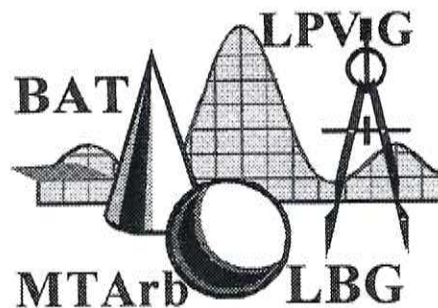


DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn

Nummer 37 - Mai 2000

Inhalt:

- Seite 3: Rechenschaftsbericht des PR in Zahlen
- 5: Uni-Lexikon 9: Der Personalrat
- 7: Job-Ticket
- 8: Leistungsprämien / Qualitätspakt
- 9: Änderung der Arbeitszeitverordnung
- 10: Spuren im Kaffeesatz
- die Zukunft der Liegenschaftsverwaltung
- 12: Tarifabschlüsse im Öffentlichen Dienst

Redaktion: S. Möller, C. Müller, A. Schmitz, 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

auf ein
WORT

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die vierjährige Amtszeit des derzeitigen Personalrats läuft am 30.06.2000 ab, daher legen wir Ihnen - sozusagen auf der Zielgeraden - erneut einen Rechenschaftsbericht vor, der den Zeitraum von der letzten Personalversammlung (im Dezember '99) bis heute umfaßt.

Um den nackten Zahlen noch ein wenig Leben einzuhauchen, widmet sich das Uni-Lexikon in dieser Ausgabe einmal dem Thema Personalrat. Ich hoffe, die alltägliche Tätigkeit des Personalrates findet Ihr Interesse und regt Sie darüber hinaus noch an, am 22./23. Mai den neuen Personalrat zu wählen. Ich möchte Sie bitten, sich an diesen Personalratswahlen aktiv zu beteiligen, damit der neue Personalrat die breite Unterstützung der Beschäftigten hat.

Mit einem schönen Gruß


Christel Müller



Die Arbeit des Personalrates vom 23.11.99 bis 24.04.00 in Zahlen:

Beamte:

-Beförderungen:	1
-Einstellungen/Versetzungen:	1

Angestellte:

-Einstellungen :	47
-Um- und Höhergruppierungen:	47
-Weiterbeschäftigungen auf unbestimmte Zeit:	12
-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	57
-Abordnungen/Umsetzungen:	16
-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	23
-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	12
-Weiterbeschäftigungen i. Rahmen v. Altersteilzeit:	1

Arbeiter:

-Einstellungen:	14
-Höhergruppierungen:	11
-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	3
-Abordnungen/Umsetzungen:	5
-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	2
-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	2
-Ordentliche Kündigungen:	1
davon abgelehnte Kündigungen:	1

Alle Gruppen:

-Einstellungen von Azubis:	27
-Übernahmen aus dem Ausbildungsverhältnis:	1
-Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses:	35
-Fortbildungsmaßnahmen:	142
-Stellenausschreibungen:	70

Im Zeitraum zwischen dem 23.11.1999 und dem 24.04.2000 wurden dem Personalrat insgesamt 533 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. Es wurden dem Personalrat auch 3 Abmahnungen vorgelegt. Bei diesen 3 Vorlagen hatte der Personalrat 2 mal Bedenken geäußert, zu einer Abmahnung gab der Personalrat eine umfangreiche Stellungnahme ab.

Die Tätigkeit des Personalrats beschränkt sich natürlich nicht nur auf die von der Personalabteilung vorgelegten Maßnahmen, wir werden in vielen Fällen auch von uns aus sowie im Auftrag von Kolleginnen und Kollegen aktiv



Übrigens, früher war doch nicht alles besser:

Der Staatshaushalt muß ausgeglichen sein.

Die öffentlichen Schulden müssen verringert werden.

Die Arroganz der Behörden muß gemäßigt und kontrolliert werden.

Die Zahlungen an ausländische Regierungen müssen abgebaut werden, wenn der Staat nicht bankrott gehen soll.

Die Leute sollen wieder lernen zu arbeiten,
statt auf öffentliche Rechnung zu leben.

Markus Tullius Cicero im Jahre 55 v. Chr.

Die Kritik der reinen Vernunft

Wie kann man nur auf die Idee kommen, einen zusammengewürfelten Haufen aus: Technischen Assistenten, Elektrikern, Bibliothekaren, Feinmechanikern etc. darüber beraten zu lassen, ob eine Tätigkeitsdarstellung der vorgenommene Eingruppierung in den BAT (**BundesAngestelltenTarifvertrag**) entspricht?

Wie kann man zulassen, daß Menschen mit artfremder Ausbildung darüber beraten, wie Maßnahmen des Arbeitsschutzes am sinnvollsten umgesetzt werden? Sicher ist all dies fragbar und würdig es zu fragen - aber eben auch Tatsache! Denn all dies gehört zu den Aufgaben des Personalrates.

An der Universität Bonn (einschließlich der Medizinischen Einrichtungen) gibt es vier Personalvertretungen:

- (Ihren) Personalrat
- den Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten
- den Personalrat der Medizinischen Einrichtungen
- den Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten der Medizinischen Einrichtungen

Alle handeln und arbeiten nach dem 'Landespersonalvertretungsgesetz' (LPVG).

Im LPVG sind die Aufgaben des Personalrates festgelegt.

Allgemeine Aufgaben

§ 64 nennt die allgemeinen Aufgaben des PR, wie z.B.:

-darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, ... durchgeführt werden,

oder

-auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen ...

Aha, da haben wir es schon. Der Personalrat soll tatsächlich die Fachkräfte beraten.

Da wir auf diesen Gebieten jedoch reine Amateure sind, beruht unsere Beratung, unsere Anregung und Kritik nur auf dem gesunden Menschenverstand (also auf reiner Vernunft). Hilfreich dabei sind Kenntnisse darüber, welche Probleme die Kolleginnen und Kollegen vor Ort haben. Die Beispiele machen deutlich, daß es für den Personalrat sehr wichtig ist, Informationen aus allen Bereichen der Universität zu sammeln. Denn diese Informationen sind die Basis unserer (vernünftigen) Vorschläge.

Wie kommt der Personalrat an Informationen?

Dies kann durch Begehungen geschehen, wie kürzlich bei einer stichprobenartigen Kontrolle von Bildschirmarbeitsplätzen oder durch Ihre telefonischen Anfragen und Mitteilungen.

Ebenso dient die Personalversammlung dazu, zu erfahren, welche Probleme gerade bestehen.

Damit der Personalrat aber auch die Möglichkeit hat, seine Fühler in jeden Winkel der Universität auszustrecken, orientiert sich die Größe des Personalrates an der Anzahl der zu vertretenden Beschäftigten. An der Universität Bonn sind derzeit rund 2000 (nichtwissenschaftliche) Mitarbeiter zu vertreten, gemäß LPVG besteht der Personalrat daher aus 15 Mitgliedern (10 Angestellten, 3 Arbeitern und 2 Beamten - dies entspricht jeweils dem Anteil

der Beschäftigten in den einzelnen Gruppen).

Diese Personalratsmitglieder sind größtenteils vor Ort in den Instituten, Seminaren und Zentralen Einrichtungen beschäftigt, kennen also die Probleme aus eigenen Erleben und dienen dort auch als Ansprechpartner. Zudem setzt sich Ihre Personalvertretung aus Mitgliedern der unterschiedlichsten Berufsgruppen zusammen: Gärtner, Büroangestellte, Techniker, usw. - aber das sagten wir bereits. So ist für (fast) jedes Probleme ein sachkundiges Mitglied im Personalrat.

Bevor Sie denken können, wir hätten nichts zu tun, solange Sie keine Probleme an uns herantragen und alle Tarifverträge und Gesetze ordnungsgemäß Anwendung finden, gehen wir noch einmal auf das LPVG ein. Darin ist auch eine Anzahl detaillierter Aufgaben vorgegeben, die dazu führen, daß im wöchentlichen Rhythmus ein Berg von Papieren zwischen Personalabteilung und Personalrat hin und her gereicht wird.

Es handelt sich dabei um sogenannte beteiligungspflichtige Maßnahmen.

Die Beteiligungsrechte des Personalrats.

Für diverse Maßnahmen der Dienststelle ist eine Beteiligung des Personalrates zwingend erforderlich. Es gibt drei Beteiligungsarten:

1. Mitbestimmung

Mitbestimmung bedeutet, daß die vorgesehene Maßnahme ohne die Zustimmung des Personalrats nicht durchgeführt werden kann. Dazu gehören: Einstellungen, Eingruppierung, Höhergruppierung, Beförderung, Umsetzung (für mehr als 3 Monate), Versagen einer Nebentätigkeit, Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung und vieles mehr.

Lehnt der Personalrat eine Maßnahme ab, muß er dies sachlich begründen. Die Einstellung eines neuen Mitarbeiters kann nicht abgelehnt werden, weil der Personalrat lieber einen internen Bewerber fördern möchte. Die Ablehnungsgründe müssen sich auf die Aufgaben am Arbeitsplatz und die jeweiligen Fähigkeiten und Kenntnisse der Bewerber beziehen.

2. Mitwirkung

Die Mitwirkung stellt gegenüber der Mitbestimmung eine schwächere Form der Beteiligung dar. Maßnahmen die der Mitwirkung durch den Personalrat bedürfen, können erst dann durchgeführt werden, wenn die beabsichtigte Maßnahme dem Personalrat vorgelegt und ihm erläutert wurde. Dies muß so rechtzeitig erfolgen, daß Einwände und Änderungswünsche des Personalrats noch berücksichtigt werden können. Beispiele dazu aus unserem Rechenschaftsbericht sind Stellenausschreibungen und Abmahnungen.

3. Anhörung

Die Anhörung ist die schwächste Beteiligungsform. Danach ist der Personalrat bei bestimmten Maßnahmen vor Durchführung der Maßnahme anzuhören. Die Anhörung des Personalrats hat so rechtzeitig zu erfolgen, daß die Äußerungen des Personalrats noch Einfluß auf die Willensbildung der Dienststelle nehmen können. Dies muß beispielsweise geschehen bei: Anordnung von amts- oder vertrauensärztlichen Untersuchungen, der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten oder bei wesentlichen Veränderung oder Verlagerungen von Arbeitsplätzen.

Wesentlicher Teil der Arbeit des Personalrats bleibt die Beratung

Nach wie vor sehen alle Personalratsmitglieder als Schwerpunkt ihrer Arbeit die Beratung und Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen an: Beratung und Information zu Arbeits- und Tarifrecht, Unterstützung in Konfliktfällen, Fragen von Fort- und Weiterbildung, Beurlaubung, Sonderurlaub, Kündigungs- und Auflösungsverträge um nur einige Punkte zu nennen.

Sollten Sie diesen Artikel zu Ende gelesen haben, beglückwünsche ich Sie an dieser Stelle für Ihr Gespür für das wirklich Interessante.

Job-Ticket

Fortsetzung der unendlichen Geschichte

Das Job-Ticket an der Uni Bonn ist noch nicht tot! Vielmehr sind Ihre Fragebögen zwar ausgewertet, jedoch aufgrund der Erkrankung einer der maßgeblichen Initiatoren der neuerlichen Umfrage sowie eines Wechsels in der Leitung der Arbeitsgruppe konnten bisher weder das Ergebnis noch die daraus resultierenden Preisvorschläge in der Arbeitsgruppe besprochen und anschließend offiziell per Rundschreiben veröffentlicht werden (zusammen mit einem verbindlichen Bestellformular).

Nachdem eine frühere Umfrage auf der Basis eines **einheitlichen** Preises für alle Job-Tickets gescheitert war (jedes Job-Ticket hätte für ca. DM 120,- abgegeben werden müssen), basiert die jetzige Umfrage auf **gestaffelten** Preisen (je größer die Entfernung zum Wohnort, desto höher der Abgabepreis; jedoch deutlich unter dem Preis der jeweiligen Monatskarte im Abo.)

Hier vorab zu Ihrer Unterrichtung ein Zwischenbericht über die Ergebnisse der Umfrage:

- Rücklaufquote: nur 30% (d.h. von 4300 versandten Bögen wurde 1301 zurückgeschickt); von den Rücksendern wiederum haben sich 878 (=67,5%) für das Job-Ticket ausgesprochen, 423 (=32,5%) **dagegen**.

Ein Preisvorschlag, gestaffelt nach Entfernungskategorien, könnte z.B. wie folgt aussehen (vorbehaltlich der Zustimmung durch die Arbeitsgruppe):

Kategorie = Tarifbereiche des VRS	Interessenten f. Job-Ticket	Preisvorschlag	Dagegen: Preis Monatskarte	
1 (Stadt BN)	1	428	60.--	62,40
	2		60.--	83,80
2	3	230	90.--	111,80
	4		90.--	133,30
3	5	120	120.--	157,30
	6		120.--	184,60
4	7	23	150.--	214,80
	8		150.--	235,90
	9		150.--	260,70
	10		150.--	260,70
	11		150.--	303,30
	12		150.--	303,30
5.12	Übergangstarif AHR/1	26	105.--	113 - 163
5.13	Übergangstarif AHR/2	21	135.--	199 - 254
5.23	Überg.-tarif VRR/Süd	6	141.--	?
5.24	Überg.-tarif VRR/Nord	4	171.--	?
6	Keine Angaben	20	?	?

Der o.g. Preisvorschlag basiert auf einer 84%-igen Deckung (gem. o.g. Rücklauf), wobei man davon ausgeht, daß die fehlenden 16% sich dem Job-Ticket noch anschließen werden (z.B. diejenigen, die den Fragebogen überhaupt nicht erhalten haben – oder vergessen haben, ihn rechtzeitig zurückzuschicken). Sollte dem nicht so sein, erhöht sich der Preis etwas; schließen sich noch mehr Interessenten an, so reduziert sich der Preis entsprechend.

Alle o.g. Angaben sind nur unter Vorbehalt mitgeteilt; detailliertere Angaben und verbindliche Preisangaben werden zu einem späteren Zeitpunkt von der Verwaltung per Rundschreiben mitgeteilt.

LEISTUNGSPRÄMIEN

Auch in diesem Jahr werden wieder Leistungsprämien vergeben.

Laut Ministerium sind dabei folgende Vorgaben zu beachten:

- Verteilung auf maximal 10% der Gesamtbeschäftigten
- Zuteilung der Leistungsprämien auf Vorschlag der Vorgesetzten
- Herausragende besondere Einzelleistungen (was auch immer das sein mag)

Eine Mitbestimmung des Personalrates bei der Vergabe im Einzelfall besteht nicht.

Daher sollten Sie - vor Ort - Ihre Vorstellungen in die Diskussion einbringen.

Wenden Sie sich mit Vorschlägen an Ihre direkten Vorgesetzten.

Falls Sie Vorschläge für grundsätzliche Vergabekriterien haben, sollten Sie sich damit ebenfalls an den Personalrat wenden, denn eine Mitbestimmung bei der Festlegung von grundsätzlichen Kriterien besteht.

QUALITÄTSPAKT

Am 17./18. Februar war eine Arbeitsgruppe des Expertenrates in Bonn, um den von der Universität eingereichten "Bericht zum Qualitätspakt" vor Ort mit Vertretern aller Fakultäten und Statusgruppen zu besprechen. Eine abschließende Stellungnahme des Expertenrates liegt noch nicht vor. Wir gehen aber davon aus, daß die Vorschläge der Universität ohne große Änderungen übernommen werden.

Bisher lag dem Personalrat erst einmal die Maßnahme "Umsetzung aufgrund des Qualitätspaktes" vor. Im Rahmen des Qualitätspaktes haben bisher sechs Kolleginnen und Kollegen konkrete Aufträge an den Personalrat gerichtet. Bei den dann erfolgten Gesprächen mit Vorgesetzten und Professoren zeigte sich, daß im Bereich der Institute noch erhebliche Unklarheit herrscht, wie man genau die Stelleneinsparungen umsetzen will. Wird z.B. in einem Institut ein Lehrstuhl gestrichen, hofft man, die davon betroffenen *Nichtwissenschaftler* in anderen Bereichen innerhalb des Institutes umsetzen zu können, z.T. war aber nicht klar, welchen Einfluß die jeweiligen Fakultäten noch ausüben können bzw. werden.

Der überwiegende Teil der Stelleneinsparungen wird durch reguläres Ausscheiden von Beschäftigten abgearbeitet. Von Seiten der Personalverwaltung wurde dem Personalrat vor einiger Zeit mündlich zugesagt, beim Vorliegen konkreter Namen, den betroffenen Kolleginnen und Kollegen aus einer - dann einzurichtenden - Stellenkartei Ausschreibungen zukommen zu lassen. Falls Sie diesbezüglich Vorschläge an den Personalrat haben, melden Sie sich bitte im Geschäftszimmer des PR. Tel. 7381

Arbeitszeitverordnung geändert

Die "14. Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten in NRW" vom 25.01.2000 enthält etliche Neuerungen, die sich in erster Linie auf die Rahmenbedingungen der Gleitenden Arbeitszeit beziehen und damit für viele Beschäftigte (nicht nur Beamte) von Bedeutung sein können. Auszugsweise sind zu nennen:

- Das Gleitzeitende wird auf 19.30 Uhr erhöht; eine genereller Gleitzeitbeginn ab 6.30 Uhr ist für Behörden möglich, wenn dienstliche Bedürfnisse vorliegen. Das maximal übertragbare Zeitguthaben erhöht sich auf 20 Stunden.
- Die Zahl der möglichen Gleittage pro Monat erhöht sich um einen halben Tag auf in der Summe maximal 2 ganze Gleittage. Die Zahl der ganzen Gleittage pro Jahr darf 12 Tage nicht überschreiten.
- Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann allgemein oder im Einzelfall zugelassen werden, daß im Dezember bis zu 4 ganze Gleittage genommen werden. Dafür entfallen im Januar die Gleittage; die Fehlzeiten dürfen Ende Januar 10 Stunden nicht überschreiten.
- Wer seine Arbeitszeit zur Betreuung eines Kindes (gilt in diesem Zusammenhang für Kinder bis zum 12. Lebensjahr) reduziert hat, soll von den Regelungen zur Inanspruchnahme der Kernarbeitszeit abweichen dürfen.
- Bei Vorliegen eines dienstlichen Bedürfnisses kann - nach Absprache mit der Dienststelle - von den Regelungen zur Übertragbarkeit von Zeitguthaben und zu den Gleittagen abgewichen werden.
- Für Hochschulen kann die oberste Dienstbehörde abweichende Regelungen zur Gleitzeit zulassen. Die Entscheidung über abweichende Regelungen kann auf die Dienststellenleiter (Kanzler) delegiert werden, wenn unser Ministerium eine entsprechende Anweisung für die Hochschulen des Landes erläßt.

Eine weitere wichtige Änderung wurde für Dienstreisen vorgenommen. Überschreiten die Reisezeiten, die über die am jeweiligen Tage maßgebliche Arbeitszeit hinausgehen, im Kalendermonat insgesamt 10 Stunden (bislang 15 Stunden), so ist innerhalb von drei Monaten die Hälfte (bislang ein Drittel) dieser Zeit als Freizeitausgleich zu gewähren.

Die redaktionelle Überarbeitung der Dienstvereinbarung-Gleitzeit für die zentrale Verwaltung wurde vom Personalrat mit Schreiben vom 7. März beantragt.

Inwieweit diese neuen Regelungen in die bestehende Dienstvereinbarung zur Gleitzeit zu integrieren sind bzw. automatisch Einzug halten, wird in den nächsten Wochen mit der Dienststelle zu verhandeln sein. Dabei ist seitens des Personalrates sorgfältig zu prüfen, welche Vor- bzw. Nachteile sich durch die Änderungen für die Beschäftigten ergeben können.

Ein erstes Treffen zwischen Personalratsvertretern und Dienststelle findet am 11. Mai statt.

Spuren im Kaffeesatz

Der Versuch, die Entwicklungen im Bereich der Liegenschaftsverwaltung vorherzusagen, gleicht ein wenig dem Lesen im Kaffeesatz, dennoch entdeckt man darin natürlich die eine oder andere Spur, die zu deuten möglich ist. Sichere Erkenntnisse gibt es wenige.

Was bisher geschah:

Im Frühjahr 1998 wurde die Unternehmensberatung "Dr. Seebauer und Partner" von der Landesregierung mit der Untersuchung der *Verwaltung der Liegenschaften des Landes* beauftragt.

Die Firma "Seebauer" erstellte eine Übersicht über sämtliche Gebäude des Landes (Justizanstalten, Forstämter, Schlösser, Universitäten etc.) und erstellte vier Modelle zur Bewirtschaftung dieser Gebäude und Grundstücke. Favorisiert wurde ein Modell, welches die Einrichtung eines zentralen Landesbetriebs zur Liegenschaftsverwaltung vorsah, dieses Modell ermöglicht auch einen späteren Übergang zur Privatisierung. Außerdem hatte das Gutachten - sicher zur Freude des Auftraggebers - landesweit in allen Einrichtungen einen - aus unserer Sicht unsinnigen - Personalüberhang von ca. 2000 Stellen festgestellt.

Zur Liegenschaftsverwaltung der Universität gehören die Abteilung Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten, die Abteilung Sicherheitswesen/Umweltschutz und der Strahlenschutz, sowie Hausverwaltung und Technische Abteilung. In Bonn wären ca. 150 - 200 Kolleginnen und Kollegen betroffen.

Ende letzten Jahres waren diese Überlegungen für die Hochschulen - vorläufig - vom Tisch, eine Kabinettsvorlage sah die Einrichtung eines Landesbetriebs für alle Landeseinrichtungen *außer* den Hochschulen vor. Bewirtschaftung und Betreuung der Liegenschaften wäre also bei den Hochschulen geblieben. Da die Gebäude kein Eigentum der Hochschulen sind, war damals schon klar, daß eine Kaltmiete - die an die Landeseinrichtung gezahlt werden müßte - fällig würde.

Zunächst zu den sicheren Erkenntnissen:

Die aktuellste offizielle Information ist ein Satz im Kabinettsbeschluß vom 1. Februar 2000 zur Liegenschaftsverwaltung, dieser Satz lautet:

"Für die Hochschulen und Medizinischen Einrichtungen sind für die Geschäftsfelder kaufmännisches Facilitymanagement, technisches Facilitymanagement und infrastrukturelles Facilitymanagement vom Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung, Finanzministerium und Ministerium für Bauen und Wohnen Sonderregelungen zu erarbeiten."

... und nun zu den Spuren:

Vor den Landtagswahlen in diesem Monat konnte man nicht mit einer Klärung der Situation rechnen. Natürlich gibt es Spekulationen, daß bereits fertige Pläne in den Schubladen liegen, die nach der Landtagswahl direkt auf den Tisch kommen sollen. Ein Hinweis darauf, daß die oben genannte *Sonderregelungen* noch erarbeitet

werden, ist die Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe, die diese Aufgabe übernommen hat.

In zwei Schreiben, die das Ministerium kürzlich an die Kanzler der Hochschulen richtete, wurden diese aufgefordert, eine Stellungnahme dazu abzugeben, welche Tätigkeiten im Bereich der Liegenschaften von den Hochschulen übernommen werden bzw. welche abgegeben werden können. Das zweite Schreiben konkretisierte diese Anfrage, darin stellte das Ministerium bereits dar, welche Tätigkeiten aus Sicht der Arbeitsgruppe an einen zentralen Landesbetrieb abgetreten werden können; hierzu einige Beispiele:

Betriebsführung/Betriebstechnisches Management (Inspizieren, Warten, Entsorgen, kleine Umbauten, Dokumentieren, u.ä.), Unterhaltung/Instandsetzung (Technische Anlagen, Außenanlagen), Hausmeisterdienste, Reinigungsdienste u.ä.

An den Hochschulen verbleiben soll der Büro-Service (Sekretariat, Poststelle, Büromöbel, Büromaterial), Hausmüll- und Sondermüllentsorgung, Schlüsselverwaltung, Fuhrparkverwaltung, usw.

In der Diskussion ist ebenfalls noch die sogenannte Cluster-Lösung.

Im Cluster-Bonn würden danach

- die Universität Bonn
- das Zoologische Forschungsinstitut und Museum König sowie
- die Fachhochschule Rhein-Sieg

von einer Liegenschaftsverwaltung betreut.

Für eine Lösung an den Hochschulen spricht die Komplexität der Aufgaben. Spezielle Geräte, die zu wissenschaftlichen Forschungszwecken benötigt werden, müssen von besonders geschultem Personal betreut werden, und erfordern besondere räumliche Vorkehrungen.

Ein Resümee:

Da die Hochschulen den Hauptteil der Immobilien des Landes stellen, sind sie von den zukünftigen Änderungen besonders betroffen.

Eindeutiges Ziel der Landesregierung ist es, Personalstellen abzubauen, aus der Sicht der Landesregierung ist dabei die Privatisierung der einfachste Weg. Von heute auf morgen kann so der Personalbestand des Landes drastisch reduziert werden. So geschieht es gerade bei den Medizinischen Einrichtungen. Vorgemacht wurde es bei Bahn und Post. Auch Verkehrsbetriebe und Bundeswehr sind aktuelle Beispiele. Natürlich würde dies, wie bei den genannten Beispielen, sozialverträglich umgesetzt, so daß wir für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen keine Gefahr des Arbeitsplatzverlustes sehen, aber erhebliche Veränderungen sind möglich. Und wie die aussehen, ja dahinter steht eben noch ein großes Fragezeichen.

Einen regelrechten Aufschrei von Seiten der Kanzler der nordrhein-westfälischen Hochschulen gab es nicht, die Hochschulleitungen haben sich zwar geschlossen gegen die geplanten Änderungen ausgesprochen, wir befürchten aber, daß dieser Protest nicht nachdrücklich genug im Ministerium angekommen ist, und daß nun eine Entwicklung in Gang kommt, die den Universitäten einige Verluste an Planstellen bescheren kann - und nicht nur das!

P.S. Gerüchten zu Folge beabsichtigt die Landesregierung in einem nächsten Schritt, die Personalräte zu privatisieren. Merke: Liegenschaft ist überall!

Übersicht über die Tarifabschlüsse im Öffentlichen Dienst:

Gültig ab	Prozent/Betrag	Bemerkungen
1. Januar 1968	3,5 Prozent	Nur Ecklöhne und Grundvergütungen
1. Juli 1968	4,0 Prozent	Nur Ortszuschlag und 3 DM bis 6 DM auf Sozialzuschlag
1. Januar 1969	6,0 Prozent	Nur Ecklöhne und Grundvergütungen und 2 DM bis 13 DM auf Sozialzuschlag
1. April 1969	6,0 Prozent	Nur Ortszuschlag
1. Oktober 1969	300 DM	Einmalbetrag
1. Januar 1970	8,0 Prozent	
1. Januar 1971	7,0 Prozent	zusätzlich 27 DM Sockelbetrag
1. Januar 1972	4,0 Prozent	Zusätzlich 30 DM Sockelbetrag
1. Januar 1973	6,0 Prozent	zusätzlich 40 DM Sockelbetrag
1. Januar 1974	11,0 Prozent	Mindestbetrag 170 DM
1. Januar 1975	6,0 Prozent	100 DM als Einmalbetrag (Streckungsbetrag)
1. Februar 1976	5,0 Prozent	Mindestbetrag 85 DM
1. Februar 1977	5,3 Prozent	100 DM als Einmalbetrag (Streckungsbetrag)
1. März 1978	4,5 Prozent	
1. März 1979	4,0 Prozent	
1. März 1980	6,3 Prozent	
1. März 1981		Je 120 DM für März/April
1. Mai 1981	4,3 Prozent	
1. Mai 1982	3,6 Prozent	zusätzlich 40 DM Einmalbetrag
1. März 1983	2,0 Prozent	
1. Jul 1983	2,5 Prozent	
1. März 1984	3,0 Prozent	
1. Januar 1985	3,2 Prozent	zusätzlich 240 DM Einmalbetrag
1. Januar 1986	3,5 Prozent	zusätzlich Erhöhung des Sozialzuschlags und des Ortszuschlags für die unteren Lohn- und Vergütungsgruppen um 20/40 DM; ab dem zweiten Kind einheitlicher Orts- bzw. Sozialzuschlag pro Kind 115,80 DM
1. Januar 1987	3,4 Prozent	Verzicht auf Vergütungsspitzenbeträge für Auszubildende möglich
1. März 1988	2,4 Prozent	
1. Januar 1989	1,4 Prozent	
1. Januar 1990	1,7 Prozent	Ab 1. Juli für die neuen Länder 60 Prozent des West-Niveaus
1. Januar 1991	6,0 Prozent	
1. Januar 1992	5,4 Prozent	Erhöhung des Urlaubsgelds um 200 DM; Einmalzahlung 750/600 DM gestaffelt nach Vergütungsgruppe Ab 1. Mai für die neuen Länder 70 Prozent, ab 1. Dezember 74 Prozent des West-Niveaus
1. Januar 1993	3,0 Prozent	Erhöhung des Kinderzuschlags um 10 DM für die unteren Lohn- und Vergütungsgruppen und erstmals 10 DM ab dem ersten Kind Ab 1. Juli 1993 für die neuen Länder 80 Prozent des West-Niveaus
1. Januar 1994	2,0 Prozent	Gestaffelt nach Vergütungsgruppen wird die Berechnungsgrundlage für das 13. Monateinkommen auf der Basis von 1993 für die Jahre 1994 bis 1996 eingefroren Ab 1. Oktober für die neuen Länder 82 Prozent des West-Niveaus
1. Mai 1995	3,2 Prozent	Zusätzlich 140 DM Einmalbetrag (Streckungsbetrag) Ab 1. Oktober für die neuen Länder 84 Prozent des West-Niveaus
1. Mai 1996		Einmalzahlung für Mai bis Dezember 300 DM
1. Januar 1997	1,3 Prozent	Ab 1. September für die neuen Länder 85 Prozent des West-Niveaus
1. Januar 1998	1,5 Prozent	Altersteilzeit mit 83 Prozent des regelmäßigen Vollzeitnettoarbeitsentgelts ab dem 55. Lebensjahr
1. Sep 1998		In den neuen Ländern wird 86,5 Prozent des West-Niveaus gezahlt (Laufzeit bis 31.12.1999)
1. April 1999	3,1 Prozent	300 DM Einmalzahlung für Januar bis März Laufzeit bis 31. März 2000