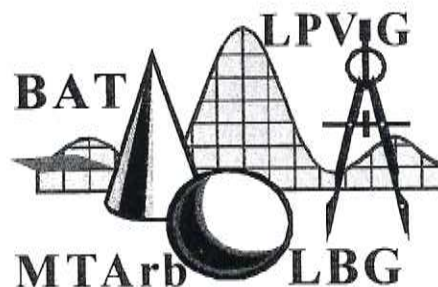


DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 41 – November 2003

Inhalt:

- Seite 3: Einladung zur Personalversammlung
- 4: Die Arbeit des PR in Zahlen
- 5: Abmahnung
- 6: JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung)
- 7: Teilzeit
- 8: Bürgertelefon
- 9: Uni-Lexikon: Hausmeister
- 11: „Bericht aus Bonn“
- 12: Nichtraucherchutz
- 14: Beendigung von Arbeitsverträgen
- 16: „Fritz-Willi meint ...“

auf ein
WORT

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

vermutlich wird uns niemand für die mögliche Einführung der 41 Stundenwoche verantwortlich machen, aber vorsichtshalber folgende Klärung:

Der Personalrat ist für *örtliche* Verfahren und Regelungen zuständig.

Bei einer Änderung der Wochenarbeitszeit handelt es sich um eine *überregionale* Regelung. Sowohl die Wochenarbeitszeit wie auch Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sind bzw. waren durch Tarifverträge festgelegt.

Bisher wurde der Tarifvertrag, der die Wochenarbeitszeit regelt, aber noch nicht gekündigt, so dass vorerst nur mit einer Arbeitszeitänderung für die Beamten zu rechnen ist, da für Beamte der Arbeitgeber alleine (also ohne Gewerkschaften) Änderungen beschließen kann. Für die Angestellten und Arbeiter wird sich (aufgrund des dazu notwendigen Verfahrens) voraussichtlich vor 2005 keine Änderung der Wochenarbeitszeit ergeben können.

Die Tarifverträge, in denen das Weihnachts- und Urlaubsgeld ausgehandelt wurden, sind allerdings von Arbeitgeberseite bereits gekündigt. Da die Verträge eine Nachwirkungsklausel beinhalten, haben Gewerkschaftsmitglieder für dieses Jahr noch einen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Es ist aber fest damit zu rechnen, dass alle ihr Weihnachtsgeld erhalten (Beamte mal wieder ausgenommen – da ist mit allem zu rechnen).

Leider haben uns auch schon Signale von weiteren Stellenkürzungen erreicht. Bonn dürfte dabei mit ca. 20 Kürzungen belastet werden.

Um auch noch mal was Erfreuliches mitzuteilen:

Der Personalrat arbeitet gemeinsam mit dem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten an einer Dienstvereinbarung Mobbing. Dabei hat uns wirklich der Ehrgeiz gepackt, und man kann sagen, wir arbeiten mit Hochdruck daran. Trotzdem wird es sicher noch einige Monate dauern, bis sich alle Seiten auf ein gemeinsames Papier geeinigt haben.

Um das Thema in die Diskussion zu bringen, möchten wir es aber bereits in den Mittelpunkt unserer nächsten Personalversammlung stellen. Was wir ansonsten planen, können Sie der gegenüberliegenden Einladung entnehmen.

Wir würden uns freuen, wenn wir Sie alle am 8. Dezember begrüßen können.

Bis dahin



IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn

Redaktion: G. Buske, R. Koppe, S. Möller, C. Müller, A. Schmitz, S. Werner

Druck: Universität Bonn Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Anschrift:

Personalrat der Universität Bonn
Konviktstr. 1
53113 Bonn

Fax: 0228 / 73 2825 (Uni-intern: 2825)

E-Mail: personalrat@uni-bonn.de

Sprechstunden: ab 8.00 Uhr oder nach telefonischer Vereinbarung

Telefon:

Geschäftszimmer, Frau Lommerzheim: 0228 / 73 7381 (Uni-intern: 7381)

Frau Müller: 5996 / Herr Schmitz: 5993 / Frau Werner: 5994

Personalversammlung

8. Dezember 2003
9.30 Uhr in der Aula

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zur diesjährigen Personalversammlung am 08.12.2003 laden wir Sie herzlich ein. Sie findet wie immer in der Aula im Uni-Hauptgebäude statt, diesmal jedoch erst um 9.30 Uhr.

Themen die Sie gerne in der Personalversammlung behandeln möchten, können Sie uns bis zum 27. November mitteilen.

Der Personalrat beabsichtigt, die geladenen Vertreter der Gewerkschaften und Berufsverbände zu bitten, einen kurzen Überblick zur aktuellen Tarifpolitik zu geben.

Wir haben folgende Tagesordnung vorgesehen:

1. Begrüßung
2. Bericht des Personalrats
3. Kurzreferate der Vertreter von Gewerkschaften und Berufsverbänden zur aktuellen Tarifpolitik und zu Gesetzesvorhaben
4. Vortrag zum Thema Mobbing
5. Verschiedenes
6. Aussprache

Die Teilnahme an der Personalversammlung ist Dienst. Sofern Teilzeitbeschäftigte außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit an der Personalversammlung teilnehmen, besteht Anspruch auf Dienstbefreiung.

Ein Aushang mit genauer Tagesordnung wird folgen.

Die Arbeit des Personalrates vom 05.11.2002 bis 21.10.2003 in Zahlen:

Beamte:	-Ernennung auf Probe:	1
	-Beförderungen:	4
	-Übernahme von einer anderen Dienststelle:	3
	-Abordnung/Versetzung an eine andere Dienststelle:	1
Angestellte:	-Einstellungen:	107
	-Übernahme aus Lohnempfängerverhältnis:	4
	-Um- und Höhergruppierungen:	103
	-Weiterbeschäftigungen auf unbestimmte Zeit:	18
	-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	105
	-Weiterbeschäftigungen i. Rahmen v. Altersteilzeit:	16
	-Abordnungen/Umsetzungen:	29
	-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	45
	-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	43
	-Abmahnung - hiergegen Bedenken geäußert:	1
	-Abmahnung im Rahmen der DV "Sucht" - hiergegen keine Bedenken geäußert:	2
	-Kündigung während der Probezeit - ohne Bedenken (s. o.):	1
	-Kündigung während der Probezeit - mit Bedenken (s. o.):	1
	-Betriebsbedingte Kündigung - abgelehnt:	1
Arbeiter:	-Einstellungen:	26
	-Höhergruppierungen:	40
	-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	9
	-Weiterbeschäftigungen im Rahmen von Altersteilzeit:	3
	-Abordnungen/Umsetzungen:	10
	-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	2
	-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	2
-ordentliche Kündigung - zugestimmt (Sicherheitsrisiko)	1	
Auszubildende:	-Einstellungen von Auszubildenden:	60
	-Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung:	8
	-Abmahnungen - mit Bedenken (s.o.):	2
	-Kündigung ohne Einhaltung einer Frist - keine Bedenken (s. o.):	1
	-Kündigung ohne Einhaltung einer Frist - Bedenken (s. o.):	1
Alle Gruppen:	-Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses m. Auflösungsvertrag auf Wunsch der Beschäftigten:	51
	-Fortbildungsmaßnahmen:	237
	-Stellenausschreibungen:	86

Im Zeitraum zwischen dem 06.11.2002 und dem 21.10.2003 wurden dem Personalrat in 48 Sitzungen insgesamt 1022 Vorlagen zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung von der Dienststelle vorgelegt.

Die Mitglieder des Personalrates sind aber nicht nur während der regelmäßig stattfindenden Sitzungen mit Personalratsangelegenheiten beschäftigt. Die Termine in Arbeitsgruppen, Vorstellungsgesprächen, bei Dienstjubiläen und Verabschiedungen werden auch von nicht freigestellten Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen.

Bevor es zu einer Kündigung kommt, haben oftmals schon lange Gespräche mit den betroffenen Kollegen oder Kolleginnen, deren Vorgesetzten, Personalabteilung und/oder dem Personalrat stattgefunden um dienstrechtliche Maßnahmen im Vorfeld abwenden zu können. Sollte es trotzdem bis zu einer Kündigung kommen (im Falle von Auszubildenden ist das immer eine außerordentliche), hat der Personalrat dann evtl. auch keine Bedenken mehr. Bei Kündigungen während der Probezeit und außerordentlichen Kündigungen hat der Personalrat nur das Recht, Bedenken zu äußern oder nicht, jedoch keine Möglichkeit, diese Art der Kündigung ggf. zu verhindern.

Die Abmahnung muss triftige Gründe haben

Jeder kann mal zu spät zur Arbeit kommen oder an einem rabenschwarzen Tag „einen Bock schießen“. Eine deutliche Ermahnung oder eine mündliche Rüge reicht in solchen Fällen meistens aus. Eine Abmahnung ist jedoch die offizielle und rechtsgültige „Gelbe Karte“ des Arbeitgebers, eine unmissverständliche Erklärung, dass dieser das arbeitsvertragswidrige Verhalten künftig nicht mehr hinnehmen werde. Eine Abmahnung wird ausgesprochen, damit der Ermahnte sein Fehlverhalten korrigieren kann. Sie macht jedoch keinen Sinn, wenn die betreffende Person etwa wegen Krankheit oder Behinderung ein bestimmtes Verhalten gar nicht korrigieren kann.

Eine Abmahnung wird jedoch nicht ausgesprochen, wenn die Verfehlung so gravierend ist, dass sie eine fristlose Kündigung nach sich zieht. Unterschlagung, Betrug oder schwerer Diebstahl machen für sich genommen schon eine fristlose Entlassung ohne Abmahnung möglich.

In anderen Fällen persönlichen Fehlverhaltens gilt: **Die Abmahnung ist Voraussetzung** dafür, dass eine „verhaltensbedingte Kündigung“ ausgesprochen werden kann, wenn nämlich das bereits abgemahnte Fehlverhalten fortgesetzt wird. Die Abmahnung muss triftige Gründe im Verhalten des Gemahnten haben, das Fehlverhalten muss konkret beschrieben werden und der Arbeitnehmer muss mit Bestimmtheit darauf hingewiesen werden, dass er im Falle der Missachtung mit weiteren arbeitsrechtlichen Schritten bis hin zur Kündigung rechnen muss.

Es müssen handfeste Pflichtverletzungen sein wie z.B.: Offensichtliche Leistungsverweigerung, systematisches Zu-spät-Kommen oder Zu-früh-Gehen, übermäßiges Aus-

dehnen der Pausen, eigenmächtiges Urlaub-Nehmen, Übertreten des betrieblichen Rauchverbots. Eine wirksame Abmahnung kann nur von der Leitungsebene ausgesprochen werden, die einstellen und entlassen kann. Die Abmahnung muss nicht unbedingt schriftlich erteilt werden, aber weil in einem Kündigungsschutzprozess der Arbeitgeber beweispflichtig ist, wird meist die schriftliche Form gewählt. Und das Schreiben kommt auf jeden Fall in die **Personalakte. Wie lange es dort bleibt**, hängt von der Schwere des Fehlverhaltens ab. Handelt es sich aber um vergleichsweise harmlose Tatbestände, kann sie schon nach einem halben Jahr gelöscht werden. Das wird jedoch meist nicht getan, aber im Falle einer Kündigung verliert eine „alte“ Abmahnung, die nicht entfernt wurde, vor Gericht ihre Wirkung.

Im Öffentlichen Dienst **muss jeder Beschuldigte von der Personalabteilung zu den Vorwürfen angehört werden**, d.h. ihm wird Gelegenheit zu einer Stellungnahme gegeben und erst nach Erhalt dieser entscheidet die Personalabteilung, ob sie ein Abmahnungsverfahren einleitet oder nicht. Äußert sich der Beschuldigte jedoch nicht innerhalb der von der Personalabteilung gesetzten Frist (welche in Krankheitsfällen auch auf Antrag von der Personalabteilung verlängert werden kann), so kann er nur noch nach Erhalt der Abmahnung eine Gegendarstellung abgeben, die in die Personalakte aufgenommen werden muss.

Glaubt sich der Beschuldigte jedoch zu Unrecht abgemahnt, kann er sogar eine Klage beim Arbeitsgericht gegen die Abmahnung anstrengen. Aus taktischen Gründen kann es aber besser sein, darauf zu verzichten, z.B.

um das Vertrauensverhältnis zum Vorgesetzten zu erhalten, denn eine Abmahnung kann, muss aber nicht unbedingt die Vorstufe zu einer Kündigung sein. Die Abmahnung kann auch später im Kündigungsschutzverfahren noch angegriffen werden.

Wenn sie Mängel enthält – z.B. nicht konkret bestimmt ist oder von der falschen Seite erteilt wurde – wird sie unwirksam und damit auch die sich darauf stützende Kündigung.

Im Öffentlichen Dienst muss der Personalrat vor Erteilen der Abmahnung von der Personalabteilung angehört werden. Der Personalrat hat jedoch **keine Mitbestimmung** in dieser Angelegenheit, so dass die Personalabteilung mögliche Einwände des Personalrats verwerfen und die Abmahnung dennoch aussprechen kann. *(Teilweise zitiert aus: GA, Bonn)*

Neue Jugend- und Auszubildendenvertretung

Seit Anfang August hat die Universität Bonn für weitere zwei Amtsjahre eine neu zusammengestellte Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Sie setzt sich zusammen aus:

Daniel Berens (Azubi Mechatronik)

Sascha Rikken (Feinmechaniker u. Azubi Kommunikationselektronik)

Andrea Diersche (Bibliotheksangestellte)

Frank Breuer (Azubi Kommunikationselektronik)

Daniel Krämer (Azubi Kommunikationselektronik)

Paulo Mendez Santana (Azubi Kommunikationselektronik)

Stefan Mittler (Azubi Kommunikationselektronik)

Bis auf Andrea Diersche und Daniel Berens besteht diese JAV aus ganz neuen Mitgliedern, die voll motiviert die Aufgabe angehen.

Für weitere Informationen besuchen Sie einfach unsere Homepage:
www.jav.uni-bonn.de

oder senden eine E-Mail an:
jav@uni-bonn.de



Teilzeitarbeit

- nicht nur für Eltern -

Insbesondere für Eltern mit Kindern, aber auch für andere MitarbeiterInnen, stellt sich die Frage, inwieweit eine (befristete) Reduzierung der Arbeitszeit möglich ist und welche Rechte sie in dieser Beziehung haben. Dazu gibt es tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen, die viel weiter gehen, als vielleicht mancher meint.

Tarifvertrag, BAT §15b, MTArb § 15b

“(1) Mit vollbeschäftigten Angestellten soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

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

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.”

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

§ 8 (1)“ Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.”

(4) “Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. ...”

Auch hier kann die Reduzierung befristet werden - und das sollte man unbedingt tun, um sich den Rückkehranspruch auf den Vollzeit Arbeitsplatz offen zu halten - allerdings gibt es hier anders als im Tarifvertrag keinen Zeitrahmen für eine maximale Befristung.

Anders als in der tarifvertraglichen Regelung ist hier also auch eine weitere Verringerung bei nicht voll beschäftigten Arbeitnehmern vorgesehen und eine Bindung an bestimmte Voraussetzungen (wie Kindererziehung) nicht vorgesehen. Da die gesetzliche Regelung also weitergeht als der Tarifvertrag, ist diese anzuwenden.

In keinem Fall gibt es Einschränkungen bezüglich der Wochenstundenanzahl, d.h. es ist nicht nur eine Verringerung auf eine halbe Stelle möglich, sondern auch auf mehr oder weniger.

Anders ist dies im Landesgleichstellungsgesetz NRW, das eine Reduzierung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vorsieht (mit den gleichen Voraussetzungen wie § 15b BAT/MTArb). Auch in diesem Fall gelten dann aber die weitergehenden Regelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz und im Tarifvertrag, so dass auf diese Regelung kein Bezug genommen werden kann.

Zu beachten ist auch, dass die dienstlichen Belange, die dem Antrag möglicherweise entgegen stehen könnten, im Einzelfall geprüft werden müssen, d.h. Aussagen wie "Das machen wir grundsätzlich nicht" oder "Das machen wir nur in Ausnahmefällen", sind weder vom Tarifvertrag noch von der gesetzlichen Regelung gedeckt. Im Gegenteil: "Die Arbeitgebervertreter erklären zur Anwendung des § 15 b BAT ..., dass die Berufung auf organisatorische Schwierigkeiten für sich allein nicht als Grund angesehen wird, den Antrag eines Arbeitnehmers auf Teilzeitbeschäftigung abzulehnen. Im Einzelfalls soll jeweils kreativ geprüft werden, ob eine Lösung gefunden werden kann, die den Wunsch des Arbeitnehmers auf Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt und dabei gleichzeitig den dringenden dienstlichen Belangen Rechnung trägt." (Niederschrift über die Redaktionsverhandlungen zwischen den TV-Parteien vom 25./26.4.1994)

Wichtig ist die rechtzeitige Antragstellung (sowohl für den ersten Antrag als auch für die Verlängerung, das Teilzeit- und Befristungsgesetz sind eine Frist von mindestens 3 Monaten vor, die Tarifverträge eine Frist von 6 Monaten zumindest für die Verlängerung.).

Also, nicht aufgeben beim ersten Nein zu der gewünschten Arbeitszeitgestaltung, sondern nachhaken und sich mit dem Personalrat beraten.

Ratschläge am Bürgertelefon

Die Bundesministerien für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) und Wirtschaft und Arbeit (BMWA) haben Bürgertelefone eingerichtet. Zum Nulltarif können Sie bei folgenden Nummern Fragen zum Sozialrecht stellen:

- 0800-15 15 15 - 0 Fragen zur Rente
- 0800 15 15 15 - 2 Infos für behinderte Menschen/Europäisches Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003
- 0800 15 15 15 - 8 Fragen zur Pflegeversicherung
- 0800 15 15 15 - 9 Fragen zur Krankenversicherung

Die Telefone sind Montag bis Donnerstag von 8:00 bis 20:00 Uhr besetzt.

Nicht zum Nulltarif (0,12 EURO/Min) stehen Ihnen Bürgertelefone zu den Themen Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsmarkt und Arbeitsförderung mit den folgenden Nummern zur Verfügung:

- 0180 55 2692 1 Infotelefon zur Arbeitsmarktpolitik und -förderung
- 0180 55 2692 2 Infotelefon zum Arbeitsrecht
- 0180 55 2692 3 Infotelefon zu den Themen Teilzeit/Altersteilzeit/Mini-Jobs

Diese Telefone sind Montag bis Donnerstag von 8:00 bis 20:00 Uhr und
Freitag von 8:00 bis 12:00 Uhr besetzt.

Uni-Lexikon 10:

In unserer Reihe „Uni-Lexikon“, die wir in dieser Ausgabe fortsetzen, haben wir bereits verschiedene Institute oder Abteilungen der Universität vorgestellt. Heute widmen wir uns mal einer Berufsgruppe, die in allen Einrichtungen der Universität zum Einsatz kommt: dem Hausmeister

Oft sind es die kleinen Dinge, die das Ganze zum funktionieren bringen

Ein vielseitiges Können und Gespür für den Umgang mit Menschen sind Voraussetzungen, die man mitbringen muss, will man die Aufgaben eines Hausmeisters erfolgreich bewältigen. Und natürlich ist Flexibilität gefragt, denn selten gleicht ein Tag dem anderen, auch wenn es zunächst nach viel Routine aussieht, wobei das Aufgabenspektrum von Institut zu Institut schwankt.

Die Routine ...

oder: Der „tägliche Kram“...

Im Herbst und Winter beginnt der Tag um 7.00 Uhr mit einem Rundgang durch die Außenanlage, denn die erste Ladung Blätter oder Schnee muss jetzt entfernt werden. Später, wenn ein Heer von Fahrrädern die Institute belagert, wird dies zu einer schier unlösbaren Aufgabe. Dennoch wird im Herbst mit riesigem Arbeitsaufwand auch rund um das Fahrradheer gekehrt, denn nach der Grundreinigung um 7.00 Uhr sieht es oft um 11.00 Uhr schon wieder aus, als sei nie gefegt worden.

Mit großem Zeitdruck ist oft der Winterdienst verbunden, innerhalb kürzester Zeit sind vor manchen Instituten einige Kilometer Bürgersteig freizuhalten. Danach folgt ein Rundgang durchs Haus, in den Hörsälen wird Kreide nachgelegt, außerdem sorgen Tafelputzen, Wasser austauschen, ggf. Reparaturen von Lichtröhren oder Ähnlichem dafür, dass der Unibetrieb hier problemlos starten kann – und in diesen „Urzustand“ müssen die Hörsäle auch nach jeder Vorlesung wieder gebracht werden.

Die Kontrolle der Aufzüge gehört beim Rundgang genauso zur täglichen Routine wie die der Toiletten, denn dort soll es ja schließlich an nichts fehlen. Auch die Bestellung von Toilettenpapier ist regelmäßig die Aufgabe der Hausmeister, die ein kleines Lager an Putzmitteln und Toilettenutensilien vorhalten. Und zu

deren Aufgaben oft auch die Koordination von Reinigungskräften gehört, sowohl der eigenen wie der von Fremdfirmen. Ganz wichtig ist am Morgen auch die oft zeitaufwendige Sortierung und ggf. Verteilung der Post, dies geschieht 2 x täglich, um 13.00 Uhr steht die zweite Runde an.

In unregelmäßigeren Abständen gehören Wartungsaufgaben, z.B. bei Türen, oder Reparaturarbeiten an Schlössern, Fenstern etc. zum Alltag. Und nebenbei ist immer mal die eine oder andere Auskunft zu geben („Wo ist Seminarraum A?“ „Wo Seminarraum B?“), mal eben hier oder da mit anzufassen, die Einweisung und Kontrolle einer Fremdfirma vorzunehmen, ein Paket zu versenden bzw. anzunehmen, ein Raum leer zu räumen und bei all dem möglichst jederzeit erreichbar zu bleiben.

... und was sonst noch so aus heiterem Himmel geschieht

Wenn alles so reibungslos abläuft, ist die Welt des Hausmeisters in Ordnung, oft genug aber geschieht „Unvorhergesehenes“ (was – der Natur der Sache nach – auch meistens eilig ist). Wenn Freitagmittag der Bedarf einer bestimmten Anzahl und Größe von Pinwänden für Montagmorgen mitgeteilt wird, dann gilt es zu organisieren. In solchen Situationen doch noch helfen zu können, kann aber auch Spaß machen.

Mit weniger Spaß, aber mit viel Wissen und Umsicht, ist das Handeln bei einem Rohrbruch verbunden. Den Haupthahn abzudrehen ist hier meistens keine gute Lösung. Wassergekühlte Anlagen oder andere Projekte im Wissenschaftsbetrieb dürfen keinen Schaden nehmen, so dass genau zu überlegen ist: was darf ich abdrehen, was nicht? Dazu sind genaueste Kenntnisse vom Verlauf und den Verbindungen der Rohrleitungen notwendig. Überhaupt ist in derartigen Situationen ein großes Wissen über die Häuser von unschätzbarem Wert (wo liegen Kabel, welche Stützpfeiler gibt es etc.), und trotz aller Erfahrung, trotz mühseligem Nachhalten von Änderungen, ist man bei den alten Gebäuden der Uni nie ganz vor einer Überraschung sicher. Da können plötzlich tragende Pfeiler hinter Einbauschranken auftauchen, die in keinem Gebäudeplan jemals registriert waren.

Eine Herausforderung der besonderen Art können auch die Fensterputzer sein. Sind sie im Haus, kann das den Hausmeister schon mal einen ganzen Tag in Atem halten, denn vor und nach den Fensterputzern ist er am Ort des Geschehens im Einsatz. Um Leerlauf zu vermeiden, genauer: um dafür zu sorgen, dass die Firma immer Arbeit hat, muss er manche Räume vorbereiten und sich Gedanken darüber machen, in welcher Reihenfolge diese zugänglich sind. Während die spätere Ergebniskontrolle auch schon mal in einer Diskussion über den Vertragsumfang mündet („das steht hier aber nicht“).

Über den unaufhaltsamen Vormarsch der neuen Medien

Wer meint, dass es noch Arbeitsplätze gibt, die ohne Computer auskommen, der muss woanders suchen. Dass der Hausmeister jederzeit erreichbar sein soll, ist eine Sache; dass dieser Zugriff nun weltweit gesichert ist, hat eine andere und neue Qualität. Inzwischen erreichen die Kollegen auch Anweisungen von Professoren, während diese sich auf anderen Kontinenten aufhalten. Aber auch für die tägliche Routine ist der Internetanschluss im Grunde ein Muß.

Aufträge, die früher per Telefon erteilt wurden, sind nun schriftlich zu geben. Will man die entsprechenden Auftragsformulare anfordern, so ist die Antwort häufig: „holen sie`s aus dem Netz“. Das dazu erforderliche EDV-Zubehör haben die meisten Kollegen überall da zusammengekratzt, wo gerade etwas übrig war. Einmal damit ausgerüstet, fallen aber auch gleich weitere Aufgaben in die Zuständigkeit des Hausmeisters (z.B. im Bereich der Schließanlagen: Neuaufnahme oder Löschung der Zugangsberechtigten, Änderungen der Schließzeiten etc.). Die Qualität der Arbeit hat zugenommen. Der Umfang – wie überall – auch. Und nun ändert sich auch noch die Organisationsform des Hausmeisterdienstes grundlegend. Clusterbildung ist das Zauberwort (s. dazu gesonderten Artikel Seite 11). Solche Änderungen sind mit Befürchtungen verbunden: Die Zugehörigkeit zum Institut in dem man tätig ist, ist ein Wert an sich, den niemand gerne aufgeben würde. Die Selbständigkeit scheint gefährdet und auch die Vielseitigkeit der Arbeit; denn i.d.R. hat der Hausmeister eine abgeschlossene handwerkliche Ausbildung (Schreiner, Elektriker, Feinmechaniker), und diese Spezialkenntnisse sollen zukünftig stärker eingesetzt werden. Und weit in der Ferne schimmern auch noch die Buchstaben: BLB als Schreckensvision. Denn eine Eingliederung der Hausmeisterdienste in den Bau- und Liegenschaftsbetrieb Nordrhein-Westfalen (BLB) war schon in der Diskussion. Auch wenn diese Gefahr eher gebannt scheint, die Zukunft wird einige Änderungen bringen, aber bevor diese über den Hausmeister hereinbrechen, macht er noch seinen abendlichen Rundgang, schließt die Fenster, stellt einen Eimer zur Seite, durch den eine Feuerschutztür aufgehalten wird, löscht das Licht und sieht im Wegfahren noch wie sich gerade wieder ein Fenster öffnet.



„Bericht aus Bonn“

- Kurzmittenlungen -

JobTicket

Das Job-Ticket bleibt uns erhalten, auch wenn es in diesem Jahr erstmalig eine moderate Erhöhung geben wird (nachdem wir uns vor 2 regulären Erhöhungen schon „drücken“ konnten).

Wissenschaftliche Werkstätten

Die erste Zusammenlegung von Werkstätten hat im Cluster Enderich stattgefunden; die Metallwerkstätten von Zellbiologie und Chemie wurden zusammengefasst. Als nächstes Cluster wird der Bereich Poppelsdorf erarbeitet. An dem einheitlichen DV-System, das für alle wissenschaftlichen Werkstätten eingesetzt werden soll, wird intensiv weiter gearbeitet. Die derzeitige Version wird im Cluster Enderich und in der Physik eingesetzt. Die Feinmechanikwerkstätten der Radioastronomie, Pharmazie Enderich und die Elektronikwerkstatt Pharmazie Poppelsdorf sollen in die Cluster-Software integriert werden. Es soll für alle die Möglichkeit der Auftragsvergabe, der Weiterleitung und des Nachrichtenaustausches untereinander geben.

Hausmeisterdienste / Service Team

Auch bei den Hausmeisterdiensten wurde das erste Cluster gebildet. Es handelt sich um das Cluster C, mit den Gebäuden AVZ II, Neubau Pharmazie, Anorganische und Organische Chemie, Evolutionsbiologie und Zooökologie sowie Technisches Service Zentrum. Es wird von einem Team aus vier Kollegen betreut, von denen drei bisher Mitarbeiter der jeweiligen Institute waren, und die nun in die Abt. 4.1 der zentralen Verwaltung versetzt wurden. Bei der Bildung dieses Clusters bleiben die betroffenen Hausmeister jedoch weiter in ihrem alten Einsatzgebieten tätig. Dies ist generell so vorgesehen und wird auch bei weiteren Clusterbildungen Grundlage der Überlegungen sein.

Cluster (allgem.)

Wir schlagen im Duden nach und lesen: Cluster = ungeordnete Menge.

Auch wenn uns diese Erklärung am besten gefällt, ist es – zugegebenermaßen – nicht die hier üblicherweise gemeinte Bedeutung. Okay, wir haben auch etwas gemogelt, genau genommen steht im Duden Folgendes:

Die sprachwissenschaftliche Bedeutung lautet zwar tatsächlich „*ungeordnete Menge semantischer Merkmale*“, im Bereich Chemie/Physik ist ein Cluster jedoch ein „aus vielen Teilen oder Molekülen zusammengesetztes System“ – womit wir der Sache schon näher kommen.

Von einer weiteren Form der Clusterbildung ist auch die **Beihilfestelle** betroffen. Die KollegInnen bearbeiten inzwischen zusätzlich die Beihilfeanträge für das Museum Koenig, die Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg sowie für das Universitätsklinikum. Wodurch eine Art überregionales Cluster gebildet wurde.

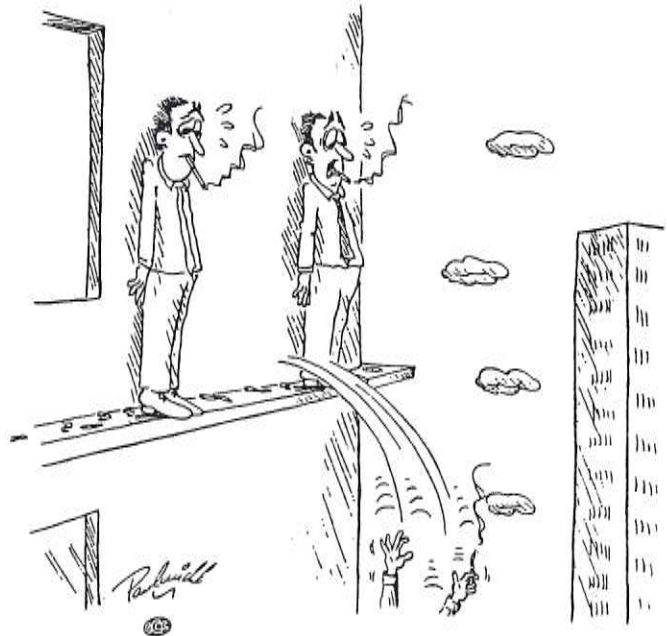
Nichtraucherschutz in Diensträumen

(Aus dem aktuellen Entwurf eines Rd.-Erl. des Min.f.Arbeit, Gesundheit u Soziales NRW):

„Mit Wirkung vom 2.10.2002 ist die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) u.a. dahingehend geändert worden, dass ausdrücklich das Recht des nichtrauchenden Arbeitnehmers auf Vermeidung von gesundheitlichen Gefahren durch das Passivrauchen vor das Recht des rauchenden Arbeitnehmers auf Tabakkonsum gestellt wird. Nach § 3a der ArbStättV hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, dass die nichtrauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Die Leitungen der Behörden, Dienststellen, Gerichte u.a. Einrichtungen des Landes sind verpflichtet, unter Beteiligung der Personalvertretung zu prüfen, ob die bisherigen Maßnahmen ausreichen, um nichtrauchende Mitarbeiter sowie Besucher in ihrem Geschäftsbereich unter Beachtung der geltenden ArbStättV umfassend vor den Nachteilen und Gefahren des Passivrauchens zu schützen und ggf. zur Wahrung des Nichtraucherschutzes weitere notwendige Maßnahmen zu veranlassen.

Dabei ist von folgenden Grundsätzen auszugehen:

1. Raucher und Nichtraucher sind im Rahmen des Möglichen nicht in gemeinsamen Diensträumen unterzubringen. Sind die räumlichen und personellen Voraussetzungen dazu nicht gegeben, ist das Rauchen zu untersagen.
2. In Kantinen, Aufenthalts- und Pausenräumen sind geeignete Maßnahmen (z.B. getrennte Bereiche für rauchende und nicht-rauchende Personen) zum Schutz der nicht-rauchenden Personen vor Tabakrauch festzulegen. Wenn dies nicht möglich ist, ist das Rauchen in diesen Räumen zu untersagen.
3. In Aufzügen, Gängen mit Wartezonen, Räumen mit Besucherverkehr, in Lehr- und Unterrichtsräumen ist das Rauchen zu untersagen.
4. In Dienstfahrzeugen ist in Anwesenheit von nichtrauchenden Personen das Rauchen zu untersagen.
5. Bei Sitzungen und sonstigen dienstlichen Zusammenkünften hat die Sitzungsleitung durch eine entsprechende Pausengestaltung für einen Ausgleich der Belange von nichtrauchenden und rauchenden Personen zu sorgen.“



„Das Rauchverbot in unserer Firma ist gefährlicher als das Nikotin...“

Fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz durch Raucher belästigt, so wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an den Personalrat.

Auf der gegenüberliegenden Seite finden Sie ein kostenloses Angebot der Uni-Klinik zur Raucherentwöhnung.

Studienplan -Raucherentwöhnung-

Ort: Fachambulanz Raucherentwöhnung, Klinik für Psychiatrie, Universitätsklinikum Bonn (Haus 46, Doppelhaus gegenüber der Endhaltestelle der Buslinie 620, neben der Tagesklinik, nahe Neurochirurgie) Tel: 1200

Zeitlicher Ablauf:

Zeitpunkt (in Wochen)

	Kontaktaufnahme per Telefon
-2 bis -3	Erstkontakt in Ambulanz (Ein- und Ausschlusskriterien)
-2	Aufnahme in Gruppen (6 Probanden) (ein Termin in dieser Woche)
-1	Gruppe (zwei Termine in dieser Woche)
0	Rauchstop
7-10 Tage nach Rauchstop:	Neuropsychologische Testung/MRS T1
1-13	Gruppe einmal pro Woche
14-26	Gruppe einmal pro zwei Wochen
26	Neuropsychologische Testung/MRS T2 (auch beim Rückfall !!!)

MRS (Magnet Resonanz Spektroskopie): mit dieser nicht belastenden, strahlungsfreien Methode werden Schichtaufnahmen des Gehirns erstellt. Es können verschiedene Stoffwechselfparameter im Gehirn gemessen werden.

Neuropsychologische Testung: Gemessen werden Konzentration, Aufmerksamkeit, Wortgedächtnis, etc..

Fragestellungen: Welche Hirnregionen sind bei Rauchern aktiviert? Ist die Aktivierung ein halbes Jahr nach Rauchstop verändert? Wie verändern sich Konzentration und Aufmerksamkeit ein halbes Jahr nach Rauchstop? Welche Probanden werden rückfällig? Gibt es Prädiktoren in der neuropsychologischen Testung oder in der MRS, die die Wahrscheinlichkeit für einen Rückfall erhöhen?

Durchführung der Raucherentwöhnung: Um den körperlichen Entzug zu lindern, werden den Probanden nach Rauchstop kostenlos Nikotinpflaster in der höchsten Wirkstärke zur Verfügung gestellt (für ca. 6 Wochen, ein Pflaster pro Tag). Nach diesen sechs Wochen wird die Wirkstärke des Nikotinpflasters je nach Bedarf rasch reduziert. Ein entscheidendes Kriterium bei der Sucht ist der Rückfall. Um diesen zu verhindern, erfolgt eine Gruppenbetreuung mit je sechs Probanden für ein halbes Jahr. Die Probanden lernen ihr Rauchverhalten zu verstehen. Situationen in denen geraucht wurde, wie z.B. Stress, werden aufgedeckt. Alternative Strategien werden erarbeitet. CO-Messungen in der Atemluft zur Kontrolle der Abstinenz erfolgen an jedem Gruppentag.

Dauer der Studie: Rekrutierung bis Dez. 2004. Die Dauer der Studie beträgt für jeden einzelnen Probanden ca. 26 Wochen

Ausschlusskriterien: schwere organische Störungen, psychiatrische Erkrankungen, Alter unter 18 Jahren, **Konsum von weniger als 15-20 Zigaretten täglich**, Klaustrophobie, Metallimplantate, Schwangerschaft und Stillzeit.

Eine wichtige Information für alle, deren Arbeitsverhältnis wegen Befristung, Kündigung oder Aufhebung endet:

Neue Regelung ab 1. Juli 2003

Sobald ein Arbeitnehmer erfährt, dass ihm Arbeitslosigkeit droht, ist er seit 1.7.2003 verpflichtet, sich unverzüglich persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden (§ 37b SGB III).

Für jeden Tag, der ohne Meldung verstreicht, wird bei Eintritt der Arbeitslosigkeit viel Geld abgezogen (§ 140 SGB III - max. 30 Tage). Es wird dann so lange nur die Hälfte des täglichen Arbeitslosengeldes ausgezahlt, bis das Strafgeld abbezahlt ist. Dieses kann insgesamt bis zu 1.500 Euro betragen.

Wöchentliches Bruttoentgelt	Kürzung pro Tag bei verspäteter Meldung
bis 400 Euro	7 Euro
mehr als 400 Euro bis 700 Euro	35 Euro
mehr als 700 Euro	50 Euro

Eine Übergangsregelung ist nicht vorgesehen! Deshalb empfehlen wir:

Wer einen befristeten Vertrag hat, muss drei Monate vor Ablauf der Befristung zum Arbeitsamt.

Ist nicht sicher, ob auf einen befristeten Vertrag nahtlos ein weiterer folgt, vorsichtshalber fristgerecht beim Arbeitsamt melden.

Sind Sie weniger als drei Monate an der Universität Bonn beschäftigt? Dann beginnt die Meldepflicht sogar schon bei Vertragsabschluss!

Beispiele:

- ⇒ Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses am 01.09.03, vereinbartes Ende am 31.12.03. Hieraus folgt eine Meldepflicht zum 30.09.03.
- ⇒ Abschluss des Arbeitsvertrages am 15.09.03, Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses am 15.10.03, vereinbartes Ende am 31.12.03. Hieraus folgt eine Meldepflicht zum 30.09.03.
- ⇒ Abschluss des Arbeitsvertrages und Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses am 01.11.03, vereinbartes Ende am 31.12.03. Hieraus folgt eine Meldepflicht spätestens am 01.11.03.

Ausnahmen:

- Arbeitsverhältnisse, die von vorneherein nur auf einen Zeitraum von nicht länger als sechs Wochen befristet sind
- Befristete Verträge folgen nahtlos aufeinander
- Die Neuregelung gilt nicht für betriebliche Ausbildungsverhältnisse

Weitere Informationen sind im Internet unter der Adresse: www.arbeitsamt.de zu finden.

Zum Schluß noch eine Bitte:

Bei Bewerbungen auf unbefristete Stellen innerhalb der Universität bitte auch eine Kopie des Bewerbungsanschriften zur Information an den Personalrat senden:

Der Personalrat der Universität Bonn
Konviktstr. 1
53113 Bonn
Fax: 0228/73 2825 (Uni-intern: 2825)
E-Mail: personalrat@uni-bonn.de

Vorschläge zum Thema „Wie treibe ich meine Kollegen in den Wahnsinn“:

1. Verlassen Sie den Kopierer stets mit den Einstellungen: 200%, DIN A 3, 200 Kopien
2. Füllen Sie 4 Wochen lang entkoffeinierten Kaffee in die Kaffeemaschine. Haben dann die Kollegen ihre Koffeinsucht überwunden, steigen Sie ohne Vorwarnung auf eine Mischung super starken Espressos um
3. Schreiben Sie in die Betreffzeile jeder E-Mail: „Die Verwaltung ist Dir auf der Spur!“
4. Desinfizieren Sie umgehend Ihren Arbeitsplatz mit Sagrotan, nachdem ein Kollege Ihren Schreibtisch berührt hat
5. Jedes Mal, wenn ein Kollege Sie um etwas bittet, fragen Sie ihn, ob er auch Pommes dazu haben möchte
6. Suchen Sie irrelevante und langatmige Texte im Internet und schicken Sie diese per Mail an Ihre Kollegen weiter mit der Bemerkung „Das dürfte euch interessieren“
7. Rufen Sie laut Zufallszahlen, wenn einer Ihrer Kollegen gerade am Zählen ist
8. Stellen Sie einen Mülleimer auf Ihren Schreibtisch mit der Aufschrift „Posteingang“
9. Stellen Sie Ihren Kollegen mysteriöse oder zweideutige Fragen und notieren Sie ihre Antworten in einem Heft, auf das Sie groß „Psychologische Profile“ geschrieben haben
10. Rufen Sie beim Einsteigen in den Fahrstuhl immer laut: „Die Fahrscheine bitte“
11. SCHREIBEN SIE IMMER IN GROSSBUCHSTABEN bzw. in kleinbuchstaben
12. Schicken Sie pro Stunde mehrere E-Mails an alle, um Ihren Kollegen mitzuteilen, was Sie gerade machen; z.B. „Wenn mich jemand sucht, ich bin auf der Toilette“

Aus dem Lande der unbegrenzten Möglichkeiten:

Folgende wahre Geschichte hat den 1. Preis im „Wettbewerb der Strafverteidiger“ (Criminal Lawyer Award Contest) gewonnen:

In Charlotte, NC, kaufte ein Rechtsanwalt eine Kiste mit 24 sehr seltenen und sehr teuren Zigarren und versicherte diese u.a. gegen Feuerschaden. Während der folgenden Monate rauchte er die Zigarren dann vollständig auf und forderte die Versicherung anschließend auf, den Schaden zu ersetzen.

Als Begründung führte er an, dass die Zigarren „durch eine Serie kleiner Feuerschäden“ vernichtet wurden. Die Versicherung weigerte sich zu zahlen - mit der Begründung, dass er die Zigarren bestimmungsgemäß verbraucht habe.

Der Rechtsanwalt klagte ... und gewann! Das Gericht stimmte der Versicherung zwar zu, dass der Anspruch unverschämmt sein, doch ergab sich aus der Versicherungspolice, dass die Zigarren gegen jede Art von Feuer versichert seien und Haftungsausschlüsse nicht bestünden. Folglich müsse die Versicherung das bezahlen, was sie selbst vereinbart und unterschrieben habe. Statt ein langes und teures Berufungsverfahren anzustrengen, akzeptierte die Versicherung das Urteil und bezahlte 15.000 \$ an den Rechtsanwalt, der seine Zigarren in den zahlreichen „Feuerschäden“ verloren hatte.

Nachdem der Anwalt den Scheck der Versicherung eingelöst hatte, wurde er auf deren Antrag wegen 24 Fällen von Brandstiftung verhaftet. Unter Hinweis auf seine zivilrechtliche Klage und seine Angaben vor Gericht wurde er in 1. Instanz wegen vorsätzlicher Inbrandsetzung seines versicherten Eigentums zu 24 Monaten Freiheitsstrafe ohne Bewährung und 24.000 \$ Geldstrafe verurteilt. Er ging in Berufung ...

„Fritz-Willi“, der Uni-Kobold, zur 41-Stunden-Woche:



Neulich koom ich in d'r Verwaltung an nem Zemmer vorbei, wo laut jeschwaad wood:

„Wenn die Beamten demnächst 41 Stunden pro Woche arbeiten müssen und die Angestellten weiterhin nur 38 ½ Stunden - ja, wie soll man dann sehen, wer von den Beamten eventuell zu früh nach Hause geht!“

„Das ist bei der Gleitzeit kein Problem, das System ist für Beamte und Angestellte unterschiedlich einstellbar.“

„Aber es haben nicht alle die automatisierte Zeiterfassung!“

„Dann muss man die Beamten kennzeichnen, damit man sie von den Angestellten unterscheiden kann, denn ich weiß zum Beispiel nicht von jedem, was er ist.“

„Ja, dann setzen wir den Beamten doch Dienstkappen auf.“

„Also, ich als Beamter setz' so was nicht auf!“

„Na, dann doch besser die guten alten Ärmelschoner, da ham se auch noch was von“

„Nee, da muss es doch heute bessere Möglichkeiten geben – irgendwas elektronisches, wie wär' es mit nem Sitzkissen für Beamte, in welchem über einen Druckschalter mit Zeiterfassung gemessen wird, wie lange der Beamte darauf sitzt.“

„Das geht nicht, dann lässt der Beamte das Kissen morgens früh von einem angestellten Kollegen bebrüten – und wenn er selbst dann im Dienst erscheint, dann hat er schon ein schönes Zeitpolster auf dem Konto, äh vielmehr auf dem Kissen.“

„Also, dann nehmen wir Bewegungsmelder, die auf den Arbeitsplatz des Beamten gerichtet sind und die Zeiten erfassen.“

„Und wenn der Beamte sich nur wenig bewegt (obwohl er anwesend ist) – wie soll der Apparat dann die Anwesenheit erfassen?“

„Ich meine, wir lassen den ganzen Quatsch. Wenn die Beamten ihren 8-stündigen Büroschlaf hinter sich haben, dann sind die so munter, dass man sie demnächst sowieso daran erkennt, dass sie fröhlich pfeifend nach Hause gehen.“

„Und diejenigen, die müde nach Hause schleichen, sind dann Beamte, die vor Dienstende abhauen.“

„Aber das könnten doch auch Angestellte sein, die zu früh gehen!“

„Seit wann werden Angestellte müde bei der Arbeit? Müde sind nur die Beamten – jetzt bringen Sie mal nicht unsere ganzen Vorurteile durcheinander!“

Do bin ich dann doch leever wiggerjejange, denn jetzt wood et richtig heeß en däm Zemmer.

Un ich dach bei mir, dat d'r Kanzler im Januar (wenn dann die Beamte länger als die Anjestellte und Ärbeeder ärbeede dürfe), die Heizung rungerstelle künnt – denn die rääjen sech jejenseitig so op, dat dänne vun sälver wärm weed.