen Unterschied zwischen Fortbildung und Schulung erst erklären? Also gut: Schulung - und davon ist garantiert immer die Rede, wenn die Verwaltung von Fortbildung spricht - meint eine *Vertiefung* Ihrer Kenntnisse, zum Beispiel kann eine Sekretärin lernen, schneller Schreibmaschine zu schreiben u.ä. ...

Während Fortbildung Sie voranbringen würde, Sie für neue Tätigkeiten qualifizieren könnte, kurz: eine *Erweiterung* Ihrer Kenntnisse bedeutet.

Wenn letzteres gewollt wäre, dann wär' unser Fortbildungsprogramm so umfangreich wie das der FU Berlin (86 Seiten) oder das der Medizinischen Einrichtungen der Universität Bonn (60 Seiten)! Ist es aber nicht!

**Also beschränken Sie sich, die Dienststelle tut es ja schließlich auch.**

Es wäre natürlich möglich, daß Sie bereits morgen (durch Umsetzung oder Veränderungen in Ihrem Arbeitsbereich) erweiterte Kompetenzen benötigen, aber das ist reine Theorie, und die zählt nicht. Hier interessieren nur Fakten, und das heißt in erster Linie: Gehören Sie überhaupt zur ZIELGRUPPE?

Nun wird's interessant! Denn sollten Sie die hohe Kunst der Zielgruppenzuordnung nicht beherrschen, nehmen Sie das "Interne Fortbildungsprogramm" am besten gar nicht erst in die Hand! Glauben Sie uns, der Schaden, den Sie anrichten könnten, ist erheblich.

Aber nun ist der Personalrat angetreten, Abhilfe zu schaffen! Für alle, denen verschiedene Zielgruppendefinitionen wild im Kopf herumwirbeln, ohne daß sie daraus schlau werden, bietet der Personalrat das folgende Seminar an:

Wie wähle ich die richtige Schulung für mich aus?

**Termin:** 24. - 26.12.1997

**Ort:** Himmelreich (über Marsdorf)

**Referent:** ein einschlägig vorbelasteter Vorgesetzter

**Zielgruppe:** Alle, die in der Vergangenheit dadurch aufgefallen sind, daß sie die *falschen* Seminare auswählten. Sowie jede/r, die/der bei selbstkritischer Betrachtung zugeben muß, daß sie/er sich irgendwie weiterentwickeln will.

(Natürlich muß auch bei diesem Seminar - wie üblich - der Teilnehmerkreis auf das Nötigste

beschränkt werden, daher sind zusätzlich folgende Kriterien zu erfüllen: Sie sind mindestens seit 2 Jahren, höchstens jedoch seit 5 Jahren an der Universität beschäftigt / sind einmal umgesetzt worden / haben eine feste Stelle und arbeiten in einem Team von bis zu 4 Kolleg/inn/en.)

**Kennziffer:** 08/15

**Inhalt:** Sie alle wissen, wie wichtig es in der heutigen Zeit ist, sich weiterzubilden.

Nicht umsonst äußert die Universität in jeder Ausschreibung ihren Wunsch nach "fortbildungsinteressierten" Mitarbeitern.

Auf der anderen Seite haben Sie natürlich den Fehler gemacht, sich an Ihrem Arbeitsplatz unentbehrlich zu machen, deshalb können Sie sich leicht ausrechnen, daß man nicht daran interessiert ist, Sie für ein Seminar freizustellen, das nicht unbedingt erforderlich ist, um den Laden hier am Laufen zu halten.

Sie lernen in diesem Seminar mit diesem Konflikt umzugehen, und am Schluß können Sie hoffentlich die Frage beantworten: Wie kann ich mich fortbildungsinteressiert darstellen, ohne tatsächlich jemals ein Seminar zu besuchen.

(Würde uns nämlich wirklich auch mal interessieren.)

Folgende Seminare sind in Vorbereitung:

"Wie falle ich im Chor der Mitarbeiter/innen am wenigsten auf" Referent: Gotthilf Fischer

"Effizient Kaffee kochen" mit Christiane Herzog

"Das repräsentative Vorzimmer" mit Claudia Schiffer

## **Einspruch gegen Kindergeldfestsetzung**

Es mehren sich die Stimmen, welche die seit dem 1.1.1996 geltende Regelung des Kindergeldes und des Kinderfreibetrages im Einkommensteuergesetz (EStG) für verfassungswidrig halten. Nach dieser Rechtsauffassung ist mit den geltenden Beträgen die Forderung des Bundesverfassungsgerichts v. 29.5.1990 nach steuerlicher Freistellung des Existenzminimums eines Kindes nicht erfüllt. Da nicht zu erwarten ist, daß bei positivem Ausgang anhängiger Verfassungsbeschwerden alle Kindergeldempfänger automatisch nachträglich ein verbessertes Kindergeld oder einen nachgebesserten Kinderfreibetrag erhalten werden, muß angeraten werden, gegen die Höhe des Kindergeldes bei der zuständigen Zahlstelle (für Landesbedienstete das Landesamt für Besoldung und Versorgung, sonst bei der Familienkasse des Arbeitsamtes) Einspruch einzulegen.

Das Bundesamt für Finanzen hat mit Schreiben v. 18.8.1996 (St I 4 - S 2280-85/96) den Zahlstellen des Kindergeldes mitgeteilt, eingehende Einsprüche entgegenzunehmen und ruhen zu lassen. Es bleibt im übrigen abzuwarten, ob die Finanzämter bei den Einkommensteuerbescheiden für das Jahr 1996 von sich aus eine Vorläufigkeit des in Anwendung gebrachten Kinderfreibetrages bescheinigen werden; in letzterem Falle wäre dann kein Einspruch erforderlich. Sollte diese Vorläufigkeitserklärung nicht erfolgen, wäre auch Einspruch gegen den Steuerbescheid zu erheben.

(Quelle: Info GEW G/V; 4/1997 - Info PR Siegen, 1/1997)

***Musterbrief hierzu*** (siehe nächste Seite):

Absender:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Personal-Nr.(beim LBV): \_\_\_\_\_

An das  
 Landesamt für Besoldung und Versorgung NW  
 40192 Düsseldorf

**Einspruch gegen die Höhe der Festsetzung des Kindergeldes nach § 66 Abs. 1 EStG ab 1.1.96**  
**Einspruch gegen die Höhe der Festsetzung des Kindergeldes nach § 66 Abs. 1 i.V. mit § 52**  
**Abs.32a EStG ab 1.1.97**

*hier:* Kindergeld für \_\_\_\_\_ (Namen der Kinder)

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

*hiermit erhebe ich Einspruch gegen die Festsetzung des Kindergeldes für das erste und zweite Kind auf jeweils 200 DM(1996) bzw. 220 DM(1997) monatlich gem. § 66 Abs. 1 bzw.*

*§ 66 Abs.1 i.V.m. § 52 Abs. 32a EStG.*

*Das monatliche Kindergeld von DM 200 bzw. 220 für das erste und zweite Kind entspricht nicht der Umsetzung des verfassungsrechtlich gebotenen Kinderfreibetrages je Kind von jährlich mindestens DM 9072,--. Ich beantrage daher rückwirkend bis zum frühest möglichen Zeitpunkt die Nachzahlung des sich aus dem o.g. Kinderfreibetrag ergebenden Mehrbetrags an Kinder-geld. Ich bin damit einverstanden, daß die Verfahren über meine Einsprüche gem. § 363, Abs. 2 AO bis zum rechtskräftigen Abschluß anhängiger Verfahren vor dem Finanzgericht bzw. ggf. später vor dem Bundesverfassungsgericht ruhen.*

*Mit freundlichen Grüßen*

\_\_\_\_\_

## *Job-Ticket ..... die unendliche Geschichte*

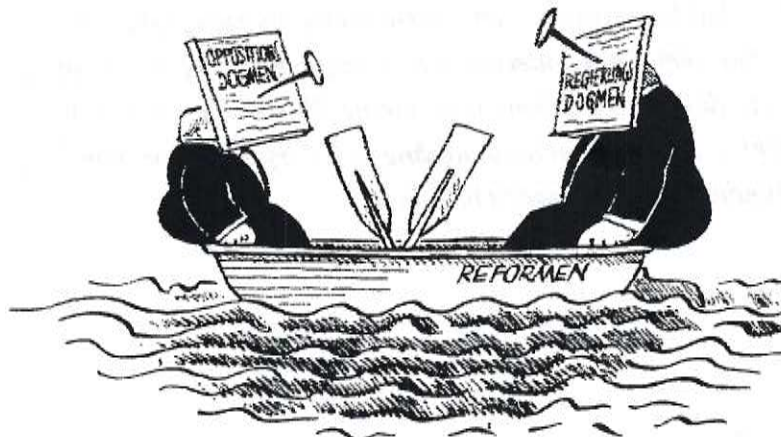
### *Folge 7*

Zu Beginn dieses Jahres hatte es noch ganz positiv ausgesehen für unser Job-Ticket. Der Erlaß war da, der besagte, daß die Parkraumbewirtschaftung spätestens im Febr.1998 auch bei den Hochschulen einzuführen sei. Und es war vorgesehen, daß das (billigere) Job-Ticket auch als Parkberechtigung gelten könne (und Autofahrer somit nicht die teurere Parkgebühr zahlen müßten). Dann würden alle Autofahrer lieber das Job-Ticket kaufen und es könnte somit zu einem vernünftigen Preis angeboten werden (*wir hatten im letzten Info darüber berichtet*).

**Doch dann kam alles anders:** Ob die Parkraumbewirtschaftung an den Hochschulen überhaupt eingeführt wird, ist z.Z. keineswegs sicher - wegen der vielen Probleme, welche sie bei den Hochschulen mit vielen dezentralen Parkplätzen mit sich bringt (*ein Abgeordneter in einer Aussprache zur Parkraumbewirtschaftung im Verkehrsausschuß des Landtags NW: Entweder lösen wir das Problem bis zur Sommerpause - oder es sollte als unlösbar "in die Tonne getreten" werden!*)

Die Bonner Stadtwerke waren außerdem von der Univ.-Verwaltung angesprochen worden, uns - wie versprochen - ein neues Preisangebot zu machen (auch vor dem Hintergrund, daß die Univ. Köln inzwischen das Job-Ticket zu günstigen Konditionen eingeführt hat). Auf dieses Angebot warten wir allerdings noch heute.

Und letztendlich wurde von den Stadtwerken gemutmaß, daß im Zuge der Steuerreform das Job-Ticket möglicherweise als Arbeitgeberleistung steuerpflichtig würde und damit noch unattraktiver. **Und damit liegt z.Z. alles auf Eis - genau so, wie die große Steuerreform!**





## Ausblick ins nächste Jahrtausend

oder Fritz-Willi's Alptraum

Wir schreiben den 25.Dezember im Jahre 2013.....

Pünktlich um 6.00Uhr morgens zum Dienstbeginn öffnet der Hausmeister, Herr Dipl.Ing.Max Mütze die Tür des Instituts für diffizile Landwirtschaft. Nach dem Wegräumen der in der letzten Nacht abgegangenen Putzbrocken macht er sich auf den Weg zu den restlichen sieben Instituten, die er zu betreuen hat.Erstaunt betrachtet er den Trümmerhaufen eines

Nebengebäudes vom Institut für Fisch-Forschung.(Gestern stand das Gebäude noch.) Nachdem Kollege Mütze sich davon überzeugt hat, daß kein Mitarbeiter unter den Trümmern liegt, informiert er

über sein Handy den hierfür zuständigen Sachbearbeiter, Prof.Dr.Mörtel,nebenher Professor für Archäologie an der Universität.Dieser beruhigt ihn:

"Wissen Sie Herr Mütze, das ist nichts besonderes , das passiert dort ca. alle 15 Jahre einmal."

Nachdenklich schlendert Mütze am Biozentrum in der Carl-Troll-Straße vorbei, dem letzten Neubau der Universität. Nicht allzu erstaunt stellt er fest, daß sich in der Fassade die ersten Risse zeigen. "Naja", denkt er sich, "Risse erst nach zwölf Jahren,damals hat man halt noch solide gebaut."

Auf der Max-G. Huber-Allee (früher Nußallee) trifft er seine langjährige Kollegin, Frau Dr. Ata, die als Reinigungskraft für die Institute in dieser Straße zuständig ist. Elegant schwebt sie auf ihren Dienst-Inline-Skates heran und winkt ihm zu: "Nicht verjessen Kolleje, nächsten Samstag um 18.00Uhr direkt nach Dienstscluß Abschiedsfeier für den letzten Nichtwissenschaftler auf einer NiWi-Stelle an der Universität....wie dä heißt? ...ich jlaube Weichenstein oder so.... wo dat is?...wissense doch! Am Kekulé-Krater in Enderich..., wo früher mal die Chemischen Institute... jaaaa, genau, dat is da, wo se immer noch nicht rauchen dürfen..... verjessense de Frikadellche nich.....! Bis dann....und Tschööö!"



# Auf dem Wiesengut

Fast wäre hier in der Siegaue - wo das Wiesengut liegt - ein Autobahnkreuz entstanden, aber alles kam ganz anders.

Eigentlich sollte die A 31 von Emden bis hierher führen, deshalb hatte das 'Amt für Agrarordnung' das Grundstück erstanden, nun endete die Autobahn im Ruhrgebiet und die Besitzrechte lagen beim Ministerium in Düsseldorf. Gleichzeitig suchte die Landwirtschaftliche Fakultät ein Gelände für ein Versuchsgut, das Wiesengut bei Hennef bot sich an und am 27.07.1985 wurde hier das **erste biologische Versuchsgut Europas** in Betrieb genommen.

Universitätsintern liefen die Vorbereitungen nicht ganz so glatt. Es war das Drängen einer Gruppe von Studenten, die Vorlesungen in ökologischem Landbau forderten, was letztlich zur Inbetriebnahme eines ökologischen Versuchsbauernhofs führte. Laut dem Betriebsleiter des Wiesengutes, Herrn Robert Rösgen, kann man dies gar nicht hoch genug ansehen. Die Studenten fanden in Professor Weltzien (Institut für Pflanzenkrankheiten) einen engagierten Unterstützer. Anfangs waren nur einige Felder im Besitz der Universität, die mit Hilfe von Landwirten aus der näheren Umgebung (natürlich gegen Bezahlung) bewirtschaftet wurden. Alles mußte von Bonn aus organisiert werden, denn der Gutshof selbst durfte nicht betreten werden, er war extern verpachtet. In Ringvorlesungen und vielen Gesprächen wurde über die Frage diskutiert: Brauchen wir eigentlich ein solches Versuchsgut? Das Ministerium stellte zwar etwas Geld zur Verfügung, aber endgültig

unterstützten sie das Projekt noch nicht. Als dann eine Besuchergruppe des Ministeriums nach Hennef kam, sahen sie einen bereits laufenden Betrieb, was endlich zu der Entscheidung führte "...der Betrieb läuft schon, dann machen wir weiter." Der Betriebsleiter Robert Rösgen kann sich noch gut an diese Anfangszeiten erinnern, in denen er und die Kollegen eine Menge - nie abgefeierter - Überstunden angesammelt hatten.

## Tag der offenen Tür

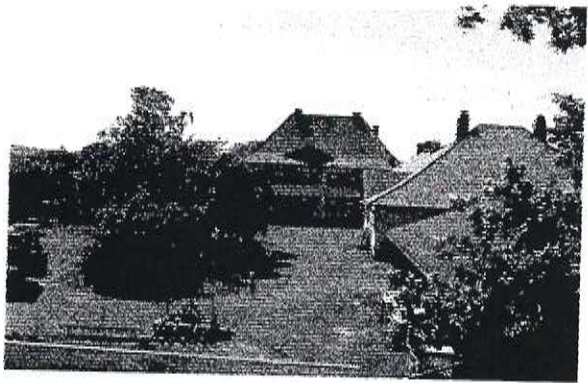
Auf dem Wiesengut findet regelmäßig ein "Tag der offenen Tür" statt. In diesem Jahr findet er im Rahmen des 150-jährigen Jubiläums der Landwirtschaftlichen Fakultät am 21.06.97 statt.

Unabhängig davon sind nach Absprache jederzeit Besichtigungen für Gruppen möglich. Telef. Auskunft unter 02242/80757

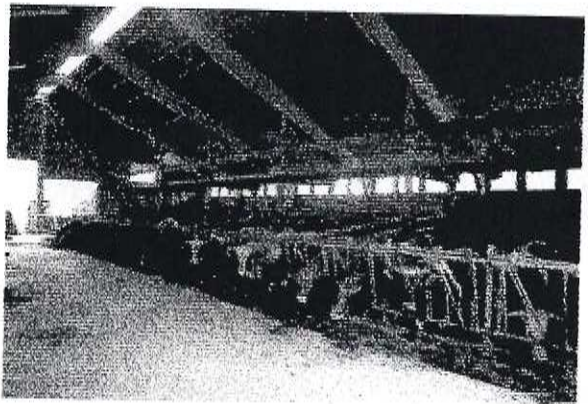
## Verkauf

Verkauf von Kartoffeln und Getreide in Konsumaufbereitung täglich von 9.00 - 12.00 Uhr.

Schlachthälften von Limousinbullen und Mastputen nach Saison (für Fleischerzeugnisse bitte Voranmeldung)



Das Wiesengut nannte sich damals "Versuchsgut für naturnahen Landbau" und wurde nach den Richtlinien der Weltorganisation IFOAM bewirtschaftet. 1987 erhielt Professor Köpke den neu eingerichteten Lehrstuhl für "Organischen Landbau", und übernahm die wissenschaftliche Leitung des Wiesengutes. Der Organische Landbau verfolgt "das Prinzip eines weitgehend in sich geschlossener Betriebsorganismus". Dabei bilden Feldwirtschaft und Tierhaltung ein Gesamtgefüge, so werden Nährstoffkreisläufe geschlossen, Umwelt, Klima und Ressourcen geschont und die Betriebe arbeiten langfristig sehr wirtschaftlich. Besonders stolz ist Herr Rösgen darauf, daß rund um das Wiesengut 11 weitere Betriebe auf organischen Landbau umgestellt haben. Hauptgrund dieser Umstellung war die Tatsache des besseren wirtschaftlichen Ertrages.



Im Unterschied zum herkömmlichen Landbau werden auf dem Wiesengut wesentlich mehr verschiedene Feldfrüchte - im 6-Jahresrhythmus - pro Parzelle angebaut. Diese sogenannte Fruchtfolge wechselt jährlich auf demselben Feld von Kartoffeln zu

Winterweizen dann zu Ackerbohnen, Sommerweizen, Winterroggen und zuletzt Klee gras und beginnt dann wieder bei Kartoffeln. So wird die Wohlfahrtswirkung der einen Pflanze zur nächsten genutzt, denn der Klee holt Stickstoff aus der Luft, Kartoffeln hinterlassen einen sehr lockeren Boden für den Weizen, im Weizen gehen die Kartoffelkäfer ein usw. Der konventionelle Landbau hat diese Fruchtfolge aus wirtschaftlichen Gründen auf ca. 3 Kulturen reduziert.



"Schädlingen" rückt man aber noch ganz anders zu Leibe, man setzt sie einfach ihren natürlichen Feinden aus. Diese raffinierte Methode verbirgt sich hinter dem schönen Begriff "landschaftsgestaltende Elemente". Der Anbau von Hecken und Sträuchern erfreut nicht nur das Auge sondern auch Spinnen und Käfer, diese wandern von hier über die Felder und vernichten Schädlinge. Beispielsweise der uns allen bekannte Marienkäfer (aus der Sicht des Landwirts ein "Nützling") er ernährt sich - sowohl als Larve, wie auch als Käfer - von Blattläusen. Im Herbst suchen unzählige dieser Käfer in den Hecken Unterschlupf. Dort können sie frostfrei überwintern und schon im zeitigen Frühjahr sind sie für die neue Blattlausmahlzeit bereit. Blattlausprobleme sind daher am Wiesengut unbekannt. Auch Ackerwildkräuter haben auf dem Wiesengut Überlebenschancen, durch den Verzicht auf chemische Unkrautvernichtungsmittel wachsen in den Feldern des Wiesengutes noch eine große Zahl dieser zum Teil vom Aussterben bedrohten Pflanzenart. Organischer Landbau funktioniert nur in einer intakten Umwelt, und er hinterlässt auch eine solche.

Hier im Wiesengut ist - umgeben von Autobahnen - so etwas wie ein Naherholungsgebiet entstanden. Wo Niederwild wieder einen Lebensraum gefunden hat, die Population von Greifvögeln deutlich angestiegen ist, wo also die Integration von *Landnutzung* und *Naturschutz* gelungen ist.



Das "Wiesengut-Team" besteht aus 5 Landwirten, einer Büroangestellten, einer Hauswirtschafterin sowie verschiedenen Auszubildenden und Praktikanten (z.Z. 4 Azubi).  
 Auf dem Bild sehen Sie stehend von links nach rechts: Josef Rösgen, Josef Dalmos, Wolf-Dieter Marienfeld, Robert Rösgen, Josef Klein, Ursula Odermatt, Astrid Severin, Joachim Mross.  
 Knieend von links nach rechts: Silke Krudzki, Albert Kouadio, Antje Kettler, Martin Quast, Sven Harlzinger.

## Was Sie schon immer über Ökologischen Landbau wissen wollten - und nie zu fragen gewagt haben










Ökologisch, naturnah, alternativ, organisch, biologisch, biologisch-dynamisch, das alles scheint der Verwirrung der Verbraucher zu dienen, versuchen wir also, es zu entwirren.

Ökologischer/biologischer Anbau = Anbau ohne chemische Spritz- und Düngemittel

Organischer/biologischer Anbau = Anbau ohne chemische Spritz- und Düngemittel, zur Düngung werden organische Mittel (Kompost, Mist etc.) aus dem eigenen Betrieb verwendet

Biologisch-dynamischer Anbau = Anbau ohne chemische Spritz- und Düngemittel, es werden organische Düngemittel verwendet, bei der Düngung werden auch dynamische Prozesse (Mond/Gestirne) berücksichtigt.

### Die Inflation der Kennzeichen

	biologisch-dynamisch	ANOG	organisch-biologisch	Bioeren Ostbayern	Naturland	Ökosiegel	Gaa	Biopark	BOW
Gründungsjahr	1924	1962	1971	1979	1982	1988	1989	1991	1985
Wannennamen sind Schutzzeichen									

Es gibt 9 Verbände und eine Dachorganisation, die AGÖL (Arbeitsgemeinschaft ökologischer Landbau), alle arbeiten innerhalb der EURO-Richtlinien; darüber hinaus haben einzelne Verbände noch verschärfte Richtlinien. Grob unterscheiden kann man zwei "Weltanschauungen". Auf der einen Seite den biologisch-dynamischen Anbau, auf der anderen Seite den organisch/biologischen. Der biologisch-dynamische Anbau geht zurück auf Rudolf Steiner. Dabei werden dynamische Prozesse (Mond/Gestirne) berücksichtigt. Ähnlich wie in der Homöopathie werden Pflanzen und Böden - zu bestimmten Zeiten - mit stark verdünnten Naturpräparaten behandelt. Der nach diesen Richtlinien arbeitende Verband ist Demeter. Das Wiesengut ist Mitglied der Verbände ANOG und Naturland. Hier wird ein organisch/biologischer Anbau betrieben. Dazu gehört der bewußte Verzicht auf mineralische Dünger und chemischen Pflanzenschutz. Weitere Verbände, die nach dieser Anbaumethode arbeiten, sind z.B. Bioland und Biopark. Je nach Verbandsmitgliedschaft gibt es Eigenheiten und Einschränkungen, z.B. bei den

eingesetzten organischen Düngemitteln oder in Fragen der Tierhaltung (ob Tiere stets oder nur zeitweise Auslauf haben müssen, ob Stallfütterung zulässig ist oder nicht) u.ä. Auch die Umstellungsphase vom konventionellen auf den biologischen Landbau variiert, die einen setzen dafür 2 Jahre an, andere glauben, daß bei bestimmten Voraussetzungen noch mehrere Jahre Rückstände im Boden enthalten sind, die das Prädikat "biologisch" für die dort angebaute Pflanzen noch verbieten. Auf diesen Waren findet man den Vermerk "Umstellungsware" oder "Aus Umstellungsbetrieb". Was jedoch allen Betrieben (den biologisch-dynamischen und den organischen bzw. biologischen) gemeinsam ist, ist die intensive Kontrolle. Die Bücher müssen offen gelegt werden, die Kontrolleure vergleichen diese mit den Angaben bei Lieferanten und Kunden, und es drohen drastische Strafen. Über die Zukunft des ökologischen Landbaus entscheiden wir alle - durch unser Kaufverhalten!

## Vorschläge zur Verbesserung der Lage der Arbeiter.

Die Frage von dem sogenannten Schutz der Arbeiter ist nicht bloß von dem Stand der Menschenliebe zu beurteilen; sie hat eine gleich schwerwiegende wirtschaftliche und sittliche Bedeutung.

Würde ein Normalarbeitstag von 8 Stunden, ein Ausschluß jeder Frauenarbeit, die weitgehende Beschränkung der Kinderarbeit (bis zu 14 Jahren) herbeigeführt werden, so ist in sittlicher Beziehung zu befürchten:

1. daß der *erwachsene* Arbeiter seine freie Zeit im Wirtshaus zubringt, daß er mehr als bisher an agitatorischen Versammlungen Teil nimmt, mehr Geld ausgibt und, obwohl der Lohn derselbe bleiben wird, wie für den bisherigen Arbeitstag, doch nicht zufrieden ist;
2. daß der *Zuschuß*, den mitarbeitende *Ehefrauen und Kinder* zu den Kosten des Haushalts beitragen, wegfällt, daß dieser Haushalt gezwungen wird, sich noch mehr als bisher einzuschränken und daß mit dem schwindenden materiellen Wohlbefinden auch das Familienleben einen Stoß erhält;
3. daß die heranwachsenden Kinder, insbesondere die *halbwüchsigen Burschen und Mädchen*, sich außerhalb des Hauses herumtreiben und sittlich verwahrlosen und verwildern. -

Diese üblen Folgen werden weniger zu fürchten sein, wenn die Werke der Nächstenliebe in viel höherem Umfange gediehen sind. Bis dahin kann nur mit großer Vorsicht vorgegangen werden. In *wirtschaftlicher* Beziehung ist zu erwägen, daß durch eine zu weitgehende Arbeiter-Schutzgesetzgebung eine unverhältnismäßige Belastung der deutschen Industrie gegenüber der ausländischen herbeigeführt und die erstere in dem Wettbewerb im Weltverkehr beeinträchtigt wird. Schon jetzt ist die deutsche Industrie infolge der Arbeiter-Versicherungsgesetze mehr belastet als die ausländische. Wird auf dieser Bahn weiter fortgeschritten, und kann Deutschland nicht mehr die Konkurrenz des Auslandes tragen, so tritt mit der Schädigung der Industrie auch eine Schädigung im Verdienst der Arbeiter ein.

## Mein Kind ist krank - was ist zu tun?

Wenn ein Kind erkrankt ist und zu Hause Pflege benötigt, gibt es zwei Möglichkeiten der Freistellung:

1. Wenn Sie in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, erhalten Sie Krankentagegeld von der Krankenkasse in Höhe von 80% der Nettoeinkünfte (§ 45 Sozialgesetzbuch V). Dies gilt für Kinder bis zum 12. Lebensjahr. Sie können nach dieser Bestimmung bis zu 10 Arbeitstage pro Jahr und Kind freigestellt werden, bei mehreren Kindern allerdings höchstens 25 Arbeitstage. Alleinerziehende können jeweils die doppelte Anzahl von Tagen freigestellt werden.
2. Erst wenn die unter 1. genannten Tage ausgeschöpft sind, gibt es nach § 52 Abs. 2 BAT weitere 4 Tage Sonderurlaub bei Krankheit von Kindern unter 14 Jahren, unabhängig von der Zahl der Kinder. Während dieser Zeit werden die vollen Bezüge weitergezahlt.

Wenn Sie das Attest des Kinderarztes an die Personalabteilung schicken, erhalten Sie, wenn Ihnen Krankentagegeld der gesetzlichen Krankenkasse zusteht (Fall 1), ein Schreiben der Verwaltung, die Ihnen mitteilt, daß Sie gemäß § 45 SGB V unter Fortfall der Bezüge von Dienst freigestellt werden und Sie sich mit dem Attest an Ihre Krankenkasse wenden sollen. Weiter enthält dieses Schreiben leider keine konkreten Informationen, weder zur Vorgehensweise noch zur Höhe des Krankengeldes.

Folgendes muß nun von Ihrer Seite geschehen:

Rufen Sie Ihre Krankenkasse an und bitten Sie um Zusendung der Formulare zum Bezug von Krankentagegeld bei Krankheit eines Kindes. Sie erhalten zwei Formulare, eines füllen Sie selbst aus und schicken es an Ihre Krankenkasse zurück. Das zweite leiten Sie an das LBV weiter, mit der Bitte, es zu bearbeiten und an die Krankenkasse weiterzuleiten. Erfahrungsgemäß erhalten Sie das Krankentagegeld (80% des Nettoeinkommens) ca. 2 bis 3 Wochen später.

## Jubiläumswendungen für Teilzeitbeschäftigte

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.5.96 - 10 AZR 618/95 - entschieden, daß die Jubiläumswendungen für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe zu zahlen sind. Die Wendungen wurden bei Teilzeitbeschäftigten bisher nur anteilmäßig, d.h. entsprechend ihrer Stundenzahl gewährt. Aufgrund des BAG-Urteils erhält man z.B. bei halber Stundenzahl und 25-jähriger Dienstzeit nunmehr anstelle von DM 300 die volle Jubiläumswendung in Höhe von DM 600. Ihre Ansprüche, falls nicht korrekt erfüllt, können Sie unter Berücksichtigung des § 70 BAT (Ausschlußfrist) für ein halbes Jahr rückwirkend geltend machen. (gekürzt aus: PR-Info Essen)

## Neue Sonderurlaubsregelungen

Im letzten Info hatte **BAT-Man** über die neuesten Änderungen im Bundes-Angestellten-Tarifvertrag informiert. Der erheblich zusammengestrichene "Sonderurlaubs-katalog" (§ 52) war dort vorgestellt worden. Zwischenzeitlich haben Finanz- und Innenminister NW Durchführungshinweise bezüglich dieses "Sonderurlaubs-katalogs" erlassen (Min.-Bl. NW Nr. 24 v. 28.4.97), welche nicht nur für Angestellte, sondern analog auch für Arbeiter und Beamte verbindlich sind.

## Allgemeine Durchführungshinweise:

Die tarifliche Regelung legt fest, welche Anlässe aus dem persönlichen Bereich des Angestellten als Freistellungsfälle i. Bd. § 616 BGB anzusehen sind. Bezahlte Freistellung aus persönlichen Gründen ist nur für die Dauer der in Absatz 1 festgelegten Tage zu gewähren. Reichen diese Tage nicht aus, ist eine darüber hinausgehende Freistellung nur im Wege der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder der Beantragung unbezahlter Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 Unterabs. 2 möglich.

Fällt der Anlaß für die Freistellung auf einen für den Angestellten arbeitsfreien Tag, ist eine Arbeitsbefreiung an einem anderen Tag nicht ausgeschlossen. In der Vorschrift ist nämlich nicht bestimmt, daß die Arbeitsbefreiung genau an dem Tag erfolgen muß, auf den das jeweilige Ereignis fällt. Gleichwohl jedoch ist bei der Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Anlaß der Freistellung und der Freistellung selbst unverzichtbar.

Die Freistellung erfolgt - mit Ausnahme des Buchstaben f dieser Regelung - für volle Arbeitstage. Bricht der Angestellte aus einem der aufgeführten Anlässe seine Arbeit im Verlaufe eines Arbeitstages ab, zählt dieser Tag als Freistellungstag bzw. als erster Freistellungstag.

## “Sonderurlaub” wird (nur noch) gewährt bei:

### a) *Niederkunft der Ehefrau* 1 Arbeitstag

*(Durchführungshinweise:)*

Bei Niederkunft der **Ehefrau** besteht ein Freistellungsanspruch für einen Arbeitstag. Dieser Anspruch besteht auch, wenn die Ehegatten nicht in häuslicher Gemeinschaft leben; ausschlaggebend ist, daß die Ehe besteht. Die Niederkunft der Lebensgefährtin eines Angestellten ist nicht von der Vorschrift erfaßt (vgl. Urteil des BAG vom 25.2.1987 -8 AZR 430/84 - AP Nr.3 zu § 52 BAT -).

Ein Freistellungsanspruch besteht auch, wenn das Kind nicht lebend geboren wird. Bei Mehrlingsgeburten ist der Freistellungsanspruch auf einen Arbeitstag begrenzt.

### b) *Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils* 2 Arbeitstage

*(Durchführungshinweise:)*

Die Todesfälle sind auf den Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils begrenzt. Unter „Elternteil“ sind nur die leiblichen Eltern zu verstehen. Adoptiveltern haben die Rechtsstellung leiblicher Eltern, wobei das familienrechtliche Verhältnis zu den leiblichen Eltern mit der Adoption jedoch erloschen ist.

Beim Tod eines geschiedenen Ehegatten besteht kein Freistellungsanspruch, ebensowenig beim Tod eines Lebensgefährten. Nicht erfaßt sind ebenfalls Schwiegereltern, Großeltern, Stiefeltern und Pflegeeltern. Auch nicht erfaßt sind Enkel, Pflegekinder und Schwiegerkinder.

Die beiden Tage der Freistellung müssen nicht zusammenhängend in Anspruch genommen werden. Eine Aufteilung z.B. in der Weise, daß der erste Tag unmittelbar in zeitlichem Zusammenhang mit dem Todesfall und der zweite Tag anläßlich der Beisetzung gewährt wird, ist zulässig.



**c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort**

1 Arbeitstag

*(Durchführungshinweise:)*

Die Regelung gilt nur für einen Umzug aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen an einen anderen Ort. Handelt es sich um einen privat veranlaßten Umzug oder um einen Umzug an demselben Ort, ist eine bezahlte Arbeitsbefreiung nicht möglich. Es ist im übrigen unerheblich, in welcher Entfernung sich der neue Wohnort befindet. d.h. auch bei einem Umzug über eine große Entfernung besteht ein Freistellungsanspruch lediglich für einen Arbeitstag.

**d) 25-, 40- und 50jährigem Arbeitsjubiläum**

1 Arbeitstag

*(Durchführungshinweise:)*

Der Zeitpunkt des Jubiläumstages ergibt sich aus der Berechnung im Rahmen des § 39 i.V.m. § 20. Der Anspruch auf Freistellung besteht auch dann, wenn der Jubiläumstag auf einen arbeitsfreien Tag fällt. Es muß aber ein zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Anlaß (Arbeitsjubiläum) und der Freistellung gewahrt bleiben

**e) Schwerer Erkrankung**

(Siehe auch: "Mein Kind ist krank" in diesem Heft)

*(Durchführungshinweise)*

Die Regelung erfaßt alle Fälle einer schweren Erkrankung, aufgrund derer dem Angestellten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden kann. Die Dauer der Freistellung ist je nach Anlaß unterschiedlich und darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Die Freistellung dient nur der unvorhersehbaren, kurzfristig

eintretenden, vorübergehenden Übernahme der notwendigen Pflege oder Betreuung und der Organisation der weiteren Pflege des Erkrankten oder der Betreuung seines Kindes durch eine andere Person. Die Freistellung ist daher nur möglich, wenn eine andere Person zur Übernahme dieser Aufgabe nicht sofort zur Verfügung steht und - in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb - eine ärztliche Bescheinigung vorliegt, welche die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten (bzw. einer anderen Person) zur vorläufigen Pflege bestätigt; in dem Fall des Doppelbuchstaben cc ist diese Notwendigkeit wegen des Alters oder wegen der Behinderung des Kindes des Angestellten unterstellt. Daß eine andere Person nicht sofort zur Übernahme der Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht, hat der Angestellte in allen Fällen der Doppelbuchstaben aa bis cc darzulegen.

**aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt**

- 1 Arbeitstag -

Bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen des Angestellten kann für einen Arbeitstag im Kalenderjahr Arbeitsbefreiung gewährt werden. Ein solcher Anlaß kann daher nur einmal im Kalenderjahr zur Freistellung führen. Voraussetzung ist, daß der erkrankte Angehörige mit dem Angestellten in demselben Haushalt lebt. Zum Kreis der Angehörigen in diesem Sinne können die in § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1253) genannten Personen gezählt werden. Für die Pflege eines schwererkrankten Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wird, obwohl es zu dem Personenkreis im Sinne des § 20 Abs. 5 VwVfG rechnet, nicht Freistellung nach Doppelbuchstabe aa, sondern nach der besonderen Regelung des Doppelbuchstaben bb gewährt.

**bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein An-**

spruch nach § 45 besteht oder bestanden hat.

- bis zu 4 Arbeitstagen -

Bezüglich der Pflege erkrankter Kinder ist zunächst zu beachten, daß - bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen - vorrangig ein Freistellungsanspruch nach § 45 SGB V besteht. Für eine Freistellung auf der Grundlage dieser gesetzlichen Vorschrift ist keine Vergütung zu zahlen; es besteht vielmehr ein Anspruch auf Krankengeld gegenüber der zuständigen Krankenkasse. Nach Änderung des § 45 SGB V besteht ab 1. Januar 1992 ein Anspruch auf Krankengeld für die Betreuung eines erkrankten Kindes nunmehr für Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Insgesamt steht der Anspruch im Kalenderjahr für nicht mehr als 25 Arbeitstage bzw. bei Alleinerziehenden für nicht mehr als 50 Arbeitstage zu (§ 45 Abs. 2 SGB V).

Voraussetzung für die Anwendung der tariflichen Vorschrift ist, daß im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat. Die Vorschrift kann daher in der Regel nur bei solchen Angestellten in Betracht kommen, die entweder selbst nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert sind oder deren Kind aufgrund des Ausschlusses von der Familienversicherung (§ 10 Abs. 3 SGB V) nicht in der GKV versichert sind.

Die Arbeitsbefreiung beträgt höchstens 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, wobei zusätzlich die Höchstbegrenzung nach Untersatz 2 Satz 2 für den Fall des Zusammentreffens mit Tatbeständen nach dem Doppelbuchstaben aa und cc zu beachten ist.

**cc) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr**

noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muß.

- bis zu 4 Arbeitstagen -

Die Vorschrift regelt den Fall der schweren Erkrankung einer Betreuungsperson. Die Arbeitsbefreiung beträgt höchstens 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, wobei zusätzlich die Höchstbegrenzung nach Untersatz 2 Satz 2 für den Fall des Zusammentreffens mit Tatbeständen nach den Doppelbuchstaben aa und bb zu beachten ist.

Gleichzeitig eintretende Anlässe nach den Doppelbuchstaben aa bis cc

Für die gleichzeitig auftretenden Anlässe nach den Doppelbuchstaben aa bis cc werden die folgenden Beispiele gegeben; dabei ist jeweils unterstellt, daß ein Anspruch nach § 45 SGB V nicht besteht:

#### **Beispiel 1:**

Die Ehefrau des Angestellten (**Doppelbuchstabe aa**) und die gemeinsame sechsjährige Tochter (**Doppelbuchstabe bb**) sind beide von Samstag (Woche 1) bis einschließlich Freitag (Woche 2) schwer erkrankt.

Die Ansprüche nach Doppelbuchstabe aa und bb stehen eigenständig nebeneinander. Der Angestellte hat deshalb Anspruch auf Arbeitsbefreiung für insgesamt fünf Arbeitstage (Montag bis Freitag der Woche 2).

#### **Beispiel 2:**

Die Ehefrau des Angestellten (**Doppelbuchstabe aa**), welche die gemeinsame sechsjährige Tochter betreut (**Doppelbuchstabe cc**), erkrankt schwer, so daß der Angestellte neben der Pflege der erkrankten Ehefrau auch die Betreuung des (gesunden) Kindes übernehmen muß.

Die Ansprüche nach Doppelbuchstabe aa und cc stehen eigenständig nebeneinander. Der Angestellte hat deshalb Anspruch auf Arbeitsbefreiung für insgesamt fünf Arbeitstage.

**Beispiel 3:**

Das sechsjährige Kind des Angestellten (**Doppelbuchstabe bb**) und seine Tagesmutter (**Doppelbuchstabe cc**) erkranken schwer von Samstag (Woche 1) bis einschließlich übernächsten Montag (Woche 3). Die Ansprüche nach Doppelbuchstabe bb und cc stehen eigenständig nebeneinander. Der Angestellte hätte deshalb dem Grunde nach sowohl nach Doppelbuchstabe bb als auch nach Doppelbuchstabe cc Anspruch auf Arbeitsbefreiung von je vier Arbeitstagen. Nach Unterabsatz Satz 2 darf jedoch die Freistellung nach den Doppelbuchstaben aa bis cc insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Der Angestellte hat somit Anspruch auf Freistellung für fünf Arbeitstage von Montag bis einschließlich Freitag der Woche 2.

**f) Ärztlicher Behandlung des Angestellten,**  
wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß.

- erforderlich nachgewiesene  
Abwesenheitszeit (inkl. Wegezeit)

*Durchführungshinweise:*

Die Freistellung zur ärztlichen Behandlung ist ohne Beschränkung auf bestimmte Gruppen von Ärzten geregelt. Es kann sich um einen Kassen- oder einen Privatarzt, aber auch um einen Amts-, Betriebs-, Versorgungs oder Vertrauensarzt handeln. Der Begriff der ärztlichen Behandlung erfaßt nach einer einvernehmlich von den Tarifvertragsparteien zur Niederschrift abgegebenen Erklärung auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung. Die Behandlung braucht nicht von einem Arzt durchgeführt zu werden. Erfafßt werden deshalb z.B. auch medizinische Massagen, wenn sie von einem Arzt verordnet worden sind. Dies gilt ebenso für ambulant durchgeführte Rehabilitationsmaßnahmen, soweit sie ärztlich verordnet sind.

Der Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung besteht nur

dann, wenn die ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit erfolgen muß. Der Angestellte muß sich deshalb bemühen, einen Untersuchungs- oder Behandlungstermin außerhalb seiner Arbeitszeit zu vereinbaren. Wenn ein Termin außerhalb der Arbeitszeit möglich und zumutbar ist, darf die Behandlung nicht während der Arbeitszeit erfolgen.

Arbeitszeit im Sinne dieser Hinweise ist bei gleitender Arbeitszeit die Regelarbeitszeit (§ 7a Abs. 5 Satz 2 AZVO vom 28. 12.1986 SGV. NW. 20302-).

Die Dauer der Freistellung ist auf die erforderliche, d.h. die unumgänglich notwendige, nachgewiesene Abwesenheit von der Arbeit beschränkt. Die „nachgewiesene Abwesenheitszeit“ ist zwar nicht dahingehend auszulegen, daß bei jedem Arztbesuch ein besonderer Nachweis, etwa in Form einer ärztlichen Bescheinigung über die erforderliche Zeit der Abwesenheit erbracht werden muß, doch kann bei jedem Arztbesuch ein entsprechender Nachweis verlangt werden. Die Art und Weise des Nachweises ist nicht spezifiziert. Das bedeutet, daß jede Form des Nachweises möglich ist. Entscheidend ist, daß die Erforderlichkeit der Abwesenheit schlüssig dargelegt und plausibel ist.

Im allgemeinen dürfte es ausreichen, wenn der Angestellte glaubhaft erklärt, daß die ärztliche Behandlung nur während der Arbeitszeit durchgeführt werden kann. Hält der Arbeitgeber diese Aussage (z.B. im Falle häufiger Wiederholungen) nicht für ausreichend, kann er einen darüber hinausgehenden Nachweis verlangen. Dieser ist insbesondere in der Vorlage einer Bescheinigung der Arztpraxis oder des Instituts zu sehen. Weigert sich der Angestellte, eine solche Bescheinigung beizubringen, entfällt der Freistellungsanspruch unter Fortzahlung der Bezüge. Die Freistellung schließt auch unvermeidbare Wartezeiten beim Arzt und die erforderlichen Wegezeiten zu und von der ärztlichen Behandlung ein.

## **Fritz-Willi's Ratschläge an die Feuerwehr für zukünftige Einsätze in der Universität**

Trauen Sie keinen Einsatzplänen. Forscher ziehen und räumen schneller um, als Computer drucken können.

Nur feste Einrichtungen (Glaslager, Chemikalienausgabe, etc.) sind wirklich ortsfest. Alles andere ist beweglich und nie dort, wo Sie es vermuten.

Bei Einsätzen treffen Sie nie einen Verantwortlichen. Der ist auf Vortragsreise in Indien, hat sich in seinem Büro eingeschlossen oder steht unter der Zuschauermenge vor dem Haus.

Vergessen Sie alles, was Sie über Kennzeichnung von Gefahrstoffen gehört haben. In Labors herrscht Etikettenmangel. Der Markierungsstift regiert. Die Schriftzeichen auf Flaschen sind nur für den Schreiber verständlich.

Fluchtwege sind jene Slalomstrecken in Forschung und Verwaltung, die mit Tischen, Laborwagen, Aktenschränken, Kartons und sonstigen brennbaren Materialien markiert sind.

Richten Sie fachliche Fragen nie an eine Person im weißen Kittel. Es ist die Putzfrau. Wahre Forscher tragen ihre Kittel nicht. Sie haben ihn stets griffbereit über dem Feuerlöscher hängen.

Rauchabschlußtüren werden gerne mit Kunststoffkanistern, gefüllt mit brennbaren, toxischen Abfällen, offengehalten. Das dient Ihnen als Wegmarkierung bei Einsätzen. Die offenen Türen erleichtern den Feuerwehrangegriff, da sich die Rauchschwaden durch Verteilung im ganzen Haus verdünnen.

Auf den Fluren in Forschung und Verwaltung kann man die rasante Entwicklung der elektronischen Datenverarbeitung verfolgen: Alle alten PC und Druckerverpackungen werden in den Fluren oder auf Schränken aufgehoben.

Moderne Fahrräder sind teuer. Sie werden deshalb gerne in Fluchtwegen abgestellt. Im Notfall kann man sie ( und sich selber) so schneller in Sicherheit bringen.

Feuerwehr-Leitsysteme zeigen immer den falschen Anfahrtsweg an. Das ist gut so, denn der richtige Weg ist sowieso zugeparkt.

Wissenschaftler kennen die Statuten des Nobel-Preis-Komitees, nicht aber die Brandschutzordnung ihres Instituts.

Es hilft nichts, wenn Sie den größten und stärksten Feuerwehrmann in die Zugangstür eines gerade ausgebrannten Labors stellen. Doktoranden klettern notfalls durch das geborstene Fenster zurück, um ihre Doktorarbeit umgehend weiterzuführen.

Ausgebrannte Labors eignen sich besonders gut, um ihrer Familie beim Sonntagsspaziergang zu zeigen, wie gefährlich doch Vati's oder Mutti's Arbeit ist. Ein weiterer positiver Effekt: Die Kleinen werden rechtzeitig an ordentliche Schadstoffkonzentrationen gewöhnt.

Den letztendlich verantwortlich zu machenden Verursacher für ein Schadensereignis findet man, indem man nach dem Mitarbeiter mit der niedrigsten Vergütungsgruppe fragt.

Erwarten Sie keine Dankbarkeit für Ihren Einsatz. Durch Ihr Herumgerenne, Ausrollen von Schläuchen, Anschleppen von Geräten usw. haben Sie schließlich den Forschungsbetrieb erheblich gestört.

**Dies liest sich doch wieder einmal wie so ein üblicher Scherz-Artikel von Fritz-Willi, gell?**

**Preisfrage: Was ist Ironie und was ist/war Wirklichkeit ?**

**Auflösung: Lesen Sie regelmäßig die Personalrat-Infos und das Kaleidoskop!**

## Änderung des Landesbeamten-gesetzes

Am 30./31. Januar 1997 haben Bundestag und Bundesrat das Dienstrechtsreformgesetz (BGBl. I Nr. 12/97 S. 322 ff.) beschlossen; es tritt am 1. Juli 1997 (mit Ausnahme der Regelungen, welche gem. BRRG vom Land NRW noch gestaltungsfähig sind) in Kraft. Nachstehend die wichtigsten Änderungen:

### A) Bundesbesoldungsgesetz:

1. Das Grundgehalt in der Besoldungsordnung "A" steigt bis zur 5. Stufe (wie bisher) alle **2 Jahre**, bis zur 9. Stufe alle **3 Jahre** und darüber hinaus (bis zur Endstufe) alle **4 Jahre**.

2. Einarbeitung der bisherigen Ortszuschlagstufe 1 in die Grundgehälter. Anstelle des Ortszuschlags wird ein **Familienzuschlag** eingeführt, der dem bisherigen Ortszuschlag der Stufe 2 und der folgenden Stufen entspricht.

3. Einarbeitung der **allgemeinen Stellenzulage** nach Nr. 27 der Vorbemerkung zur Besoldungsordnung "A" in Höhe des für die Besoldungsgruppen A1-

A5 bzw. A14-A16 vorgesehenen Betrages in die Grundgehälter.

4. Ermächtigung zur Gewährung von **Leistungsprämien** und Leistungszulagen an nur 10% der Beamtinnen/Beamten der Besoldungsordnung "A" im Rahmen haushaltsrechtlicher Regelungen.

5. Verringert sich das Grundgehalt auf Grund des Dienstrechtsreformgesetzes, so wird eine ruhegehaltstfähige **Überleitungszulage** in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen altem und neuem Recht gewährt. Diese verringert sich bei Erhöhung des Grundgehaltes, durch Aufstieg in den Stufen sowie durch Beförderung bis zur vollen Höhe der Bezügeverbesserung, bei allgemeinen Erhöhungen bis zu einem Drittel des Erhöhungsbetrages.

6. Anrechnung von gleichwertigen Angestelltenstellen auf die **Obergrenzen für Beförderungssämter**. Dies bedeutet, daß für Beamte dann entsprechend weniger Beförderungssämter zur Verfügung stehen.

### B) Beamtenversorgungsgesetz:

1. **Versorgung** wegen Dienstunfähigkeit wird nur noch aus der **erreichten Dienstaltersstufe** gewährt (Ausnahme: Dienstunfall;

§ 5, Abs. 2)

2. Reduzierung der anerkennungsfähigen **Ausbildungszeiten** an einer Fach- oder Hochschule auf max. 3 Jahre (§§ 12, Abs. 1 S. 1 und 66, Abs. 7)

3. Kürzung der **Zurechnungszeiten** bei Versorgung wegen Dienstunfähigkeit von zwei Dritteln auf ein Drittel (§ 13, Abs. 1 S. 1)

4. Der **Versorgungsabschlag** wird bei Erreichen der Altersgrenze vom 1.1.2002 auf den 1.1.1998 vorgezogen. Er beträgt bei Erreichen der Altersgrenze ...

nach dem 31.12.1997 ..... 0,6 %

nach dem 31.12.1998 ..... 1,2 %

nach dem 31.12.1999 ..... 1,8 %

nach dem 31.12.2000 ..... 2,4 %

nach dem 31.12.2001 ..... 3,0 %

nach dem 31.12.2002 ..... 3,6 %

..... für jedes Jahr der Minderung.

5. **Übergangsregelung:** Die vorgenannte Nr. 3 gilt nicht für Freistellungen, die vor dem 1. Juli 1997 bewilligt und angetreten worden sind. Für Versorgungsfälle, die vor dem 1. Juli 1997 eingetreten sind, finden § 5 Abs. 2, § 12 Abs. 1 S. 1, § 13 Abs. 1 S. 1 und § 66 Abs. 7 in der bis zum 30. Juni 1997 geltenden Fassung Anwendung.

### C) Beamtenrechtsrahmengesetz:

Die nachfolgenden Bestimmungen des BRRG müssen erst noch in gültiges Landesbeamtengesetz NRW umgewandelt werden. Folgendes wird in etwa auf uns zukommen:

1. Einführung einer Ermächtigungsgrundlage zur Einführung von **Führungspositionen auf Probe** der B-Besoldung sowie für Amtsleiter in Bes.Gr. A 16 (§§ 12a und 12b).

“Beförderungen, die mit der Übertragung eines höher zu bewerteten Dienstpostens verbunden sind, werden davon abhängig gemacht, daß zuvor die Eignung des Beamten

für das angestrebte Amt in einer Erprobungszeit auf dem höher bewerteten Dienstposten nachgewiesen worden ist. Hiervon kann der Landespersonalausschuß Ausnahmen zulassen.”

2. Erweiterung der **Abordnungs- und Versetzungsmöglichkeiten** auch zu unterwertigen Tätigkeiten (§§ 17 und 18).

“Nach dem Entwurf können Versetzung und Abordnung in größerem Rahmen als bisher und auch ohne Zustimmung des Beamten erfolgen, um flexiblen Personaleinsatz vor allem in Bereichen, die von Stellenabbau und Umstrukturierung betroffen sind, zu ermöglichen.

Versetzung und Abordnung sind dadurch unter bestimmten abgestuften

Voraussetzungen zulässig in Ämter anderer Laufbahnen

(bei Versetzungen verbunden mit Laufbahnwechsel und Umschulungsverpflichtung), äußerstenfalls auch in Ämter mit geringerem Endgrundgehalt und zu einem anderen Dienstherrn. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, daß die unmittelbar geltende Vorschrift des § 126 Abs. 3 BRRG bestimmt, daß Widerspruch und Anfechtungsklage wegen Versetzung und Abordnung keine aufschiebende Wirkung mehr haben.”

3. Anhebung der **Antragsaltersgrenze vom 62. auf das 63. Lebensjahr.**

“Der Eintritt in den Ruhestand *ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit* mit 62 Jahren ist nur noch für die Beamten möglich, die vor dem 1.1.1998 das 62. Lebensjahr vollendet haben. Danach kommt es auf die Vollendung des 63. Lebensjahrs an. Für Beamte, die vor dem 1.7.1997 auf Antrag Altersteilzeitbeschäftigung oder Altersurlaub bewilligt bekommen und spätestens am 1.8.1997 angetreten haben, gilt die Altregelung fort mit der Folge, daß auch diese Beamten mit vollendetem 62. Lebensjahr auf Antrag in den Ruhestand gehen können. Bei der Teilzeitbeschäftigung muß allerdings die regelmäßige Arbeitszeit um wenigstens ein Viertel ermäßigt worden sein. Beamte, die

geringfügigere Reduzierungen der regelmäßigen Arbeitszeit beantragt haben oder die Altersteilzeit erst nach dem 1.8.1997 antreten wollen, sollen nach Auffassung des Landesgesetzgebers keinen Vertrauensschutz genießen.

*“Rehabilitation statt Versorgung:* Zur Senkung der Versorgungslasten soll eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand *wegen erwiesener Dienstunfähigkeit* grundsätzlich nur noch erfolgen, wenn der Beamte auch auf anderen, auch geringerwertigen Arbeitsplätzen nicht mehr eingesetzt werden kann. Ebenso sollen zur Ruhe gesetzte Beamte für neue Aufgabenbereiche reaktiviert werden können. Im Bereich des (früheren) Dienstherrn sind im Rahmen des Zumutbaren die Übertragung auch geringerwertiger Ämter, ein Laufbahnwechsel und ggf. eine Umschulungsverpflichtung vorgesehen.

#### 4. Einführung einer Ermächtigungsgrundlage zur **unbeschränkten Einführung einer Teilzeitbeschäftigung (Einstiegsteilzeit)**.

“Die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung sollen im Blick auf die gewandelten gesellschaftlichen Verhältnisse und individuellen Lebensbedürfnisse unter Neubewertung des hergebrachten Grundsatzes der Hauptberuflichkeit auf Lebenszeit zur Entlastung des Arbeitsmarktes und zur Erweiterung der individuellen Selbstbestimmung der Arbeitszeit erheblich erleichtert und erweitert werden. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wird nicht mehr abhängig gemacht vom Vorliegen arbeitsmarktpolitischer Voraussetzungen, sondern ist grundsätzlich einzuräumen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Lediglich die Beurlaubung ist auch zukünftig noch abhängig vom Vorliegen arbeitsmarktpolitischer Belange. Auf familienpolitische Freistellungen besteht wie bisher ein Anspruch, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(auszugsweise aus: PR-Info TU Berlin, Nr. 61/1997; Zitate aus: Der öffentliche Dienst an Rhein und Ruhr, 5/1997)

### **5 Goldene Regeln für alle, die was werden wollen:**

- § 1. Prüfe immer zuerst, ob Du überhaupt zuständig bist!
- § 2. Meide jedes Risiko; wer sich hervortut, hat schon verloren!
- § 3. Stelle nie bewährte Vorschriften in Frage!
- § 4. Widerspreche nie Deinem Vorgesetzten. Wer kriecht, kann nicht stolpern!
- § 5. Delegiere Arbeit, wo immer und wann immer es geht. Wer selbst arbeitet, fällt auf und macht Fehler!

Heute ist Montag



Heute ist Freitag

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 13. und 14. Mai 1997 fanden die **Wahlen** zur Jugend- und Auszubildenden-Vertretung (JAV) bei der Universität Bonn statt. *Die Wahlbeteiligung lag bei 23%*. Somit mußten wir leider feststellen, daß das Interesse an der JAV stark gesunken ist.

In der kommenden Amtsperiode von 2 Jahren wollen wir versuchen, dieses wieder aufzufrischen und zu erneuern.

Als erstes wollen wir mit Euch eine **Jugendversammlung** machen (Weiteres dazu später!)

Auf den Kandidaten **Andreas Bödewig** fielen 11 Stimmen  
und auf den Kandidaten **Ulrich Kolvenbach** 10 Stimmen.

Auf unserer 1. Sitzung (auch "konstituierende Sitzung" genannt) wurde **Andreas Bödewig** zum **Vorsitzenden** - und **Ulrich Kolvenbach** zum **Stellvertreter** gewählt.

Viele werden sich die Frage stellen: Was macht eigentlich ein JAV-Mitglied? Wir wollen Euch einige Beispiele dazu geben:

Die JAV vertritt die Jugendlichen und Auszubildenden ihres Betriebs in allen Fragen der Berufsbildung. Sie überwacht die Einhaltung der für die Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Gesetze, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge usw.

Des weiteren nimmt ein JAV-Mitglied die Anregungen und Beschwerden der Jugendlichen und Auszubildenden entgegen und wirkt auf deren Erledigung hin.

An wen kann ich mich wenden, wenn ich noch weitere Fragen zur JAV habe?

**Natürlich an:** Andreas Bödewig (Astronomische Institute), Tel. 3654  
Ulrich Kolvenbach (Inst.f.Strahlen- u. Kernphysik), Tel. **2246**

**Tschüs**

**Eure JAV**



Wollen sie mit dem  
**CHEF** reden?



...oder gleich mit jemandem  
der BESCHIED weiß?

# Der Personalrat gibt zu

.... das sein Aufruf, ihm Leserbriefe zuzusenden, im letzten Heft auf breites Desinteresse gestoßen ist. Deshalb haben wir uns entschlossen, dem ersten Einsender eines Leserbriefes unverzüglich einen **Beratungsgutschein** im Wert von 2 Stunden zu überreichen.  
Wir sind gespannt!