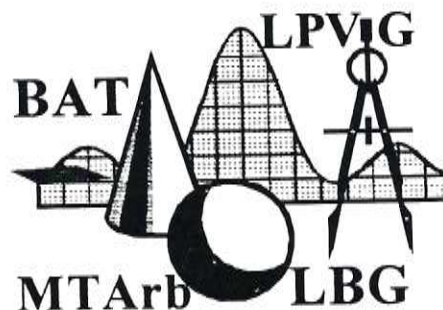


DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 36 - November 1999

Inhalt:

- Seite 3: **Einladung zur Personalversammlung**
- 4: Rechenschaftsbericht des PR in Zahlen
- 6: Zwischenzeugnis für einen ehem. Vorsitzenden
- 7: Qualitätspakt
- 8: Probeweise Einführung der Mitarbeitergespräche
- 9: Job-Ticket (Folge 8)
- 10: "Mit Worten würzen"
- 11: Neue Dienstvereinbarung "Bildschirmarbeitsplätze"
- 12: Beihilfe "Pauschalabzug"
- 13: Altersteilzeit für Beamte
- 14: Fritz-Willi über Leistungsprämien
- 15: Uni-Lexikon 8: DRZE
- 16: Urlaubsberechnung für Teilzeitbeschäftigte
- 17: Urteile zum Arbeitsrecht
- 18: **Rückzahlung: Sozialvers.-Beiträge / JAV-Ausflug**
- 19: Musterantrag zur Beitragsrückerstattung
- 20: Rundschreiben der Verwaltung Nr. 30/99

Redaktion: J.-W. Bressler, H. Hartenfels, R. Koppe, S. Möller, C. Müller, S. Werner
Der Personalrat der Universität Bonn, Konviktstr. 1, 53113 Bonn, Tel.: 0228/73-7381
Druck: Universität Bonn Gedruckt auf Recycling-Papier aus 100% Altpapier



“Wenn eine verzweifelte Situation ein besonderes Können erfordert, dann bringt man dieses Können auch auf, obwohl man vorher keine Ahnung davon hatte.”

(Napoleon I. Bonaparte)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich kann nur hoffen, daß Napoleon recht hat! Denn dann kann eigentlich nicht viel schief gehen bei unserer nächsten Personalversammlung - der ersten die von mir geleitet wird - und zu der ich Sie alle herzlich einladen möchte.

Sie findet am 6. Dezember, wie immer in der Aula, statt. Die Einladung mit “Programm” ist diesem Info-Heft beigelegt.

Ebenfalls beigelegt haben wir - ganz am Ende des Heftes - ein Rundschreiben des Kanzlers, auf das ich gerne Ihre besondere Aufmerksamkeit lenken möchte.

In diesem Rundschreiben wird ein Servicedienst des Regionalen Hochschulrechenzentrums/RHRZ angeboten. Da überall die Personalkapazitäten sehr knapp sind, wird man natürlich auch bei diesem Projekt nach einer gewissen Zeit prüfen, ob es einen Bedarf für dieses Angebot gibt. Sollten die Anfragen sehr gering sein, werden sicher Überlegungen folgen, die Personalkapazität anders zu nutzen. Deshalb sollten sie recht regen Gebrauch von der hier gebotenen Möglichkeit machen, bevor es zu spät ist.

Ich hoffe, Sie alle bei der Personalversammlung begrüßen zu können,
bis dahin

mit einem schönen Gruß

A handwritten signature in black ink, which reads "Christel Müller". The signature is written in a cursive, flowing style.

(Christel Müller)

Info - Personalrat

Ausgabedatum: November 1999

Einladung zur Personalversammlung

am **6. Dezember 1999**

um **9.00 Uhr**

in die **Aula im Universitätshauptgebäude**

Tagesordnung:

Begrüßung

Rechenschaftsbericht des Personalrates

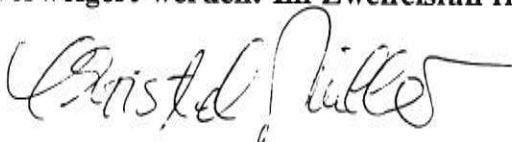
**Vortrag von Herrn Schmiedecken, Geographisches
Institut / Mitglied der Beratergruppe
zum Thema "Qualitätspakt"**

Aussprache

Verschiedenes

Die Personalversammlung ist Dienst!

Grundsätzlich hat jeder das Recht auf Teilnahme an der Personalversammlung. Sie sollten dieses Recht in Anspruch nehmen, denn es geht um Ihre Belange. Die Teilnahme an der Personalversammlung kann nur aus zwingenden dienstlichen Gründen -und die gibt es fast nicht-verweigert werden. Im Zweifelsfall fragen Sie bei uns nach. Tel: 7381



Christel Müller

(Vorsitzende des Personalrates)

Die Arbeit des Personalrates in Zahlen:

Beamte:

-Ernennungen auf Lebenszeit:	2
-Beförderungen:	6
-Einstellungen/Versetzungen:	2

Angestellte:

-Einstellungen (befristet und unbefristet):	144
-Um- und Höhergruppierungen:	84
-Übernahme aus MTArb:	2
-Weiterbeschäftigungen auf unbestimmte Zeit:	19
-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	128
-Weiterbeschäftigungen i. Rahmen v. Altersteilzeit:	10
-Abordnungen/Umsetzungen:	25
-Fristlose Kündigungen:	1
hierzu Bedenken geäußert:	1
-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	35
-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	37

Arbeiter:

-Einstellungen:	21
-Höhergruppierungen:	47
-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	5
-Weiterbeschäftigungen auf unbestimmte Zeit:	2
-Weiterbeschäftigungen i. Rahmen v. Altersteilzeit:	2
-Abordnungen/Umsetzungen:	4
-Ordentliche Kündigungen:	2
hierzu Bedenken geäußert:	2
-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	3

Alle Gruppen:

-Einstellungen von Azubis:	37
-Fortbildungsmaßnahmen:	277
-Stellenausschreibungen	181
-Übernahmen aus dem Ausbildungsverhältnis	3

Im Zeitraum zwischen dem 17.11.98 und dem 16.11.99 wurden dem Personalrat insgesamt 1248 Vorlagen zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung vorgelegt. Außer den oben mit Zahlen belegten Angelegenheiten sind dies: Mitwirkung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses mit Auflösungsvertrag, Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen, Baumaßnahmen, die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten usw. Außerdem wurden 10 Abmahnungen vorgelegt. Der Personalrat hatte bei 7 Bedenken geäußert.

Die Tätigkeit des Personalrats beschränkt sich natürlich nicht nur auf die von der Personalabteilung vorgelegten Maßnahmen, sondern er wird auch im Interesse von Kolleginnen und Kollegen aktiv, wenn es gewünscht wird.



Zwischenzeugnis des Personalrats für einen ehemaligen Vorsitzenden

Seit über 11 Jahren ist Herr "Harry" H. im Personalrat tätig: zunächst als ordentliches Mitglied, dann als Stellvertretender Vorsitzender, später lange Jahre als Vorsitzender - und nun wieder als ordentliches Mitglied. In seiner Funktion als Vorsitzender hat er alle ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.

Die Bereitschaft zur Übernahme sozialer Verantwortung gegenüber Mitmenschen - sowie der Wille, den eigenen Überzeugungen gemäß zu handeln, zeichneten ihn aus.

Man konnte sich stets seiner vollen Unterstützung gewiß sein, wenn man auf der Suche nach geeigneten Späßen war, um andere Personalratsmitglieder reinzulegen.

Er hat stets alle gleichbehandelt, auch Hundeliebhaber genossen nachweislich keine Vorteile.

Obwohl es seinem Schaffen nicht an äußerem Glanz und Ruhm fehlte, blieb doch seine entsagungsvolle Kleinarbeit einem größeren Kreis verborgen. Wie oft rief ihm morgens eine "innere Stimme" nach (oder war es doch seine Frau?): "Bleib nicht wieder so lange im Büro!" Aber entweder ist er dieser inneren Stimme nicht gefolgt - oder die Heinzelmännchen haben für ihn bis abends gearbeitet. Dafür war seine Tätigkeit jedoch abwechslungsreich, anregend und vielseitig.

Den hohen körperlichen Anforderungen war er vollkommen gewachsen (1,92 m!)

Herr "Harry" H. verließ uns in der Funktion als Vorsitzender auf eigenen Wunsch, um sich seit dem 1.4.1999 als Abt.-Leiter 4.1 (Zentrale Serviceaufgaben) ganz den Kraftfahrzeugen zu widmen ("Leute, kauft Peugeot!"), den Fahrern ("Habt ihr schon alle die Erklärung unterschrieben?"), den Reinigungskräften ("Kommt alle zu mir, die ihr mühselig und beladen seid!"), den Hausmeistern und -arbeitern ("Habt ihr alle Veranstaltungen im Griff?") sowie den Postlern ("Können wir noch irgendwo Porto sparen?")

Für dieses neue Amt wünschen wir ihm viel Kraft und Erfolg - und möge er uns im Personalrat noch viele Jahre als (un)ordentliches Mitglied erhalten bleiben.

Der Personalrat

Der "Qual(itäts)pakt"

**oder: Wie man die geniale Gleichung: 'Mehr Leistung für weniger Geld'
als einen "Vertrag" verkauft, den keiner mehr ablehnen kann**

Anfang dieses Jahres legte das *Ministerium für Schule u. Weiterbildung, Wissenschaft u. Forschung/MSWWF* den Hochschulen einen Plan vor, der die Rücknahme einiger schon lange kritizierter Auflagen vorsah (Aufhebung der Stellensperre sowie der globalen Minderausgaben) und zudem die Möglichkeit vorsah aus einem sogenannten Innovationsfonds Gelder für Sachmittel zu erhalten.

Im Gegenzug sollten die Hochschulen landesweit 2000 Stellen - innerhalb von 10 Jahren - einsparen. Davon 800 Stellen - und zwar die mit kw-Vermerk (künftig wegfallend) - jedoch schon bis Ende 2003 (die bereits heute schon landesweit vorhandenen 1600 kw-Vermerke werden allerdings auf die 2000 Stellen angerechnet).

Zudem sollen die Hochschulen Vorschläge zur "Veränderung ihres Lehr- und Forschungsprofils" machen, d.h. sie sollen selbst vorschlagen, wo sie streichen und kürzen wollen.*

Wer diesem schönen Pakt nicht beitrug, hatte seine Chancen auf Gelder aus dem Fonds vertan und mußte natürlich trotzdem Stellen abgeben, eben jene, die sowieso schon für die jeweilige Hochschule mit kw-Vermerk versehen waren.

Folglich nahmen alle nordrhein-westfälischen Hochschulen teil.

Damit hat die Landesregierung in ihrem Reformeifer ein neues Kapitel aufgeschlagen, indem Hochschulpolitik nach marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten betrieben wird (ganz am Rande sei trotzdem nochmal erwähnt, daß die Hochschulen lt. Grundgesetz einen bildungspolitischen Auftrag haben).

Um in der nordrhein-westfälischen Hochschullandschaft bestehen zu können, ist es sicher notwendig, sich von solchen Entwicklungen nicht abzukoppeln, um nicht eines Tages eine viel höhere Rechnung präsentiert zu bekommen. Daher hat auch unsere Universität mit einigem Widerwillen an diesem Pakt teilgenommen.

In Bonn sind 78 Stellen mit kw-Vermerke versehen, diese hätten also sowieso abgebaut werden müssen, allerdings ohne Zeitvorgabe. Nun werden innerhalb der nächsten 10 Jahre 158 Stellen abgebaut, 63 davon bereits bis Ende 2003.

Darüber hinaus will die Uni Bonn im Zuge weiterer Strukturplanungen zusätzlich 40-50 Stellen einsammeln und in einen Stellenpool überführen.

Bedeutet dies, daß Mitarbeiter/innen aus den betroffenen Bereichen ihren Arbeitsplatz verlieren?

Die Beantwortung dieser Frage ist ein "weites Feld", aber erstmal bedeutet es:

Sie verlieren vielleicht ihren **konkreten Arbeitsplatz im Institut**, aber **nicht ihren Arbeitsplatz bei der Universität!**

Die Betroffenen wären nach wie vor Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Bonn und müßten innerhalb der Universität umgesetzt werden - bzw. können sich selbst auf freiwerdende Stellen innerhalb der Univ. bewerben.

Wir werden auf der Personalversammlung Gelegenheit haben, dieses Thema ausführlich zu diskutieren.

* Ende Oktober wurden die Strukturpläne der Universität Bonn ans Ministerium weitergereicht; ein vom Land eingesetzter Expertenrat hat nun ein Jahr Zeit, die Vorschläge sämtlicher NW-Hochschulen zu beraten.

Mitarbeitergespräche

Im September wurden in der Zentralen Verwaltung der Universität auf freiwilliger Basis die Mitarbeitergespräche eingeführt. Die Freiwilligkeit besagt, daß tatsächlich nur teilnehmen muß, wer dies auch wünscht.

Bereits im Januar dieses Jahres wurde dem Personalrat die Maßnahme "Einführung des Mitarbeitergesprächs" zur Mitbestimmung vorgelegt. Wir haben uns dann lange und intensiv mit diesem Thema beschäftigt und dazu eine personalratsinterne Arbeitsgruppe gebildet.

Der Begriff des "Mitarbeitergesprächs" meint ein Gespräch, das strukturiert abläuft und bestimmte Themen beinhaltet, wie z.B. Ihre Fortbildungswünsche oder Ihre Arbeitsziele. Konkret werden vier Bereiche behandelt:

- Arbeitsumfeld und Zusammenarbeit
- Zielvereinbarungen
- Personalentwicklung
- gegenseitige Leistungsrückmeldung (also auch an Vorgesetzte)

Grundsätzlich hält es der PR für wichtig, daß regelmäßig Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern stattfinden. Denn zu einer effektiven Arbeit und einem guten Betriebsklima gehören der Austausch von Informationen und eine gute Gesprächskultur. Dabei spielt es eine große Rolle, wie man Vertrauen - was die Basis einer kooperativen Personalführung ist - schaffen kann. Daß allein **formalisierte** Gespräche wie die "Mitarbeitergespräche" dies bewirken, ist nicht zwingend. Daß darin eine Chance liegt, ist aber gleichwohl möglich. Daher kommt es darauf an, wie das Modell ausgestaltet wird. Gerade deshalb haben wir über die Einführung von Mitarbeitergesprächen ernsthaft und ausführlich diskutiert.

Nach längeren kontroversen Diskussionen mit der Dienststelle sind wir zu folgendem Ergebnis gekommen:

Bis Ende 2000 wird eine Probephase auf Grundlage eines - von Dienststelle und Personalrat - gemeinsam überarbeiteten Leitfadens stattfinden. Ziel dieser Probephase ist es, beurteilen zu können, ob formalisierte Mitarbeitergespräche sinnvoll sind, und wenn ja, ob in der vorgeschlagenen Form.

Die Teilnahme an der Probephase ist freiwillig!

Diese Probephase wird von einem "Beratergremium" begleitet, das für Rückfragen zur Verfügung steht und Anregungen aus dem Kreis der freiwilligen Teilnehmer/innen (sowie der "Verweigerer") aufnimmt und diskutiert.

In diesem Gremium sind vertreten:

- vom Psychosozialen Dienst: Frau Brandl, Herr Fried
- von der Dienststellenleitung: Frau Müller von Baczko, Frau Dr. Nagel
- vom Personalrat: Herr Hartenfels, Frau Müller
- außerdem drei Teilnehmer der Probephase (je ein/e Abteilungsleiter/in, Angestellte/r, Arbeiter/in). Hierfür können sich noch Interessierte aus der Univ.-Verwaltung melden!

Sofern Sie Interesse an einer Einführung in Ihrem Institut/Seminar oder an weiteren Informationen (z.B. dem Leitfaden) haben, melden Sie sich bitte beim Personalrat

8

Job-Ticket ... die unendliche Geschichte

Folge 8

Nachdem die Parkraumbewirtschaftung im Bereich der Hochschulen nun doch nicht durchgesetzt wurde, stehen die Chancen für das Job-Ticket schlecht, da viele Autofahrer, die weiterhin parken wollen, nun nicht mehr als zwangsverpflichtete Käufer des Job-Tickets (als Parkberechtigung) mitgerechnet werden können. Das Job-Ticket muß sich selbst tragen - es gibt keine Fremdfinanzierung.

Doch die Stadtwerke haben sich zwischenzeitlich bereit erklärt, statt allein der Gesamt-Uni, nun auch einzelnen Instituten (oder Instituts-Zusammenschlüssen), das Job-Ticket zu gewähren, wobei die Mindestgröße der interessierten Einheit wahrscheinlich verhandelbar wäre - nicht jedoch die 100%-Abnahme (diese ist und bleibt eine heilige Kuh).

Darüber hinaus gibt es z.Z. Überlegungen in der Verwaltung dahingehend, die Preise für die Job-Tickets je nach Entfernung des Wohnortes zu staffeln:

„Um dieses Konzept aber genauer kalkulieren zu können, ist eine erneute Umfrage erforderlich. Erste Hochrechnungen auf Grund der letzten Umfrage haben ergeben, daß der Preis für das Job-Ticket zwischen 53,-DM und 125,-DM liegen würde; nur zum Vergleich: Der Preis für eine Monatskarte im Abo liegt z.Z. zwischen 60,80 DM und 294,60 DM. *Die Preise des Job-Tickets würden also deutlich unter den bisherigen Preisen für die Monatskarte liegen!*“

Demnächst werden hierzu Gespräche auch mit den Personalräten stattfinden, und wir gehen z.Z. davon aus, daß Sie kurzfristig über die weitere Vorgehensweise unterrichtet werden (vermutlich durch einen neuen Fragebogen mit entfernungsbezogenen, gestaffelten Preisen). Erst wenn diese Umfrage zu einer neuen Gesamtlösung scheitern sollte, käme die „institutsweise“ Freigabe des Job-Tickets in Frage.

“Mit Worten würzen”

Das System der “höherblödsinnigen Schnellformulierung” soll aus den USA kommen. Ein Beamter aus dem Weißen Haus habe es ausgedacht, wird behauptet; Doch Genaues weiß niemand zu sagen. Die Sache ist ganz einfach: Man hat eine Rede zu halten, ein wichtiges Gespräch zu führen oder einen belangreichen Brief zu schreiben. Doch es fehlt der Pep, der letzte Pfiff sozusagen, der die Hörer beziehungsweise Leser spüren läßt, mit wem sie es zu tun haben. Mit was für einer großkalibrigen Persönlichkeit.

Hier beseitigt der Griff zur Schnellformulierungsmethode alle Schwierigkeiten.

Notwendig für die Anwendung des Systems sind nichts weiter als die dreimal zehn Wörter dieser drei Tabellen:

Tabelle 1

0. konzertierte
1. integrierte
2. permanente
3. systematisierte
4. progressive
5. funktionelle
6. orientierte
7. synchrone
8. qualifizierte
9. ambivalente

Tabelle 2

0. Führungs-
1. Organisations-
2. Identifikations-
3. Drittgenerations-
4. Koalitions-
5. Fluktuations-
6. Übergangs-
7. Wachstums-
8. Aktions-
9. Interpretations-

Tabelle 3

0. -struktur
1. -flexibilität
2. -ebene
3. -tendenz
4. -programmierung
5. -konzeption
6. -phase
7. -potenz
8. -problematik
9. -kontingenz

Und so wird's gemacht: Sie merken sich nach Belieben eine dreistellige Zahl und nehmen aus jeder Spalte das dazugehörige Wort. Zum Beispiel: Gedachte Zahl 839. In Spalte 1 die 8 “qualifizierte”, Spalte 2 die Nummer 3 “Drittgerations-” und Spalte 3 Ziffer 9 “-kontingenz”. Resultat: “Qualifizierte Drittgerationskontingenz”! Kein Mensch wird in der Lage sein zu erklären, was dieses idiotische Wort zu bedeuten hat. Aber bauen Sie es, und weitere aus dem System, deshalb unbekümmert in ihren Vortrag, Ihren Bericht, ein. Würzen Sie ausgiebig damit!

Wer glauben Sie, wird eingestehen nicht kapiert zu haben, was Sie da von sich geben?
Wer wohl?

(aus: “Kosmos”)

Neue Dienstvereinbarung zu Bildschirmarbeitsplätzen abgeschlossen

Eine überarbeitete Version der Dienstvereinbarung "Bildschirmarbeitsplätze" wurde kürzlich von Personalräten und Dienststelle unterzeichnet. Die Dienstvereinbarung regelt die Bedingungen für die Beschaffung und Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen. Zu diesem Zweck hatte die Dienstvereinbarung "Bildschirmarbeitsplätze" bisher eine Anlage, in der vor allem die Mindestanforderungen an die Hardware beschrieben wurden. Dies betrifft nicht nur Bildschirm und Tastatur, sondern auch die Arbeitsumgebung, wie Beleuchtung, Möbel, notwendiger Platz etc.

Anfang des Jahres wurde die bestehende Dienstvereinbarung "Bildschirmarbeitsplätze" vom Personalrat gekündigt, weil sich im Laufe der Jahre herausgestellt hat, daß der Bereich "Software" nicht genügend behandelt wurde. Zwar waren 1998 aufgrund der neuen Bildschirmarbeitsverordnung nicht nur die Hardware- und Arbeitsumgebungsanforderungen aktualisiert worden, sondern auch ein Hinweis auf die Software-Ergonomie, d.h. die Benutzerfreundlichkeit der Programme, aufgenommen worden, aber nur in sehr allgemeiner, unkonkreter Form.

Die neue Dienstvereinbarung beinhaltet neben der o.g. Liste von Anforderungen an die Hardware und die Arbeitsumgebung eine weitere Anlage zur Software-Beschaffung. Sie führt Programme auf, die ohne gesonderte Zustimmung des Personalrats beschafft werden können. Diese Liste umfaßt u.a. Standardanwendungssysteme für Textverarbeitung (z.B. WordPerfect, Word), Tabellenkalkulationen etc., daneben aber auch fachbezogene Standardanwendungen für bestimmte Berufsgruppen, etwa Allegro für Bibliotheken, Entwicklungsprogramme für Programmierer usw. Von diesen Programmen muß die jeweils neueste Version beschafft werden. Bei der Beschaffung dort nicht angegebener Programme bzw. bei der Verwendung "selbstgestrickter" Programmsysteme muß eine Personalratsvorlage im Einzelfall erfolgen.

Neu ist auch, daß in der Dienstvereinbarung jetzt ausdrücklich festgehalten ist, daß bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Personalräte ein Mitbestimmungsrecht haben (dies war allerdings auch schon zuvor durch das Landespersonalvertretungsgesetz so geregelt). Ebenfalls neu ist, daß die beschaffende Stelle sich verpflichtet, Hard- und Software nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle einzusetzen.

Nach wie vor sind die Personalräte berechtigt, bei Verdacht auf Nichteinhaltung der Dienstvereinbarung nach Information der Dienststelle unangemeldet Ortsbesichtigungen durchzuführen. Die Dienststelle kann Anlagen, die nicht den genannten Vorschriften entsprechen, stilllegen.

Die Dienstvereinbarung "Bildschirmarbeitsplätze" mit den Anlagen zur Hard- und Software sowie Arbeitsumgebung sollte in den Instituten vorliegen, kann aber auch im Personalrat eingesehen bzw. kopiert werden. Wenn Ihr Arbeitsplatz nicht den Vorschriften entsprechend ausgestattet ist, wenden Sie sich bitte an den Personalrat. Wir stehen gerne für Auskünfte zur Verfügung und können im Bedarfsfall tätig werden.

Bildschirmarbeitsplatz-Brillen

Die Dienstvereinbarung Bildschirmarbeitsplätze sieht vor, daß Beschäftigten an diesen Arbeitsplätzen regelmäßig die Möglichkeit einer Augenuntersuchung beim Betriebsarzt gegeben werden muß (Dr. Schilling, Tel. 88 6176). In der Ausgabe 25/September 99 des "Kaleidoskop" informiert die Sicherheitsabteilung über den Ablauf bei der Beantragung einer Bildschirmarbeitsplatz-Brille. Wenn eine solche Brille notwendig ist, ist nach der betriebsärztlichen Untersuchung eine augenärztliche Verordnung einzuholen, auf der ausdrücklich vermerkt ist, daß es sich um eine Bildschirmarbeitsplatzbrille handelt. In diesem Fall kann der betroffene Mitarbeiter die benötigte Brille bei einem Optiker seiner Wahl bestellen. Der Arbeitgeberanteil (Festbetrag) wird auf Antrag erstattet. Die betriebsärztliche Bescheinigung, eine Kopie der augenärztlichen Verordnung sowie die Optikerrechnung sind dem Antrag auf Erstattung beizufügen. Zuständig für die Erstattung ist die Beihilfestelle (Frau Nieß, 5022).

Für Bifokal- oder Gleitsichtbrillen, bei denen ein Bereich speziell den Abstand zum Bildschirm erfassen soll, gelten Sonderregelungen.

M

Beihilfe: Pauschalabzug

Zur Zeit wird die Rechtmäßigkeit des neuen, jährlichen Pauschalabzugs von DM 200.-- bzw. 400.-- mit der ersten Beihilfe-Gewährung im lfd. Jahr höchstrichterlich überprüft.

Sollten die Richter feststellen, daß dieser Pauschalabzug zu Unrecht erfolgte, erhalten u.U. nur diejenigen eine Rückzahlung, die zuvor Widerspruch gegen denjenigen Beihilfebescheid erhoben haben, mit dem der entspr. Pauschbetrag abgezogen wurde (die Widerspruchsfrist beträgt hier 1 Jahr ab dem entspr. Beihilfebescheid). Sicherheitshalber empfehlen wir daher, ein Schreiben etwa des folgenden Inhalts an die Beihilfestelle zu richten:

Universität Bonn
Beihilfestelle
Regina-Pacis-Weg 3

53113 Bonn



Schau an, die Wegwerfgesellschaft erreicht ihren Höhepunkt

Cartoon wurde uns freundlicherweise von der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Verfügung gestellt

Betr.: Widerspruch gegen Pauschale nach § 12a BVO

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit lege ich fristgerecht Widerspruch ein gegen den Pauschalabzug von DM mit Ihrem Beihilfe-Bescheid vom (Kopie anbei).

Ich bin damit einverstanden, daß die Entscheidung über meinen Widerspruch bis zum Vorliegen der höchstrichterlichen Entscheidung ruht.

Mit freundlichen Grüßen

Altersteilzeit

Auch Beamte können nun davon Gebrauch machen!

Im Rahmen des neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20.04.1999 ist Beamten die Möglichkeit eröffnet worden, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Im Wesentlichen bezieht man sich dabei auf die Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes und die tariflichen Regelungen für Angestellte und Arbeiter, die wir schon in unserem Informationsheft Nr. 35 - August 1998 erläutert haben. Hier einige wesentliche Punkte, die vor Antragstellung bedacht werden müssen:

- Vollendung des fünfundfünfzigsten Lebensjahres
- in den letzten fünf Jahre vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung mindestens drei Jahre Vollzeitbeschäftigung
- Beginn der Teilzeitbeschäftigung vor dem 01.08.2004
- es dürfen dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (gibt es die?).

Die Altersteilzeit darf nur für die gesamte verbleibende Dienstzeit bis zum Eintritt in den Ruhestand bewilligt werden, d.h. dass der Beamte weder den Umfang der Teilzeittätigkeit erhöhen, noch zu Vollzeitbeschäftigung zurückkehren kann.

Wie beim Altersteilzeitgesetz für Arbeitnehmer kann auch der Beamte zwischen dem Teilzeitmodell, d.h. durchgehend 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit, oder dem Blockmodell mit seinen denkbaren Variationen der Arbeitszeitverteilung wählen. So ist es z.B. möglich, die Hälfte der Zeit volltags weiter zu arbeiten, in der zweiten Hälfte wird man dann freigestellt. Andere Varianten sind: 2/3 der Zeit mit 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt zu sein, den Rest von 1/3 ist man dann freigestellt, oder bei einer Gesamtdauer der Altersteilzeit von zehn Jahren vier Jahre weiterhin 100 %, zwei Jahre 50 % Arbeitszeit, vier Jahre freigestellt. Weitere Modifikationen mit einer Arbeitsleistung zwischen 50 % und 100 % sind denkbar, aber immer muß die Freistellungsphase unmittelbar vor Beginn des Ruhestandes liegen. Bei Antragsstellung ist deshalb eine Entscheidung über den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand notwendig.

Nun zu den Bezügen: Unabhängig davon, wie die Altersteilzeit ausgestaltet wird, werden während des gesamten Zeitraums, 50 % der Bezüge gezahlt. Dazu wird ein Zuschlag gewährt, so dass grundsätzlich **83 %** der Nettobesoldung der Vollzeitbeschäftigung gezahlt werden.

Gibt es durch Altersteilzeit Einbußen bei dem Ruhegehalt? Die Zeit der Altersteilzeit ist zu 9/10 ruhegehaltstfähig, d.h. die Pension wird geringfügig niedriger ausfallen.

Allerdings ist es grundsätzlich dem Dienstherrn überlassen, ob er von der Vorschrift Gebrauch machen, oder sie auf Beamtengruppen oder Verwaltungsbereiche begrenzen will.

Mehr Mitbestimmung des Personalrates bei Altersteilzeit

Im Rahmen des oben angesprochenen Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften gibt es eine Änderung des LPVG NW. Nunmehr unterliegt nicht nur die **Zustimmung**, sondern auch die **Ablehnung** eines Antrages auf Altersteilzeit der **Mitbestimmung** des Personalrats. Bitte informieren Sie den Personalrat, wenn die Dienststelle ihren Antrag abgelehnt hat.



Fritz Willi's Brief an die Ministerin

Leev Jabi! (Übersetzung für all diejenigen, die rheinischen Umgangsformen nicht kennen: Sehr geehrte Frau Ministerin (Gabriele) Behler!)

“Leistungsprämie!” Do hatt ihr üch jo jätt schönes enfalle losse. Wenn mer doch wenigstens mie Zick jehatt hätt, doröver noh ze denke. Näh! Rubbeldiekatz moote die Scheffs Vürschläch maache, damit dat Jeld noch diss Jahr verbrode wääde kunnt.

Wenn die Scheffs sich net jemeld han, dann kriejje andere datt Jeld. Hoffentlich han sich och all Scheffs doröm jekömmert. Eijentlich mööte doch all en Leistungsprämije kriejje. Denn die meiste Lück, die isch an dr Unni kenne, leiste vell und off och mie als se mösse. Dat Problem es... et weed zu off von dä Scheffs als selvsverständlich ahnjesenn, un sumet net mie als Besonderheit anerkannt. Isch hann misch met däm Giuseppe VerDi (Verdi's Jupp) vun der Jewerkschaff ungerhale, wä dann wohl die Leistungsprämije kriejje weed:

Et jitt Lück, die hann e su affjeschleffe Jeseech, weil se ihrem Scheff jeden Daach en dr A.... kreesche un nur met dr Schnüss arbeede (isch hoffe, die hann keen Schangs).

Et jitt Lück, die hann die Möchlichkeit, sich in en Arbeeds- un Projekjrupp ze engascheere. Dat es joot su, un isch denke, die hann och en Prämije verdeent. Un dann jitt et Lück, die hann **net** die Möchlichkeit, en Arbeedsjrupp met ze maache un könne sich vielleicht net esu präsentee un verkaufe un donn trotzdem övver velle Johre lang ihr Arbeed joot ... Do kann mer nur hoffe, dat die Lückscher net övversenn wääde.

In diesem Sinne Frau Minsterin ! Et wöör schön, wenn dat nächstes Jahr met dä Prämije alles e bessje fröher en de jäng kumme däht.... Vielleicht han Sie jo nächs Jahr och nix mie domet ze donn (bei Wahle jitt et och negative Leistungsprämije).

Ühre Fritz Willi (Uni-Kobold)

Für die Kollejinnen un Kolleje, die diss Jahr unberechtigterweise övverjange woode sinn: Denkt ens an dat 4. Rheinsche Jebot: **Mer muß och jönne könne!**

Noch eine kleine Anmerkung von Fritz-Willi auf Hochdeutsch:

Vor einiger Zeit erreichte den Personalrat ein anonymer Brief. Der oder die Schreiber/in beschwerte sich bitterlich über das primitive Niveau des PR-Infos.

Zwischen den Zeilen ließ sich herauslesen, daß hier insbesondere Fritz-Willi's Dialekt mißverstanden wurde. Dazu kann Fritz-Willi nur mit Konrad Beikircher sagen: “Wenn dat jetzt ein Westfale nit verstanden hat, ja dann tut mir dat nun leid.” Außerdem war sich ehemals ein Bonner Professor (=Heinrich Lützeler) nicht zu schade, Vorlesungen auch auf Bönnsch zu halten. Hochgeistige Nahrung gibt es übrigens auch in diesem Heft (vgl. den Artikel über das Dt.Referenzentrum für Ethik in den Biowissenschaften).

Ethik-Diskussion in der Gesellschaft durch Informationen unterstützen

Qualifizierte und aktuelle Information ist in so komplexen und sich rasch entwickelnden Feldern wie der Ethik in den Biowissenschaften der Schlüssel zu verantwortlicher Urteilsbildung. Dazu gehören der aktuelle Erkenntnisstand aus der Wissenschaft genauso wie Informationen zu den relevanten Kriterien und Argumenten aus Ethik und Recht und den in der weltweiten Debatte sich abzeichnenden Standpunkten und Handlungsoptionen.

Aufgabe des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten DRZE ist es, die für eine solche Urteilsbildung nötigen Informationen in Form von Dokumenten und Literatur möglichst vollständig zu sammeln, qualifiziert aufzuarbeiten und für einen breiten Nutzerkreis bereitzustellen.

Ziel des Referenzzentrums ist eine interdisziplinär fundierte, frühzeitige und zuverlässige Information, die den beteiligten Wissenschaften, der politischen und gesellschaftlichen Auseinandersetzung und den Medien dient. Sie soll die deutsche Diskussion mit der verzweigten und oft nur schwierig zu verfolgenden internationalen Debatte bekannt machen und umgekehrt die deutsche Diskussion und die in ihr vertretenen Standpunkte in der internationalen Diskussion präsentieren.

Dabei geht es darum, Informationen für die Forschung sowie die gesellschaftliche Diskussion bereitzustellen, nicht darum, von Seiten des DRZE selbst wissenschaftliche Forschung oder Meinungs- und Urteilsbildung zu betreiben. Um solche Informationen zu gewinnen und aufbereiten zu können, bedarf es natürlich nicht nur bibliothekarischen und dokumentarischen Sachverstands, sondern auch wissenschaftlicher Kompetenz in den Sachbereichen selbst und Nähe zur interdisziplinären Debatte.

Beides soll durch intensive Kooperation mit in diesem Bereich arbeitenden deutschen und ausländischen Institutionen, durch einen interdisziplinär und international zusammengesetzten Wissenschaftlichen Beirat und durch engen Kontakt mit dem benachbarten Institut

für Wissenschaft und Ethik (IWE) sicher gestellt werden.

So soll erreicht werden, in das Angebot des DRZE alles zu integrieren, was weltweit an Informationssammlungen, Datenbanken, Bibliotheken und aufbereiteter Information zur Ethik in Biowissenschaften und Medizin bereit steht. Am Ende soll eine online benutzbare virtuelle Bibliothek unter dem Namen BELIT stehen, die mit einem Zugriff die nötigen Informationen erbringt.

Ein solches Ziel bedarf naturgemäß intensiver Arbeit und läßt sich nur in Schritten erreichen. Am Anfang der Arbeit des DRZE steht deshalb der Aufbau einer sowohl vor Ort als auch elektronisch nutzbaren Präsenzbibliothek und Dokumentation. Hier hat das DRZE die Bestände des IWE übernehmen können, so daß derzeit bereits rund 5.000 Bücher, 3.000 Dokumente und 80 Zeitschriften zur Verfügung stehen.

Als nächster Schritt beim Aufbau von BELIT ist die Zuschaltung vorhandener Datenbanken aus verschiedenen Teilgebieten geplant, mit der noch in diesem Jahr begonnen werden soll. Darüber hinaus betreibt das DRZE unter dem Namen BEKIS ein Informations- und Kommunikationsnetz zu Projekten und Initiativen, die im Bereich Ethik in den Biowissenschaften tätig sind. Auch BEKIS wird stufenweise ausgebaut.

Das DRZE hofft, daß die seit dem 1. Januar dieses Jahres in Gang befindliche intensive Arbeit auf ein positives Echo stößt. Da das Ziel nur in enger Kooperation und ständiger Kommunikation erreicht werden kann, setzen wir auf einen intensiven Austausch mit den Nutzern des Zentrums.

Sie finden das Referenzzentrum in der Niebuhrstraße 53, 53113 Bonn. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort stehen auch für telefonische Anfragen unter 0228/73 19 30 zur Verfügung.

(Dieser Artikel wurde uns vom DRZE zur Verfügung gestellt, und erschien gleichzeitig im DRZE-Informationsbrief)

Erkrankung im Urlaub

Tritt während des Urlaubs eine Erkrankung auf, so werden die Tage einer Dienstunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet. Zwingende Voraussetzung ist aber daß die Dienststelle noch vom Urlaubsort aus unverzüglich (= 'ohne schuldhaftes Zögern') unterrichtet wird. Außerdem ist die Dienstunfähigkeit bereits vom ersten Tage an durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Tage einer evtl. Erkrankung dürfen nicht an den Urlaub angehängt werden. Der Dienst ist also nach dem ursprünglich vereinbarten Urlaubsende wieder aufzunehmen. Ein Antritt der durch die Erkrankung nicht verbrauchten Urlaubstage ist später erneut festzusetzen.

Übertragung

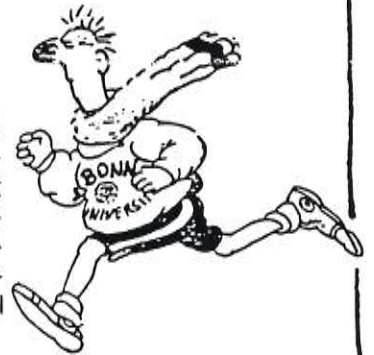
Grundsätzlich ist der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten; sofern dies nicht möglich war, ist er bis zum 30.09. des nächsten Jahres zu nehmen (**nicht** „anzutreten“!)

Urlaubsberechnung für Teilzeitbeschäftigte

Für Teilzeitbeschäftigte ist der Urlaubsanspruch gem. § 48 BAT nicht gekürzt.

Allerdings gehen die tariflichen Regelungen über die Dauer des Erholungsurlaubs von der 5-Tage-Woche aus (§ 48 abs. 4 BAT). Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage verteilt ist, wird der Urlaubsanspruch gekürzt. Bisher wurde für jeden Arbeitstag, der weniger gearbeitet wurde, die Urlaubsdauer um 1/250 (365 Tage abzüglich 104 Samstage und Sonntage = 261 Tage abzüglich 11 Feiertage = 250 Tage) verringert. Diese Berechnungsweise hat bei Teilzeitbeschäftigten mit der Hälfte oder weniger der regelmäßigen Arbeitszeit dazu geführt, daß die Dauer des Urlaubs überproportional gekürzt wurde.

Seit Mai 1994 wird der Urlaub bei weniger als 5 Arbeitstage für jeden Tag, an dem nicht gearbeitet wird, um 1/260 (52 Wochen x 5 Arbeitstage = 260 Tage) gekürzt. Dies führt bei drei und weniger Arbeitstagen je Woche zu einem höheren Urlaubsanspruch (69. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 25. April 1994). Nachfolgend eine Tabelle, die die Veränderungen aufzeigt.



Urlaubsanspruch bei 5-Tage-Woche

Anspruch bei Vollzeit Arbeitstage pro Woche	26 Tage		29 Tage		30 Tage	
	bis 4/94	ab 5/94	bis 4/94	ab 5/94	bis 4/94	ab 5/94
1,0	4	5	5	6	5	6
1,5	7	8	8	9	8	9
2,0	10	10	11	12	11	12
2,5	12	13	14	15	14	15
3,0	15	16	17	17	18	18
3,5	18	18	20	20	21	21
4,0	21	21	23	23	24	24
4,5	23	23	26	26	27	27

Zur Erinnerung - Ihr Urlaubsanspruch

Der Anspruch auf Erholungsurlaub ist vom Alter der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers abhängig.

Es erhalten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer:

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr

bis zum vollendeten 40. Lebensjahr

(Angestellte nach Verg.-Gruppe BAT 1 und 1a

nach Vollendung des 40. Lebensjahres

26 Tage Urlaub

29 Tage Urlaub

30 Tage Urlaub

30 Tage Urlaub

Urteile zum Arbeitsrecht

Zusatzversorgung

Nachdem das Bundesverfassungsgericht am 25. August 1999 (Az.: 1 BvR 1246/95) entschieden hat, daß die Berechnung des fiktiven Netto-Einkommens, welches als Grundlage zur Berechnung der Höhe der Zusatzversorgung für Teilzeitbeschäftigte diente, verfassungswidrig ist, raten wir zu folgenden Maßnahmen, um daraus entstehende Ansprüche zu sichern:

Gegen die Berechnung des fiktiven Einkommens ist innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Zugang der Entscheidung die Klage zu erheben. Diese ist beim Schiedsgericht oder bei den ordentlichen Gerichten einzureichen. Die Möglichkeit der Einreichung der Klage beim Schiedsgericht setzt eine Vereinbarung zwischen der Anstalt und dem Anspruchsteller voraus, daß die Entscheidung über den Streitgegenstand durch die Schiedsgerichte erfolgen soll. Wird ein solcher Schiedsvertrag nicht abgeschlossen, ist die Klage bei den ordentlichen Gerichten (Amts- o. Landgericht, je nach Streitwert) zu erheben. Im Fall der Klage zum Schiedsgericht ist diese schriftlich bei der VBL einzureichen, die die Klageschrift unverzüglich an das Schiedsgericht weitergibt; im Falle einer Klage zum ordentlichen Gericht ist diese nach den Vorschriften der Zivilprozessordnung zu erheben.

Es handelt sich also nicht um Verwaltungsgerichtsverfahren, so daß deshalb vorab keine Widerspruchsverfahren vorgehen sind.

aus: NW-Magazin,
Monatszeitschrift des DBB,
Landesbund NRW, 11/1999

Das vollständige Urteil gibt es auch im Internet:
<http://www.bundesverfassungsgericht.de>,
Entscheidung vom 25.08.1999,
Az: 1 BvR 1246/95.

Urlaub rechtzeitig beantragen

Urlaubswünsche müssen rechtzeitig beantragt werden. Geschieht dies nicht, kann der Arbeitgeber nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts den Urlaub verweigern, wie die Gewerkschaft ÖTV berichtete. Danach ist der Beschäftigte selbst dafür verantwortlich, sich über die formellen Voraussetzungen für seine Tarifansprüche zu informieren. Den Zeitpunkt der schönsten Wochen des Jahres bestimmt dabei prinzipiell der Arbeitgeber. Er muss aber die Urlaubsplanung des Beschäftigten berücksichtigen. Verweigern kann er entsprechende Wünsche nur bei dringlichen betrieblichen Belangen oder bei sozial vorrangigen Urlaubswünschen anderer Kollegen. Ist der Urlaub aber einmal erteilt, kann die Firma ihn nur wegen „unvorhergesehener betrieblicher Ereignisse“ widerrufen. Dies können lediglich betriebliche Notfälle sein. Kosten, die durch die Absage entstehen, etwa weil eine gebuchte Reise storniert werden muss, hat der Arbeitgeber zu tragen. Bei unvorhersehbaren Ereignissen in Bereich der/des Beschäftigten, etwa dem Tod eines Elternteils in der Urlaubszeit, können die entgangenen Tage jedoch nicht verrechnet werden, auch wenn er bei solchen Gelegenheiten einen Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub hätte. Auf die Reisegestaltung kann der Chef allerdings keinen Einfluss nehmen: Wer gern auf Dschungeltouren durch Südostasien robbt oder Treckingmärsche quer durch die Anden liebt, kann auch vom Arbeitgeber nicht zu besinnlicher Erholung verdonnert werden. Das einzige, was dem Beschäftigten im Urlaub verboten ist, ist eine bezahlte Arbeit anzunehmen.

(BAG, Az.: 9 AZR 284/93)

Zwischenzeugnis schreibt der langjährige Vorgesetzte Bundesarbeitsgericht sieht triftigen Grund

Angestellte im öffentlichen Dienst können ein Zwischenzeugnis verlangen, wenn ihre langjährigen Vorgesetzten das Unternehmen verlassen. Dies entschied jetzt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Kassel (6 AZR 176/97). Das Ausscheiden des Vorgesetzten sei ein triftiger Grund für die Erteilung des Zeugnisses, da sonst für längere Zeit keine sachgerechte Beurteilung des Angestellten möglich wäre.

Das höchste deutsche Arbeitsgericht gab damit einem Arzt Recht, dessen langjähriger Vorgesetzter aus dem Krankenhausbetrieb ausschied. Der Arzt, der weiter in dem Krankenhaus arbeitete, bat angesichts des Führungswechsels um ein Zwischenzeugnis. Das Krankenhaus erstellte ihm jedoch nur zwei Beurteilungen für die Personalakte. Diese Beurteilungen reichten nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes wegen ihrer internen Bedeutung nicht aus. Wie auch ein Endzeugnis unterrichtet ein Zwischenzeugnis Dritte über die Leistungen des Arbeitnehmers.

Außerdem enthält ein Zwischenzeugnis grundsätzlich auch verbindliche Erklärungen für ein späteres Endzeugnis.
WAZ 1.5.99



Betriebsausflug der Azubis

Am 13. Oktober war's soweit: der erste Betriebsausflug ausschließlich für Azubis ging ins nahegelegene Phantasialand nach Brühl.

Etwa 40 Azubis drängten dann letztendlich mit vielen anderen Besuchern zuerst zu den Kassen und dann durch den Eingang. Den ganzen Tag konnte man die – ob der Jahreszeit nicht allzu überfüllten – Attraktionen des Phantasialandes in Anspruch nehmen, sei es die Wildwasser-Bahn, die Geister-Rikscha, den Mystery-Tower, das Space-Center usw...

Auch von hier aus noch einmal einen herzlichen Dank an unseren Dienstherrn, Herrn Dr. Lutz, der den Azubis die unkomplizierte Teilnahme an diesem Betriebsausflug ermöglicht hat. Zum Wetter sei gesagt: wir hatten den besten Tag der Woche, wenn nicht sogar des ganzen Oktobers erwischt (da geht das Dankeschön mehrere Etagen höher).

Schade war eigentlich nur, daß nicht mehr mitgefahren sind, obwohl wir die dann in den Zubringer-Bus hätten stapeln müssen...

Für das nächste Jahr wird natürlich wieder was geplant (Vorschläge gerne erwünscht). Außerdem werden wir uns mit der JAV der Medizinischen Einrichtungen zwecks gemeinsamer Aktionen kurzschließen.

Ulrich Kolvenbach
JAV

AKTUELLE INFORMATION:

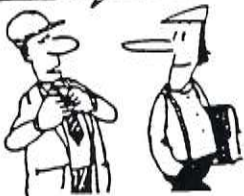
Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

aktuell ist der Presse und den Fernsehnachrichten zu entnehmen, daß trotz eines entsprechenden Urteils des Bundesverfassungsgerichts von 1995 nach wie vor auch vom Weihnachtsgeld Sozialversicherungsbeiträge (Krankenkasse, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) abgezogen werden.

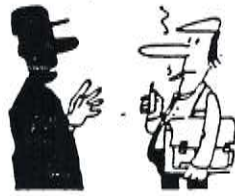
Wir würden uns sicherlich alle sehr freuen, wenn dies in Zukunft nicht mehr geschieht. Damit Sie für die zurückliegende Zeit ihre Ansprüche auf eine evtl. Erstattung der gezahlten Sozialversicherungsbeiträge behalten, sollten Sie den auf der nächsten Seite abgedruckten Antrag an Ihre Krankenkasse schicken.



Mir ist aufgefallen, daß Sie in letzter Zeit überhaupt nicht krank gewesen sind.



Und Sie sehen auch nicht gerade so aus, als ob Sie ein Magengeschwür oder so etwas hätten...



Zumindest machen Sie alles in allem im Augenblick einen nicht gerade unzufriedenen Eindruck!



Kann es möglich sein, daß Ihre Arbeit hier bei uns Sie nicht richtig auslastet?



.....
.....
.....

An
.....
.....

Antrag auf Erstattung zu Unrecht entrichteter Sozialversicherungsbeiträge bei Einmalzahlungen (Urlaubs-/Weihnachtsgeld usw.)

Versicherungsnummer:

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit dem 1. Januar 1997 habe ich Einmalzahlungen in Höhe von DM erhalten.

Hiermit beantrage ich die Erstattung der für diese Einmalzahlungen abgeführten Sozialversicherungsbeiträge.

Begründung:

Mit dem Urteil vom 11. Januar 1995 (Az.: BvR 892/88) hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, daß es mit dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) unvereinbar ist, einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu Sozialversicherungsbeiträgen heranzuziehen, ohne daß dies bei der Berechnung von kurzfristigen Lohnersatzleistungen Berücksichtigung findet.

Das Bundesverfassungsgericht hatte dem Gesetzgeber zur Beseitigung dieses verfassungswidrigen Zustandes eine Frist bis spätestens 31. Dezember 1996 gesetzt. Auch mit der neuen Regelung – dem „Gesetz zur sozialrechtlichen Behandlung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt“ vom 12. Dezember 1996 (BGBl. IS. 1859) – wurde dem oben genannten Beschluß des Bundesverfassungsgerichts jedoch nicht Genüge getan, da die beitragsrechtliche Behandlung der Einmalzahlungen nahezu unverändert geblieben ist.

Weiterhin wird einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu Sozialversicherungsbeiträgen herangezogen, ohne daß es bei der Berechnung von kurzfristigen Lohnersatzleistungen wie beispielsweise Arbeitslosengeld und Übergangsgeld berücksichtigt wird. Beim Krankengeld wurden die Voraussetzungen für eine höhere Leistung so gefaßt, daß von einem gebotenen Pendant für die auch aus den Einmalzahlungen geleisteten Beiträge nicht gesprochen werden kann.

Eine verfassungskonforme Regelung des Abzugs von Sozialversicherungsbeiträgen bei Einmalzahlungen ist damit nicht getroffen worden.

Daher bitte ich Sie, den zu Unrecht gezahlten Betrag auf mein Konto

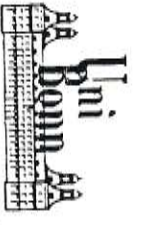
Nr....., bei der

BLZ....., zu überweisen.

Sollten Sie diesem Antrag nicht entsprechen, bitte ich um einen rechtsmittelfähigen Bescheid.

Mit freundlichen Grüßen

.....



RHEINISCHE FRIEDRICH-WILHELMS-UNIVERSITÄT BONN

DER KANZLER

Universität Bonn, Regina-Pacis-Weg 3, 53113 Bonn

Bonn, 16. August 1999

An alle
Institute und Seminare
der Universität Bonn (ohne MEB)

Hauspost

Rundschreiben Nr. 30/99

Hilfen am DV-Arbeitsplatz für Mitarbeiter

Sehr geehrte Damen und Herren,

neben DV-Ausbildung und allgemeiner DV-Beratung wird das Regionale Hochschulinstitut für DV (RHfZ) der Universität Bonn künftig im Rahmen eines zeitlich zunächst bis zum Ende der Vorlesungszeit des SS 2000 begrenzten Projektes eine neue Dienstleistung zur Hilfe rund um DV-Arbeitsplätze von Mitarbeitern anbieten.

Ab 01.09.99 können Sie sich bei Fragen zur Bedienung Ihres DV-Arbeitsplatzes bei

DV-Hilfen

melden (Mail: DV-Hilfen@uni-bonn.de), sich schriftlich mit dem Stichwort "DV-Hilfen" ans RHfZ, Wegelestraße 6, 53115 Bonn, wenden, oder per Telefon (Tel. 73-345, mindestens dienstags und mittwochs vormittags) Auskunft erhalten.

Welche Hilfen können erwartet werden?

- Ziel ist, im Umgang mit Windows,
- mit den Office-Programmen und
- den vom RHfZ angebotenen Netzdiensten wie Mail und WWW
- und zur Not auch beim Nachinstallieren von Programm- oder Betriebssystemkomponenten behilflich zu sein.
- Falls nötig und möglich, wird dazu jemand zu Ihnen an Ihren Arbeitsplatz kommen.
- Darüber hinaus wird versucht, bei Umstellungen an mehreren Arbeitsplätzen kleine Extrakurse zur Einarbeitung anzubieten oder auch zu vermitteln,
- und Hinweise auf Selbstlernprogramme zu geben.
- Für Interesse besteht die Möglichkeit, sich zum DV-Trainer für Kollegen einzuarbeiten zu lassen.

So können Hilfesuchende dazu beitragen, daß Ihnen besser geholfen werden kann:
- Versenden Sie Ihre Frage mit Name, Telefonnummer, Mail-Adresse und eventuell der Tageszeit, zu der man Sie erreichen kann.

- Wenn möglich, geben Sie Namen und Versionsnummer des Betriebssystems und der Anwendung an, auf die sich Ihre Frage bezieht. Dabei kann der DV-Verantwortliche in Ihrem Arbeitsbereich helfen. Nebeneffekt: So lernen Sie die DV-Ansprechpartner in Ihrem direkten Arbeitsumfeld kennen. Das wird bei DV-Problemen, die mehrfach vorkommen, und für die Zusammenarbeit mit dem RHfZ immer wichtiger.

- Sollten Installationsarbeiten anfallen, halten Sie bitte die entsprechenden Datenträger bereit. Es werden keine neuen Lizenzen vergeben und keine lizenzpflichtigen Programme mitge-

- bracht. Es gibt im RHfZ immer wieder Nachfrage für die Vermittlung von DV-Kursen, freien Kursräumen, Dozenten, Projektoren etc. Falls Sie Informationen über Kurzsturne oder Veranstaltungen zum DV-Unterricht in anderen Instituten der Universität haben, teilen Sie diese doch bitte den "DV-Hilfen" mit - möglichst mit Ansprechpartner, Telefon- oder Mailadresse. So kann das RHfZ vielleicht in Zukunft Ihnen und anderen besser helfen, wenn Fragen zu Kursen oder Raumvermittlung gestellt werden.

Alle Anlaufstellen im Überblick:

DV-Hilfen

Hilfe am Arbeitsplatz für Mitarbeiter

Mail: DV-Hilfen@uni-bonn.de

Hauspost: Stichwort "DV-Hilfen" RHfZ, Wegelestraße 6, 53115 Bonn

Telefon: 73 - 34 51, mindestens dienstags und mittwochs vormittags

DV-Beratung des RHfZ

Beratung zu allgemeinen DV-Fragen für Mitarbeiter und Studenten

Ort: RHfZ, dritte Etage, Zimmer 313

Telefon: 73 - 27 51

Mail: Beratung@uni-bonn.de

Öffnungszeiten: Mo-Fr 9 - 12 und 14 - 18 Uhr

DV-Kurse der Internen Fortbildung

DV-Fortbildung für Mitarbeiter

Die Kurse werden per Rundschreiben veröffentlicht.

Anmeldung ausschließlich über die interne Fortbildung.

Anspruchspartnerin: Frau Dahr, Abteilung 3.3, Tel. 73 - 57 08

RHfZ-Kursprogramm

DV-Ausbildung für Studenten und Mitarbeiter

Schriftliche Anmeldung für Mitarbeiter im Sekretariat des RHfZ.

Genaueres steht im Vorspann des Kursprogramms.

Verpflichtung in der Vorlesungsverzeichnis, in der Zeitschrift "RHfZ-Aktuell",

im Aushang des RHfZ

und unter <http://www.uni-bonn.de/rhfz/fokurs.html>

Ich bitte, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise von diesem Schreiben zu unterrichten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. R. Lutz

Dienstag: 300 500 00	BLZ	300 500 00	Konto-Nr.	57065
Regina-Pacis-Weg 3	Landeszentralbank Bonn	300 000 00		30001521
53113 Bonn	Postbank Köln	370 100 50		10903-602

Kernzeitkennung: 8.30-12.00 Uhr, 13.30-15.00 Uhr