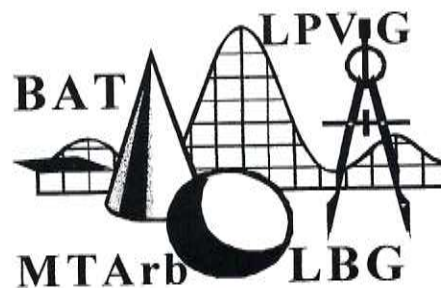


# DER PERSONALRAT INFORMIERT



---

Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn  
Nummer 42 – Mai 2004

---

## Inhalt:

- Seite 3: Einladung zur Personalversammlung
- 4: Die Arbeit des PR in Zahlen
- 5: Fortbildung/Weiterbildung
- 7: Kündigung der Arbeitszeitvorschriften
- 8: „Frau Meier zum Gespräch bitte ...“
- 9: Uni-Lexikon: Der Personalrat
- 11: Neue Kollegin in der  
Betrieblichen Sozialberatung
- 12: Bericht aus Bonn
- 13: Gastbeitrag von S. Fried zum Mitarbeitergespräch
- 17: Zur Personalumfrage in der Verwaltung
- 18: „Fritz-Willi meint ....“

---

Der Personalrat der Rheinischen Friederich-Wilhelms-Universität Bonn,  
Konviktstraße 1, 53113 Bonn

---

auf ein  
**WORT**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wie Sie der gegenüberliegenden Einladung entnehmen können, haben wir eine stattliche Anzahl an Vorträgen für unsere Personalversammlung vorgesehen.

Aber keine Angst, es wird den üblichen zeitlichen Rahmen nicht sprengen. Für jeden Beitrag haben wir ca. 10 – 15 Minuten vorgesehen, aber natürlich kann und soll auch diskutiert werden. Bei der Vielzahl der Themen macht es Sinn, dies jeweils im Anschluss an den Vortrag zu tun, und nicht gesondert. Denken Sie sich also jeweils noch die *Aussprache* als Ergänzung hinter den Tagesordnungspunkt.

Themen, die Sie gerne darüber hinaus noch ansprechen möchten, können Sie unter dem Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ einbringen. Als Personalrat erhalten wir dadurch wichtige Hinweise, mit welchen Problemen sich die Kolleginnen und Kollegen befassen. Als Reaktion auf eine Wortmeldung aus der letzten Personalversammlung haben wir daher auch einen Beitrag zum Brandschutz in das diesjährige Programm aufgenommen.

Ob in diesem Jahr noch eine weitere Versammlung stattfinden wird, hängt davon ab, ob dringende Themen dies erforderlich machen. Und natürlich hängt es davon ab, wie der neugewählte Personalrat dies beurteilt. Unsere Arbeit für diese Legislaturperiode schließen wir mit dem beiliegenden Rechenschaftsbericht und der ergänzenden Personalversammlung ab. Wir hoffen, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen an den anstehenden Wahlen beteiligen und dass wir Sie alle am 27. Mai begrüßen können.

Bis dahin



#### IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn

Redaktion: S. Möller, C. Müller, A. Schmitz, G. Schnitzler, 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](mailto: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

## Einladung

# Personalversammlung 27.05.2004 Aula im Hauptgebäude

Die Versammlung beginnt um 9.00 Uhr.

Als Tagesordnung sind folgende Punkte vorgesehen:

- 1. Begrüßung**  
u.a. - Grußworte des neuen Rektors Prof. Winiger  
- Grußworte des Kanzlers Dr. Lutz
- 2. Rechenschaftsbericht des PR**
- 3. Vorstellung des Hochschulkonzeptes 2010**  
Referentin: Frau Geneschen-Keßler / Dezernat 7
- 4. Arbeitszeittarife / 41-Stundenwoche für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter**  
Referent: Herr Wenner / ver.di
- 5. Vorstellung des BLB, NL Bonn  
Sachstandsbericht zur Schadstoffuntersuchung in  
verschiedenen Gebäuden der Universität Bonn  
und die bei Sanierungen notwendigen  
Brandschutzvorkehrungen**  
Referenten: Herr Eifler und Frau Rinnenburger / BLB NL Bonn  
Referent zum Brandschutz: Herr Blasczyk / PR Uni Bonn
- 6. Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten für die  
PR-Wahl im Juni**  
Die Vorstellung erfolgt durch den Wahlvorstand
- 7. Verschiedenes**

## Die Arbeit des Personalrates vom 21.10.2003 bis 04.05.2004 in Zahlen:

<b>Beamte:</b>	-Ernennung auf Probe:	1
	-Beförderungen:	5
	-Übernahmen von einer anderen Dienststelle:	2
	-Abordnung/Versetzung an eine andere Dienststelle:	1
	-Ernennungen auf Lebenszeit:	2
<b>Angestellte:</b>	-Einstellungen:	47
	-Übernahme aus Lohnempfängerverhältnis:	2
	-Um- und Höhergruppierungen:	56
	-Weiterbeschäftigungen auf unbestimmte Zeit:	17
	-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	65
	-Weiterbeschäftigungen i. Rahmen v. Altersteilzeit:	9
	-Abordnungen/Umsetzungen:	14
	-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	24
	-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	23
	-Abmahnung - (hiergegen Bedenken geäußert):	1
	-Änderungskündigung - vom Personalrat abgelehnt:	1
	-Kündigung ohne Einhaltung einer Frist – (hiergegen erhebliche Bedenken geäußert)	1
	-Kündigung ohne Einhaltung einer Frist: (hierbei keine Bedenken des Personalrats)	3
<b>Arbeiter:</b>	-Einstellungen:	11
	-Höhergruppierungen:	16
	-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	10
	-Abordnungen/Umsetzungen:	2
	-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	3
	-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	3
	-Abmahnungen:	2
<b>Auszubildende:</b>	-Einstellungen von Auszubildenden:	33
	-Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung:	1
	-Abmahnungen – (hiergegen Bedenken geäußert):	2
	-Kündigung ohne Einhaltung einer Frist – (hierbei keine Bedenken des Personalrats):	1
<b>Alle Gruppen:</b>	-Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses m. Auflösungsvertrag auf Wunsch der Beschäftigten:	31
	-Fortbildungsmaßnahmen:	45
	-Stellenausschreibungen:	47

Im Zeitraum zwischen dem 21.10.2003 und dem 04.05.2004 wurden dem Personalrat in 27 Sitzungen insgesamt 613 Vorlagen zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung von der Dienststelle vorgelegt.

Vorlagen, in denen der Personalrat um Zustimmung bei Kündigung gebeten wird, sind immer Angelegenheiten, die besondere Aktivitäten des Gremiums auslösen. Wenn dann gar, wie in diesem kurzen Berichtszeitraum, fünf Kolleg/inn/en ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden soll, ist das schon außergewöhnlich. Dazu muss gesagt werden, dass der Personalrat in diesen Fällen nur ein Mitwirkungsrecht hat, d.h. auch wenn er mit der Maßnahme begründet nicht einverstanden wäre, kann die Dienststelle die Kündigung aussprechen. In den hier in Rede stehenden Fällen wurde einmal eine Kündigung im Rahmen der Dienstvereinbarung "Sucht" ausgesprochen, bei der der PR im Vorfeld intensiv beteiligt war. In einem Falle hatte der Personalrat erhebliche Bedenken, bei zwei weiteren Kündigungen wegen der Schwere des Kündigungsgrundes keine Gegenargumente. In diesen beiden Fällen wurde von den Beteiligten ein Auflösungsvertrag geschlossen. Eine fristlose Kündigung betraf einen Auszubildenden, der trotz Abmahnung seinen vertraglichen Pflichten nicht nachkam.

## Fortbildung / Weiterbildung

Die sich rasch verändernden Arbeitsbedingung in Forschungs-, Verwaltungs- und Dienstleistungsbereichen machen häufig regelmäßige Schulungen notwendig. Um darüber hinaus den hohe Leistungsstand an unserer Hochschule zu erhalten und weiterzuentwickeln, ist auch die qualifizierte Fort- und Weiterbildung unerlässlich.

Die Uni hat für diese Veranstaltungen zentral einen Fortbildungsetat, der bisher jedes Jahr aufgestockt werden musste. Wichtig für die Beantragung der Fortbildung ist Ihre frühzeitige Bewerbung um eine Maßnahme, da erfahrungsgemäß die Mittel im Laufe des Jahres knapp werden. Leider wird die Bedeutung von Fortbildung in den verschiedenen Bereichen der Hochschule unterschiedlich bewertet. Es gilt jedoch eine allgemeine Chancengleichheit aller Mitarbeiter, unabhängig von der Beschäftigung und Qualifikation, anzustreben. Jeder Mitarbeiter ist daher angesprochen, in den vorhandenen Programmen geeignete Fortbildungen zu suchen und zu beantragen.

Die Angebote für die Beschäftigten sind aus verschiedenen Programmen für die Hochschule zugeschnitten (wo Sie schwerpunktmäßig die passenden Angebote finden, haben wir durch Doppelmarkierung kenntlich gemacht) :

Veranstaltung	Verwaltung	Sekretariate	Werkstätten	Labore	Institute	Servicebereiche
Fortbildung Sicherheitsabteilung	☞	☞	☞☞	☞☞	☞☞	☞☞
Fortbildung Hochschulrechenzentrum	☞☞	☞☞	☞	☞	☞☞	☞
HÜF	☞☞	☞☞	☞	☞	☞	☞
Innenministerprogramm	☞☞	☞☞	☞	☞	☞☞	☞
Sprachlernzentrum	☞☞	☞☞	☞	☞	☞☞	☞
Externe Angebote	☞	☞	☞☞	☞☞	☞☞	☞☞

In vielen Bereichen von Instituten und Seminaren findet man keine geeigneten Fortbildungen für ihre spezialisierten Tätigkeiten in den aufgeführten Programmen. Der Mitarbeiter ist hier aufgerufen, für seinen Tätigkeitsbereich selber geeignete Fortbildungen zu finden und mit der Verwaltung und seinem Institut abzustimmen.

Auf zwei Fortbildungsangebote wollen wir Sie besonders aufmerksam machen :

➤ **Intensivschulung im Umgang mit Flusssäure ( Anbieter : Abteilung 4.2 )**

Umgang mit Flusssäuren beinhaltet ein besonders hohes Gefahrenpotential

➤ **Werkstattleiterseminar ( Anbieter: HÜF )**

Richtet sich an Leiter von Werkstätten und deren Vertreter und wird von ehemaligen Teilnehmern sehr empfohlen. Leider kommt der Kurs mangels Nachfrage oft nicht zustande.

Detaillierte Informationen über den Inhalt dieser beiden Veranstaltungen werden Sie rechtzeitig im jeweiligen Fortbildungsprogramm des Veranstalters finden.

Kontaktadressen: HÜF ([www.huef-nrw.de](http://www.huef-nrw.de)), Innenminister ([www.fah.nrw.de](http://www.fah.nrw.de)), Abteilung 4.2 - Sicherheitswesen/Umweltschutz ([www.sichtech.uni-bonn.de](http://www.sichtech.uni-bonn.de)), Hochschulrechenzentrum - Zentraler IT-Service ([www.hrz.uni-bonn.de](http://www.hrz.uni-bonn.de)). Oder Fragen Sie in der Abteilung 3.3

Bericht aus der Kabinettsitzung der Staatskanzlei vom 1. April 2004



Liebe Mitbürgerinnen und Mitbürger,

die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der nordrhein-westfälischen Beamtinnen und Beamten wird ab heute flexibilisiert, und zwar nach folgenden Modellen:

Die Arbeitszeit für die im Sternzeichen **Löwe, Skorpion, Widder, Affe, Zwilling, Waage, oder Wassermann** geborenen Beschäftigten, die mit Hauptwohnsitz in Straßen mit **ungerader** Hausnummer gemeldet sind, errechnet sich nach der Formel.

☞ Wurzel aus dem vierstelligen Geburtsjahr

Die Arbeitszeit für die Sternzeichen **Jungfrau, Steinbock, Stier, Krebs, Schwein, Schütze** oder **Fische** geborene Beschäftigte, die mit Hauptwohnsitz in Straßen mit **gerader** Hausnummer gemeldet sind errechnet sich wie folgt :

☞ Summe der Krankheits- und Urlaubstage aus dem Vorjahr 2003

Die Arbeitszeit für die **restlichen Beschäftigten** wird wie folgt festgesetzt:

- ☞ Sie beträgt für **weibliche** Beschäftigte ein Zehntel des Körpergewichtes zum Stichtag in Gramm, geteilt durch die Körpergröße in Zentimeter
- ☞ Sie bemisst sich für **männliche** Beschäftigte nach deren Schuhgröße

Ich werbe um Ihr Verständnis für diese Unumgängliche Maßnahme, die den Standort NRW aber nachhaltig wettbewerbsfähig erhalten wird!

In den nächsten Tagen werden wir in gewohnter Weise Nachbesserungen vornehmen und Sie darüber in Kenntnis setzen. Bitte besuchen Sie uns doch auch im Internet : <http://www.nrw.de>

Es grüßt Sie herzlichst

## Kündigung der Arbeitszeitvorschriften im BAT/MTArb

Die Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat die Arbeitszeitbestimmungen für die Arbeiter/innen und Angestellten mit Wirkung zum 30.04.2004 gekündigt:

- die §§15,15a,16,16a und 17 des Bundes-Angestellentarifvertrags (BAT)
- die §§15 bis 19 des Manteltarifvertrags für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb)

Die Arbeitszeitvorschriften im Mantel-TV Azubi verweisen auf die Bestimmungen für die entsprechenden Arbeitnehmer und sind nicht getrennt kündbar.

Die Kündigung bezieht sich nicht nur auf die wöchentliche Arbeitszeit, sondern auch auf den Überstundenbegriff, die Regelung zum Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienst sowie zur Arbeit an Samstagen und Vorfesttagen.

### Was bedeutet das praktisch?

Da die gekündigten Tarifverträge nach Maßgabe des § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes solange weitergelten, bis sie durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt werden, hat die Kündigung **auf bestehende Vertragsverhältnisse grundsätzlich keine Auswirkungen**.

Hier gelten vorerst weiterhin die 38,5 Stunden.

Endet das Rechtsverhältnis (z.B. befristeter Arbeitsvertrag, Ausbildungsverhältnis), so endet auch die Nachwirkung, und zwar selbst dann, wenn der Beschäftigte im unmittelbaren Anschluss vom selben Arbeitgeber in ein neues Rechtsverhältnis (z.B. vom Arbeiter- in ein Angestelltenverhältnis oder durch Verlängerung des befristeten Vertrages) übernommen wird.

### Konsequenzen bei künftigen Vertragsabschlüssen bzw. Vertragsänderungen:

Jeder Vertrag der nach dem 30. April 2004 abgeschlossen wird bzw. der eine Arbeitsaufnahme nach dem 30.04.2004 vorsieht (Vertragsverlängerung bei befristeten Arbeitsverhältnissen, Übernahme nach der Ausbildung, neu geschlossene Ausbildungsverträge, Neueinstellungen) wird mit einer Arbeitszeit von 41 Stunden abgeschlossen.

#### Ausnahmen:

Bei Auszubildenden unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), somit nur 40 Stunden!

Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse gem. § 14 Abs. 2 (1) TzBfG (d.i. Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren)

Ob bei einer Höhergruppierung wegen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten von der Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung Gebrauch gemacht werden soll, ist noch nicht abschließend entschieden, so dass es bisher nicht umgesetzt wird.

### Wichtig!

- Sowieso beabsichtigte Höhergruppierungen sollten aus o.g. Gründen nun zügig umgesetzt werden.
- Bei Vertragsverlängerungen die vor Ablauf des derzeit gültigen Vertrags angeboten werden, sollte genau berechnet werden, wie die finanziellen Folgen sind (Verlust von Urlaubs- und Teilen des Weihnachtsgelds, 41 Stundenwoche); ggf. dann das alte Vertragsverhältnis so lange wie möglich aufrecht erhalten.

## „Frau Meier zum Gespräch bitte ...“

Für den Fall, dass Sie unerwartet und plötzlich zu einem Gespräch gebeten werden, sollten Sie an Folgendes denken:

1. Jeder Mitarbeiter hat das gesetzliche Recht, ein PR-Mitglied seines Vertrauens hinzuzuziehen.  
Dies ist jedoch nicht immer notwendig und sinnvoll (geht es beispielsweise nur um arbeitstechnische Fragen, so wäre es sicher unverhältnismäßig, jeweils einen Dritten hinzuzuziehen). Daher:
2. Fragen Sie nach Möglichkeit vorher, worum es sich handelt.
3. Hören Sie sich in aller Ruhe die Argumente Ihres Gegenüber an (Sie müssen nicht sofort reagieren oder dagegen argumentieren!)
4. Sollte der Gesprächsverlauf für Sie sehr überraschend und unerwartet oder gar unangenehm sein, so bitten Sie darum, das Gespräch zu unterbrechen und zu vertagen, oder es im Beisein eines PR-Mitglieds weiterzuführen. Sollte das Personalratsmitglied Ihres Vertrauens gerade nicht anwesend sein, dann bitten Sie um Verschiebung des Gesprächs.
5. Wenn es um die Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses geht:  
In diesem Fall stehen Sie in einer besonderen Stresssituation
  - gehen Sie nicht allein zu dem Gespräch
  - ohne vorherige Rücksprache nichts zugeben/nichts abstreiten, nichts unterschreiben,
  - sondern um ein bis drei Tage Bedenkzeit bitten! (gem. BGB, Fürsorgepflicht des Arbeitgebers)
  - gehen Sie danach sofort zum Personalrat und zur Rechtsberatung (Gewerkschaft/Rechtsanwalt)





Uni-Lexikon 9: **Der Personalrat – 2. völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage**  
(Das Original erschien als Uni-Lexikon 9 aus Anlass der letzten PR-Wahlen  
in Heft Nr. 37 vom Mai 2000)

## **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 gibt es drei Personalvertretungen:

- (Ihren) Personalrat
  - den Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten
  - den Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten der Medizinischen Einrichtungen
- (Darüber hinaus gibt es einen Personalrat beim Universitätsklinikum Bonn – dies ist der Nachfolger des ehemaligen Personalrats der nichtwissenschaftlich 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 einfach deshalb 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 beabsichtigten Maßnahmen 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.

## Neue Kollegin in der Betrieblichen Sozialberatung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gerne nehme ich heute die Gelegenheit wahr und stelle mich als neue Mitarbeiterin in der Betrieblichen Sozialberatung vor.

Mein Name ist Birgitt Schauerte-Lau, ich bin Diplom Sozialarbeiterin, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin mit viel Erfahrung in Therapie und Beratung. Neben meiner therapeutischen Arbeit in der stationären und ambulanten Suchtkrankenarbeit war ich Dozentin für Methodenlehre der Sozialarbeit, Leiterin eines Fachbereiches für außerbetriebliche Ausbildung und in eigener Praxis tätig. Der Bereich der betrieblichen Beratung ist mir durch meine Tätigkeit als Referentin für Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung in einem großen Wirtschaftsunternehmen sehr vertraut. Neben den Kernaufgaben der Betrieblichen Beratung gestaltete ich dort auch Seminare für Führungskräfte zu unterschiedlichen Themen wie zum Beispiel das „Führen von schwierigen Mitarbeitergesprächen“ oder das „Gesundheitsgespräch“ und führte Teambesprechungen durch.

Jetzt arbeite ich seit dem 03.05.04 mit halbem Stellenumfang in der betrieblichen Sozialberatung der Universität und werde ab 1. Juli zusätzlich die halbe Stelle von Frau Brandl übernehmen, die leider aus dem Dienst ausscheidet. Gemeinsam mit Herrn Fried stehe ich als Ansprechpartnerin für Mitarbeiter und Führungskräfte zur Verfügung.

Wir unterstützen, beraten und begleiten Sie bei der Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld. Wir geben Hilfestellung bei krankheitsbedingten Krisen, bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess und im Umgang mit Suchtproblemen. Wir begleiten Teamprozesse und unterstützen Sie bei Fragen zum Umgang mit schwierigen Führungssituationen.

Ich freue mich auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Ihnen.  
Rufen Sie an unter: 0228 / 73-4509  
oder besuchen Sie mich in der Hans-Iwand-Str. 9, ganz in Uni Nähe.

Birgitt Schauerte-Lau

# Bericht aus Bonn

## Urlaubsgewährung

Das Verfahren zur Gewährung von (Erholungs-)Urlaub wurde zwar geändert (die Urlaubsgewährung wird nun im Institut vorgenommen), da die Ablehnung eines Urlaubs aber nach wie vor der Personalratsbeteiligung unterliegt, ist in diesen Fällen die Verwaltung und der Personalrat einzubinden.

## Rauchverbot

Für alle Gebäude der Universität gilt nun ein absolutes Rauchverbot. Ausgenommen hiervon sind lediglich Einzelbüros (oder Raucherbüros).

## Hochschulkonzept 2010

An der Uni Bonn werden 46 Professoren- und Wissenschaftlerstellen aus unterausgelasteten Bereichen verschoben. Betroffen sind die Bereiche Slavistik, Erziehungswissenschaften, Germanistik, Astronomie, Biologie, Chemie, Mineralogie, Physik, Informatik, Agrarwissenschaft und Geodäsie. Nähere Informationen dazu auf der Personalversammlung.

## Untersuchung der Betriebstechnik

Der sogenannte Sachstandsbericht des Landesrechnungshofs (LRH) für die Uni Bonn liegt nun vor. Entgegen der ursprünglichen Pläne ist der LRH davon abgekommen, die Leistungen der Hochschulen untereinander zu vergleichen. Es sollen auch keine konkreten Vorschläge zur Personalausstattung folgen. Derzeit ist der Eindruck, dass das ganze Verfahren sehr kooperativ abläuft.

## Mitarbeitergespräche

Die vereinbarte Probephase von 3 Jahren ist Ende 2003 abgelaufen. D.h., derzeit können Mitarbeitergespräche nur auf freiwilliger Basis stattfinden. Inhaltlich setzt sich mit dem Thema MAG der auf der gegenüberliegenden Seite beginnende Gastbeitrag von Stephan Fried auseinander.

## Infos

Das Internetportal „**Infonetz Altersvorsorge**“ bietet in einer umfangreichen Datenbank grundlegende Informationen zur Altersvorsorge. Es handelt sich um ein Projekt der in NRW ansässigen Rentenversicherungsträger gemeinsam mit dem Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie. Das im Hintergrund arbeitende Expertenteam kommt aus den verschiedensten Bereichen (Universitäten, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Versicherer, Beratungsunternehmen sowie die Verbraucherschutzzentrale NRW). Das Infonetz ist erreichbar unter [www.infonetz-altersvorsorge.de](http://www.infonetz-altersvorsorge.de) und telefonisch unter der Rufnummer 01880 3 100 116 (0,09 Euro/Min.)

Den vollständigen Text der neuen Beihilfevorschriften kann man im Internet unter [www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de) finden.

## Gastbeitrag

### von Stephan Fried / Betrieblicher Sozialdienst

(Herr Fried war Mitglied im Beratergremium und hat zum Abschluß der Probephase Interviews mit den Mitarbeitern gemacht, die freiwillig Mitarbeitergespräche geführt hatten)

## Zur Erinnerung:

# Das Mitarbeitergespräch

Vor der Berichterstattung der Personalentwickler ZfM Ende April in der Aula bat mich der Personalrat nach der abgelaufenen Probephase zur Erinnerung, Dokumentation oder auch Anregung in dieser langen Geschichte als Beteiligter noch einmal etwas zu den Mitarbeitergesprächen zu schreiben.

Zu Anfang etwas erläuternde Theorie, vor allem für die noch nicht unmittelbar betroffenen Kollegen aus den Instituten, lassen sie sich nicht abschrecken, es ist kurz.

In den Führungsgrundsätzen ( Universitätsgeschäftsordnung von 1998) sind **Mitarbeitergespräche** als institutionalisierte Kommunikationsforen zur **Führung mit Hilfe von Zielvereinbarungen** genannt. Sie sind bei dieser Art Führung auch notwendig. Sie sind von Beurteilungsgesprächen zu unterscheiden. Sie sind kein Kritikgespräch, Problemgespräch oder ein Motivationsgespräch. Sie sind eine wechselseitige Beratung, ein offener vertrauensvoller Gedankenaustausch, sie haben bilanzierende und gestaltende Aspekte, vor allem auch für die Mitarbeiter. Sie sollten jährlich und unabhängig von Anlässen stattfinden. Sie sind ein zentrales Element innerhalb der **Personalentwicklung**.

Ein „Leitfaden Mitarbeitergespräch“ der Universität ist inklusive des Gesprächsthemenkataloges, der Verhaltenshinweise, der Dokumentationsformulare und eines Kritikbogens 21 Seiten lang und erschien nach längerer Vorbereitung 1999. Ich glaube, er ist noch viel zu lang, aber das war vermutlich zu Beginn einer Erprobung auch notwendig. Am Anfang war auch nicht abzusehen, wie lange die Erprobung hin zu einem tragfähigen Ergebnis dauern würde. Dennoch möchte ich jeden Kollegen in den Instituten anregen, dieses Papier zu lesen. In absehbarer Zeit kommt dieses Führungsinstrument zu jedem von uns.

Genug der Theorie, hin zu den Geschichten.

Während der Erprobung, der Installationsphase, die sich von 1998 bis heute hinzieht, ergaben sich zu Beginn folgende Probleme:

- Skepsis der Mitarbeiter gegenüber den Entwicklungs- und Mitwirkungs-chancen, Kontrollängste,
- Kontrollängste der Vorgesetzten, Skepsis gegenüber ihren eigenen Gratifikations- und Gestaltungsfähigkeiten hinsichtlich der Entfaltungschancen ihrer Mitarbeiter,
- wenig Kooperations- und Gesprächskultur zwischen Personalrat und Leitungspersonal,

alles im Gefolge der bekannten traditionsverbundenen Organisationskultur unserer Universität.

Dies aufnehmend, wurden Schulungen für Dezernenten und Abteilungsleiter angeboten, aber auch die Einführung von Mitarbeitergesprächen als Anordnung in Aussicht gestellt.

Nachdem wegen des in Aussicht gestellten Zwangs der mitbestimmende Personalrat seine Ablehnung signalisierte, kam es nach längeren Verhandlungen 1999 bei ca. 50 Vorgesetzten zu externen Schulungen zum Mitarbeitergespräch und weiter zu der Vereinbarung einer freiwilligen Probephase, begleitet von einem **Beratergremium** bis Ende 2000.

Dessen Mitglieder waren die Kanzlerstellvertreterin, die Personaldezernentin, zwei Personalräte und als „Fachleute für Konfliktlösung“ der Betriebliche Sozialdienst, damit auch ich.

Das Beratergremium sollte nach selbstzuleistender Aufgabenstellung die befürchteten Konflikte (s.o.) moderieren, von Mitarbeitern abgegebene Kritikbögen zum Verlauf der Gespräche beurteilen und deren Inhalte zu möglichen Konzeptveränderungen verwerten.

In dieser ersten Probephase wurden nur mit ca. 10 % der Mitarbeiter freiwillig die angestrebten Gespräche geführt, es beteiligten sich nicht alle Vorgesetzten.

Der Personalrat wollte aus dieser Erfahrung keiner verbindlichen Einführung zustimmen, eine zweite Probephase bis Ende 2003 wurde vereinbart.

In dieser Phase wurden die Mitarbeitergespräche innerhalb der Vorgesetztengruppe zwischen Personalrat und Kanzler einvernehmlich als zur Erprobung verbindlich beschlossen.

Die weitere Probephase sollte dazu dienen, nach einer Selbstkritik zum Installationsverhalten, *„die einigen von Ihnen vielleicht das unbelastete Umgehen mit dem Mitarbeitergespräch erschwert haben“* (Brief des Kanzlers, 4/1998, an alle Mitarbeiter der Zentralverwaltung), *„die Chance des Mitarbeitergesprächs zu nutzen, bestehende Probleme anzugehen und nach Lösungen zu suchen.“*

Für den Personalrat lag zu dieser Zeit die Aufmerksamkeit auf der Umsetzung formulierter Personalentwicklungswünsche aus den geführten Mitarbeitergesprächen, auf einem tauglichen Personalentwicklungskonzept und auf dessen konkreten Nutzen.

Bis Anfang 2003 fanden dann jährlich ca. 80% der Pflichtgespräche innerhalb der Vorgesetztengruppe statt, bei der Freiwilligengruppe der Mitarbeiter beteiligten sich nur etwa 15%.

Der Rücklauf an Kritikbögen, der Grundlage für die Tätigkeiten des Beratergremiums, für Konzeptveränderungschancen sein sollte, war minimal.

Im Februar 2003 teilte die ständige Stellvertreterin des Kanzlers mit, dass in der Dezernentengruppe die Auffassung vertreten würde, die weitere Probephase abzubrechen und das Mitarbeitergespräch z.B. als „Jahresgespräch“ anzuordnen. Daraufhin löste sich das Beratergremium auf, offizielle Beschlüsse wurden nicht gefasst.

Hier möchte ich gerne eine **Bewertung** anschließen.

Der gesamte Verlauf der Installation der Mitarbeitergespräche von 1998 an war von unaufgelösten Widerstandsphänomenen bei allen Beteiligten geprägt; die oben geschilderten Ängste wirkten fort.

Das Schwanken der Verwaltungsleitung zwischen Anordnung einerseits und Erprobung, Modifikation und Aneignungsermöglichung durch Mitarbeiterbeteiligung andererseits, förderte die Abwehr, die Verunsicherung der Beteiligten, nicht das Mitarbeitergespräch.

Die Einführungsstrategie blieb unter diesem Aspekt unstimmig und unsystematisch.

Etwa die Hälfte der Vorgesetzten war in den Führungsseminarreihen skeptisch gegenüber den Gestaltungsmöglichkeiten des Mitarbeitergesprächs im Zusammenhang mit unserer Organisationskultur geblieben, es gab auch nicht ausreichend Unterstützer.

Die innere Logik dieses Führungsinstrumentes wurde nicht klar, zumindest nicht deutlich und offen kommuniziert, es stützte sich unausgesprochen auf mehr als den § 21 Führungsgrundsätze.

Der Zusammenhang von Personalentwicklung, Mitarbeitergesprächen und Qualitätsmanagement oder auch sogenannten "kontinuierlichen Verbesserungsprozessen" wurde nicht hergestellt.

Damit wurden dem Zusammenhang von Gespräch, Konsens, wegführender Kooperation, dem Co-Management durch Führung und Beteiligung, dem Zusammenhang von Motivation, Reflexion, Messung, Bewertung und gesteigerter, gesicherter Arbeitsqualität in dieser Auseinandersetzung kein wesentlicher Raum gegeben.

Ohne die Transparenz dieser Zusammenhänge, ohne eine ausreichende Anzahl von Vorbildern bei dieser Veränderungsarbeit gab es kein vertrauensbildendes Fundament. Zuwenig Selbstgestaltetes bot zuwenig Identifikationspotential.

Eine von der Universitätsleitung in Auftrag gegebene und vom Verfasser durchgeführte **Befragung aller 24 freiwilligen Mitarbeitergesprächsteilnehmer**, keine Vorgesetzten, hatte als Ziel eine „Materialsammlung der Vertrauensbildung“. Es sollten Pro-Argumente Freiwilliger ebenso wie Modifikationsvorstellungen von „Sympathisanten“ als konstruktive Kritik gesammelt werden.

Die vollständigen Ergebnisse liegen in der Zentralverwaltung der Universität vor, das Fazit war:

- die wenigen freiwilligen Mitarbeitergespräche wurden auf der Beziehungsebene zumeist sorgfältig geführt,
- es wurden deutlich zu wenig arbeitsinhaltliche Zielvereinbarungen getroffen, von denen, die vereinbart wurden, wurden noch zu wenige umgesetzt,
- fast alle Befragungen hinterließen den Eindruck, das die Funktion des Mitarbeitergesprächs (sowohl Führung und Information, als auch Vertrauensvolle Kommunikation, Motivierung und Qualitätsmanagement) bei den allermeisten Mitarbeitern unbekannt ist.

Was aber soll ein Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument ohne Zielvereinbarungen?

Als ein Ergebnis der andauernde Forderungen nach konzeptionierter Personalentwicklung auch im Zusammenhang mit den Mitarbeitergesprächen führten ab Anfang November 2003 externe Personalentwickler, die oben erwähnte Firma ZfM, ein Status-Quo-Gespräch, nicht repräsentativ, mit weiteren 30 Mitarbeitern, darunter alle Dezernenten und sechs Abteilungsleiter, zur Klärung ihrer Ausgangslage.

Die Fragestellung zu den Mitarbeitergesprächen erbrachte, dass:

- nicht alle Dezernenten mit ihren Abteilungsleitern die Gespräche führen,
- 40% der Abteilungsleiter die Gesprächsqualität als zu niedrig einstufen,
- sie die Gespräche als zu formell, den Ablauf als zu starr empfinden.
- Die Dezernenten empfinden die Gespräche grundsätzlich als positiv, in offener Atmosphäre mit dem Kanzler geführt, aber bei den Zielvereinbarungen als zu schnell abgehandelt oder nicht durchgeführt,
- die Mitarbeiter führen an, dass Vorgesetzte insbesondere aus Zeitgründen die Gespräche nicht führten, bei ihnen selbst jedoch Interesse vorhanden sei.

Die Personalentwickler kamen zu dem Fazit, dass dieses Führungsinstrument noch nicht vollends etabliert sei. (ZfM Bericht, 2003, S. 52-55)

Daran hat sich bis heute nicht viel geändert. Auch in der Gesamterhebung der Firma ZfM ist das Ergebnis zur Frage, ob das Mitarbeitergespräch als wichtiges Instrument im eigenen Arbeitsbereich angesehen wird sehr uneinheitlich; ZfM sagt, es wird noch nicht durchgängig als wichtig gesehen. (ZfM Bericht, 04/2004, S. 53)

Was gibt es zu tun?

Mitarbeitergespräche sind das zentrale Führungsinstrument.

Es gibt inzwischen eine Menge ermutigender Gesprächserfahrungen, genauer Erhebungen und das teuer eingekaufte Bemühen um ein fundiertes Personalentwicklungs- und Förderungskonzept.

Seien wir zuversichtlich, der Kanzler bemüht sich Geführte zu Gefährten zu machen. Er geht, was Transparenz und Veränderungsbereitschaft betrifft, mit gutem Beispiel voran.

Jeder Mitarbeiter konnte bei den beiden ZfM Veranstaltungen die Veränderung sehen und sich ein Bild von der Einschätzung des Kanzlers durch sein Führungspersonal machen. Man kann es auch im Netz nachlesen.

Das Bild erscheint mir nicht schöngefärbt.

Durchsichtiger würden die Verhältnisse auch nicht im Mitarbeitergespräch, höchstens noch etwas gestaltungsfähiger für jeden einzelnen Kollegen.

Ihr Stephan Fried  
Betrieblicher Sozialdienst



# Klipp und klar

## zur Personalumfrage in der Verwaltung \*

Das jetzt vorliegende Ergebnis gibt Anlass zur kritischen Hinterfragung,

- und es wurde deutlich, dass es zu Interpretationsvariationen verleitet.

Eine an sich gut gemeinte Sache sollte deshalb aber nicht schnell und möglicherweise unüberlegt zu den Akten gelegt werden. Im Gegenteil, hier ist gründliches Nachdenken angesagt. Schnellschüsse könnten sich im Nachhinein als Blindgänger erweisen. Weder die Einführung von Mitarbeitergesprächen kann aus der Umfrage abgeleitet werden, noch deren Ende damit besiegelt werden.

Denn Überaktionismus in den verschiedensten Formen ist meist nicht der Sache selbst dienlich, sondern erzeugt gegenseitiges Misstrauen.

Der Personalrat kennt derzeit die Einzelergebnisse der Abteilungen nicht, aber sie fordern sicher kritische Leser. Denn natürlich spielen auch Rahmenbedingungen eine Rolle:

Nehmen wir z.B. eine mittelmäßig begabte Führungskraft und geben ihr eine tadellos funktionierende Abteilung, so könnte diese Kombination sicher zu einem passablen Ergebnis im Bereich Führungsverhalten reichen. Kombinieren wir die gleiche Führungskraft mit einer von Überlastung und Stress gebeutelten Kollegenschaft, so wäre das Ergebnis möglicherweise (vermutlich) unterdurchschnittlich.

(Unnötig zu sagen, dass wir nur überdurchschnittlich begabte Führungskräfte haben, und dass man – abgesehen davon – an schwierigen Aufgaben prima wachsen kann. Aber soviel Fairness muss sein: Unterschiede gibt es.)

Gerade vor diesem komplexen Hintergrund war uns sehr an Diskretion gelegen.

Leider ist dies nicht im geforderten Maße umgesetzt worden.

Nach Meinung des Personalrats wurden einige im Vorfeld besprochene Überlegungen und festgelegte Vorgehensweisen durch die Firma ZfM nur ungenügend berücksichtigt.

Aber: Trotz aller wirklich berechtigten Kritik, möchten wir nachdrücklich auffordern, ernsthaft und konstruktiv mit den nun vorliegenden Ergebnissen umzugehen.

Klipp und klar – dass 297 Kolleginnen und Kollegen sich die Mühe gemacht haben diese Fragen zu beantworten, kann und soll nicht umsonst gewesen sein.

\* Die Firma ZfM wurde mit der Einführung eines Personalentwicklungskonzepts beauftragt, in einem ersten Schritt wurde daher eine Personalumfrage in der Verwaltung zur Arbeitszufriedenheit durchgeführt.



**Fritz-Willi meent ... :**



### **Fritz-Willi's Überlegungen zum Mitarbeitergespräch**

Als Uni-Kobold kütt me jo ganz schön eröm in dä Uni, un su wor ich neulich in enem „hüteren“ Zimmer un hann jehürt, wie sich dä Friedrich-Wilhelm un dat Friederike-Wilhelmine övver dat „Mitarbeitergespräch“ ungerhale däten. „Dat möt endlich in der Uni-Verwaltung enjeführt werde, ävver unger neuem Name on en avjespecker Form.“

Also, ich als ühre Kobold finge jo och, dat Ostere und die Zig von dä Eröm-Eierei ze End es und ich hann me deshalv och esu ming Jedanke jemat – un wenn ich denke moß, dann jeht dat komischerwies immer in Hochdeutsch (ävver in dä joode ahle Schriewies; die neue solle di Jüngere liere):

Also, ein weniger formalisiertes und lockereres Mitarbeitergespräch würde schon Sinn machen. Doch der Name „Mitarbeiter-Gespräch“ schreckt ja schon ab und „Jahres-Gespräch“ klingt auch nicht viel besser. „Come together – (smoke) talk together“ sagt schon die Zigaretten-Werbung und heute geht eh' alles Neue offensichtlich nur noch in Englisch. Also ersetzen wir erst einmal das schreckliche Wort „Gespräch“ durch „Talk“. Wenn man jetzt „Annual“ davor setzen würde, klänge das immer noch doof. Also läßt man es besser ganz allgemein bei „Der Talk“ und man überläßt es jedem dazu Einladenden, selbst ein individuell passendes Adjektiv dazu zu finden. Zum Beispiel:

- Wer's *inhaltlich* leicht halten will, weil ohnehin alles klar ist, nennt es: Small Talk
- Wer's *inhaltlich* umfangreich will, weil Grundsätzliches zu klären ist, nennt's: Big Talk
- Wer's *zeitlich* kurz machen kann, weil nicht viel zu bereden ist, nennt es Short Talk
- Wer's *zeitlich* länger machen muss, weil viel zu bereden ist, nennt es: Long Talk
- Wer's *zeitlich* richtig lang machen muß, kann es von XL-Talk bis XXXL-Talk benennen

Un noch jet rode ich üch als ühre Kobold: En früngliche Atmosphär dobei ze schaffe, dat es immer jot! Doch doot dobei keene Kaffe serviere, stattdässe leever Kakao (wärm Schokolad), denn dä soll Jlöckshormone usschödde, un die kann me immer bruche (anjeblisch soll och jröner Tee ähnlich jot helfe).

Ühre

**Fritz-Willi**

**Psst:** Natürlich sollt ür üch net nur eemol em Jahr zesamme sätze un bubbele – sondern och ens, wenn et mol richtisch nüdich es. Un dat kann dann heeßen wie et well (Palaver, Jekall, Jebubbele oder wie ür wollt).