DER PERSONALRAT INFORMIERT

Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 44 – Juni 2005

Inhalt:

Seite 2: Einladung zur Personalversammlung

3: Die Arbeit des PR in Zahlen

4: … und in Worten

8: Kinderberücksichtigungsgesetz / USE

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

Einladung zur

Personalversammlung
27.06.2005
Aula im Hauptgebäude

Die Versammlung beginnt um 9.00 Uhr.
Folgende Tagesordnung ist vorgesehen:

1. **Begrüßung**
   - Grußworte des Rektors Prof. Winiger
   - Grußworte des Kanzlers Dr. Lutz
2. **Rechenschaftsbericht des PR**
3. **Hochschulen im Wandel**
   Referent: Klaus Böhme / Vorsitzender des Hauptpersonalrats beim MWF
4. **Neues Tarifrecht – Öffentlicher Dienst**
   Referent: Volker Wenner / ver.di
5. **Aussprache**
   Fragen und Anregungen der Kolleginnen und Kollegen
6. **Verschiedenes**

IMPRESSUM
Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn
Redaktion: C. Müller, 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

Die Arbeit des Personalrates vom 06.07.2004 bis 07.06.2005 in Zahlen:

Beamte	-Ernennung zur Anstellung:	1
	-Ernennungen auf Lebenszeit:	2
	-Beförderungen:	7
	-Übernahme von einer anderen Dienststelle:	1
	-Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand:	2
Angestellte:	-Einstellungen	94
	-Übernahme aus Lohnempfängerverhältnis:	2
	-Um- und Höhergruppierungen:	76
	-Weiterbeschäftigungen auf unbestimmte Zeit:	18
	-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	73
	-Weiterbeschäftigungen i. Rahmen v. Altersteilzeit:	12
	-Initiativantrag des PR auf Weiterbeschäftigung	1
	-Abordnungen/Umsetzungen:	26
	-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	45
	-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	48
	-Abmahnung - (hiergegen Bedenken/erhebliche B. geäußert):	3
	-Abmahnung - (hiergegen keine Bedenken geäußert bzw. zur Kenntnis genommen):	2
	-Ordentliche Kündigung:	1
	-Kündigung in der Probezeit (gleichzeitige Wiedereinstellung mit neuer Probezeit):	1
Arbeiter:	-Einstellungen:	27
	-Höhergruppierungen:	33
	-Weiterbeschäftigung auf unbestimmte Zeit:	3
	-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	9
	-Weiterbeschäftigung im Rahmen von Altersteilzeit:	3
	-Abordnungen/Umsetzungen:	10
	-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	3
	-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	2
	-Abmahnungen: - (hiergegen Bedenken geäußert):	2
	-Abmahnungen: - (hiergegen keine Bedenken geäußert)	2
	-Außerordentliche Kündigung:	1
	-Kündigung in der Probezeit (gleichzeitige Wiedereinstellung mit neuer Probezeit):	1
Auszubildende:	-Einstellungen von Auszubildenden:	72
	-Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung:	1
	-Abmahnungen - (zur Kenntnis genommen):	2
Alle Gruppen:	-Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses m. Auflösungsvertrag auf Wunsch der Beschäftigten:	40
	-Fortbildungsmaßnahmen:	229
	-Stellenausschreibungen:	76

Im Zeitraum zwischen dem 06.07.2004 und dem 07.06.2005 wurden dem Personalrat in 47 Sitzungen insgesamt 930 Vorlagen zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung von der Dienststelle vorgelegt.

Zur Erläuterung der vorstehenden nüchternen Zahlen:

Die hohe Anzahl an Einstellungen von Auszubildenden bildet zwar die Realität ab, was die Anzahl an Vorlagen zur Mitbestimmung angeht, nicht aber einen etwaigen Zuwachs an Stellen für Auszubildende. Diese Zahl ist gleich geblieben. Die Menge kommt dadurch zustande, dass es viele Absagen gibt nachdem der Einstellungsprozess abgelaufen ist.

Bei Abmahnungen, außerordentlichen Kündigungen und Kündigungen in der Probezeit hat der Personalrat nur ein Anhörungsrecht. Wir gehen damit sorgfältig um und wenn wir, wie bei dieser Aufstellung zu sehen auch nur Kenntnis nehmen, so kann das im Einzelfall sogar positiv für die KollegInnen zu sehen sein.

„ ... in Worten“

Vorbemerkungen
Für die Zukunft stehen wichtige Dinge an: der ***Globalhaushalt*** rückt in greifbare Nähe (Einführung in 2006), und die Frage, in welcher ***rechtlichen Form*** unsere Universitäten in Zukunft existieren werden, ist gerade nach der Landtagswahl vom 22. Mai spannend geblieben. Beide Themen werden in der Personalversammlung angesprochen (TOP 3). Wenn auch letztere Frage ganz sicher am 27. Juni noch nicht beantwortet werden kann.

Die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen werden auch in Zukunft spürbare Folgen für unsere Arbeitsplätze haben.
Im vergangenen Jahr haben wir erlebt, dass sich die Vertragsbedingungen unserer neuen Kolleginnen und Kollegen und der Beamten mit dem Hinweis auf eben diese Rahmenbedingungen zum Teil erheblich geändert haben (Arbeitszeiterhöhung / Bezügekürzung). Die wirtschaftliche Lage diente dabei als Argument. Aus der betriebswirtschaftlichen Sicht eines einzelnen Unternehmens mag dies schlüssig sein. Das volkswirtschaftliche Gesamtergebnis ist jedoch zurzeit, dass die gesamtwirtschaftliche Nachfrage weiter sinkt und die Arbeitslosigkeit weiter steigt.
Bei der Verschlechterung der Vertragsbedingungen haben gerade die Bundesländer eine Vorreiterrolle übernommen, durch die Kündigung der Tarifverträge zur Arbeitszeit, Urlaubsgeld und der jährlichen Zuwendung (Weihnachtsgeld). Die Wirtschaft beruft sich darauf und plant gerade im Bereich der Arbeitszeiterhöhung die Anpassung an die Entwicklung im ÖD.
Dass diese Politik keine neuen Arbeitsplätze schafft, sondern konkret Stellen gekostet hat, zeigt der Abbau von 22 Stellen an der Uni Bonn aufgrund der Arbeitszeiterhöhung für die Beamten.
Der Abschluss des *neuen Tarifvertrags* (der für Bund und Kommunen bereits erfolgt ist), scheiterte mit den Ländern hauptsächlich am Thema Arbeitszeit. Die Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und Verbänden (ver.di, Beamtenbund) und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) ruhen zurzeit.
Die Grundstruktur des ***neuen Tarifrechts ÖD*** wollen wir in einem Umfang behandeln, der es zum einen möglich macht, mehr als nur Schlagworte mitzukriegen. Zum anderen muss beim Umfang dieses Vortrags aber auch berücksichtigt werden, dass noch völlig unklar ist, ob dieses neue Tarifwerk für uns gültig wird (TOP 4).
Allen Kolleginnen und Kollegen sollte aber klar sein, worum es in den kommenden Tarifkämpfen gehen wird!
Deswegen sollten Sie unbedingt die Gelegenheit nutzen, auf der Versammlung auch die Fragen zu stellen, die durch den zeitlich begrenzten Vortrag nicht ausreichend behandelt werden konnten.

Nun aber zum Bericht:
Sie sind es gewohnt, den Rechenschaftsbericht schriftlich in Form eines Zahlenwerks (s. vorherige Seite) zu erhalten. Die Ergänzung dazu folgt dann in Form eines Vortrags auf der Personalversammlung.
Die Vielzahl der Themen macht aber einen flüssigen Redebeitrag oft schwierig, da er durch viele Übergänge immer wieder unterbrochen und künstlich in die Länge gezogen wird. Darüber hinaus ist auch die Nachhaltigkeit bzw. die Erinnerungsfähigkeit der Informationen durch die schriftliche Form eher gegeben. **Denn dieser Bericht soll sie auch informieren über allgemeine Entwicklungen und Ereignisse an der Universität, sowie einen Ausblick in die Zukunft geben.**
In diesem Jahr erhalten Sie daher erstmals einige der Ergänzungen zum „Zahlenwerk“ auch in schriftlicher Form. Der Beitrag auf der Personalversammlung (TOP 2) wird daher naturgemäß etwas kürzer ausfallen – hoffentlich.

Dienstvereinbarung Mobbing / Leitlinie für partnerschaftliches Verhalten

Bereits bei der vorletzten Personalversammlung haben wir über die Pläne zu einer Dienstvereinbarung Mobbing informiert. Die Initiative ging vom Personalrat aus, der einen Entwurf erarbeitet hat, wobei wir allerdings eine entsprechende Anfrage der Dienststelle (ob ein Interesse an einer entsprechenden Dienstvereinbarung bestände) aufgegriffen hatten.

Die DV Mobbing ist nun zur Leitlinie geworden. Damit hat sich nicht nur der Name geändert, sondern auch – nun Anführungsstriche scheinen da angemessen - die „juristische" Form; damit meinen wir, dass eine Dienstvereinbarung natürlich eine andere Verbindlichkeit hätte, besonders aus PR-Sicht. Da man eine Vereinbarung aber nur abschließen kann, wenn beide Partner einverstanden sind, ist es letztendlich nicht zu einer Dienstvereinbarung gekommen. Wir bedauern das zwar, glauben aber trotzdem zu einem guten und vernünftigen Ergebnis gekommen zu sein.

In mehreren Verhandlungs-/Gesprächsrunden hat sich eine weitgehende Annäherung der Standpunkte ergeben (sofern man nicht schon von vorne herein die gleichen Ansichten vertreten hatte), die Dienststellenseite sah aber gerade in der Form der freiwilligen Einhaltung von Leitlinien einen psychologischen Vorteil. Außerdem gab es starke Vorbehalte gegen den Begriff „Mobbing". Die nun gewählte Bezeichnung „partnerschaftliches Verhalten" spiegelt die Hoffnungen des Personalrats (bezüglich der Wirkung dieses Papiers) exakt wieder, so dass wir letztendlich mit dem Ergebnis sehr zufrieden sind.

Wir haben uns auf eine Probephase von 2 Jahren geeinigt, um die Wirksamkeit und den Erfolg der Leitlinien zu testen, um danach ggf. wieder Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung aufzunehmen.

Die Arbeitsgruppe (aus Vertretern der Personalräte und der Dienststelle unter Einbindung der Betriebssozialarbeiter und der Gleichstellungsbeauftragten) hat einen abschließenden Vorschlag erarbeitet, der nun Kanzler und Rektor zur Unterzeichnung vorliegt. Bis zum Redaktionsschluss dieses Berichtes ist jedoch noch keine Rückmeldung über eine endgültige Unterzeichnung beim Personalrat eingegangen.

Fort- und Weiterbildung / Personalentwicklung

Im Großen und Ganzen ist dies ein Punkt, der positiv bewertet werden kann, und was die Personalentwicklung betrifft, zumindest auf einem guten - wenn auch langen - Weg ist.

Den Fortbildungsgesuchen der Kolleginnen und Kollegen wird in aller Regel stattgegeben. Fortbildungsmaßnahmen, die dem Personalrat von der Dienststelle vorgelegt wurden mit der Absicht, diese abzulehnen, bewegten sich im einstelligen Bereich (von immerhin 229 Fortbildungsanträgen).

Nur in einem Fall ist der Personalrat den Argumenten der Dienststelle bei einer beabsichtigten Ablehnung nicht gefolgt. Die Dienststelle hatte hier argumentiert, die Mitarbeiterin gehöre nicht zur Zielgruppe, darüber hinaus seien die zu vermittelnden Inhalte für ihre derzeitige Arbeit nicht notwendig; Zielsetzung und Zielgruppe des Seminars richteten sich an Beschäftigte aus zentralen Verwaltungen und auf Führungsebenen.

Nach Meinung des Personalrats soll Fortbildung aber gerade für neue Aufgaben qualifizieren (und warum nicht auch für Führungsaufgaben), darüber hinaus hatte der Veranstalter auch nur eine unspezifische Umschreibung einer möglichen Zielgruppe verfasst.

In diesem Fall wurde letztlich mit der betroffenen Mitarbeiterin ein Kompromiss gefunden in der Form, dass eine alternative Veranstaltung besucht werden kann.

Unstrittig ist, dass nicht jedes Fortbildungsangebot für jeden Mitarbeiter in Frage kommt.

Jedoch stellt der Personalrat immer wieder fest, dass der Fortbildungsetat überwiegend den MitarbeiterInnen der zentralen Verwaltung zugute kommt, auch das Projekt Personalentwicklung wird zunächst nur für die zentrale Verwaltung betrieben.

Wir merken dies seit Jahren immer mal wieder kritisch an. Hierbei ist zugegebenermaßen aber auch zu berücksichtigen, dass die Fortbildungsangebote für Beschäftigte, die nicht aus der zentralen oder allgemeinen Verwaltung, der EDV oder dem Bibliothekswesen kommen, dünn gesät sind. Entsprechend sind die Fortbildungsanträge aus anderen Bereichen auch seltener.

Es wird jedoch niemandem verborgen geblieben sein, dass Fort- und Weiterbildung und Personalentwicklung in Zukunft einen besonderen Stellenwert erhalten wird. Die Eigeninitiative jedes Einzelnen ist dabei wichtig. Wir haben daher schon des Öfteren auf Veranstalter und Veranstaltungen hingewiesen, und wollen es an dieser Stelle erneut tun:

HÜF (www.huef-nrw.de), Innenminister (www.fah.nrw.de), HRZ (www.hrz.un-bonn.de) oder wenden Sie sich an Abt. 3.3

Globalhaushalt
Offiziell ist der Personalrat mit diesem Thema noch nicht befasst. Trotzdem einige Informationen dazu, auch wenn es noch nichts Konkretes gibt.
Derzeit geht man von der Annahme aus, dass der Personalhaushalt nur zu 95% ausfinanziert sein wird. Jedes fehlende Prozent kann mit ca. 28 Stellen gleichgesetzt/berechnet werden. Bei einer 95%igen Ausfinanzierung würden entsprechen viele Stellen einen k.w.-Vermerke bekommen (künftig wegfallend).
Mit dem Globalhaushalt werden sicher auch weitere Probleme auf uns zukommen, wir werden uns bemühen, Sie rechtzeitig zu informieren, bitten aber auch die Kolleginnen und Kollegen, denen solche Probleme bekannt werden, sich zügig an den Personalrat zu wenden.

Veränderungsprozesse
Veränderungsprozesse scheitern, wenn die Betroffenen nicht genügend einbezogen werden. Daher hat der Personalrat im vergangenen Vierteljahresgespräch mit dem Kanzler dafür plädiert, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker einzubinden und zu informieren. Dies stieß beim Kanzler auf großes Verständnis.
Aus diesem Gespräch hat sich nun folgendes Angebot ergeben:
Der *Dekan der Philosophischen Fakultät, Herr Prof. Rudinger,* hat sich bereit erklärt, die geplanten Änderungen innerhalb der Philosophischen Fakultät auf einer *Teilpersonalversammlung* vorzustellen.
Wir bemühen uns nun um eine möglichst kurzfristige Terminabsprache und werden in Kürze die Kolleginnen und Kollegen der Philosophischen Fakultät zu dieser Teilpersonalversammlung einladen.

Prüfungsämter
Die Personalräte (PRwiss und PR) werden seit neustem zu der AG „Neuorganisation der Prüfungsverwaltung" eingeladen, und auf diesem Weg über die Entwicklung in diesem Bereich informiert. Der Status in der Arbeitsgruppe lautet „Informierte Mitglieder".
Folgende Informationen haben wir erhalten:
Es wird kein zentrales Prüfungsamt für die gesamte Universität geben. Die Prüfungsverwaltung soll weiterhin dezentral erfolgen, wobei allerdings die Vielzahl der derzeit 34 Prüfungsämter nicht erhalten bleiben soll.
Eine Standardisierung der Aufgaben in den einzelnen Prüfungsämtern ist notwendig, dazu wird eine Rahmenprüfungsordnung erstellt, eine gemeinsame Software eingeführt (derzeit läuft alles auf das System HIS-POS hinaus) und ein fakultätsübergreifendes Kompetenzteam gebildet.
Wie in den einzelnen Fakultäten die Organisation vorgenommen wird, wird sicher sehr stark von den Fakultäten selbst bestimmt. Wunsch der Arbeitsgruppe wäre ein Prüfungsamt pro Fakultät.
Nach unseren Recherchen sind derzeit ca. 30 Kolleginnen und Kollegen mit Aufgaben im Bereich Prüfungsverwaltung befasst, die wenigsten davon jedoch ausschließlich.
Der Personalrat wird ein Augenmerk darauf haben, dass Aufgabenänderungen rechtzeitig mit den betroffenen Beschäftigten und dem Personalrat geklärt werden.
Allerdings hat uns die Teilnahme an der Arbeitsgruppe deutlich gemacht, dass das gesamte Projekt noch in einem sehr frühen Stadium für entsprechende Fragen ist. Gleichwohl drängt aber auch für die Arbeitsgruppe die Zeit.

Arbeitszeit / Urlaub
Gleitzeit Probelauf HRZ : Für das HRZ ist ein Gleitzeitmodell (welches sich im Wesentlichen an dem Modell der Flexiblen Arbeitszeit für die zentrale Verwaltung orientiert) für eine Probezeit von einem Jahr eingeführt worden (Start: November 2004).
Grundsätzliches: Dem Personalrat ist bekannt, dass es in den diversen Einrichtungen der großen Universität die ganze Bandbreite der Möglichkeiten von Arbeitszeitabsprachen gibt. Bisher wurde weder von der Dienststellenseite noch vom Personalrat interveniert, wenn alle Beteiligten eine einvernehmliche Lösung gefunden haben. Dies wird sicher auch so bleiben. Sie sollten aber wissen, dass dies im Streitfall der Beteiligung des PR unterliegen kann. Entsprechendes gilt für die Urlaubsregelung, wenn zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern kein Einverständnis erzielt werden kann. Also, nicht gleich aufgeben, wenn ein Urlaub nicht genehmigt werden soll.

Hochschulstandortentwicklungsplan/HSEP
Zur Information:
Die Universität Bonn und der Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW haben gemeinsam einen Standortentwicklungsplan (HSEP) erarbeitet. Dieser sieht vor, das AVZ III (Römerstr. 164) aufzugeben, die dort untergebrachten Bereiche sollen in die Stadtmitte ziehen, evtl. in das Juridicum und die Staatswissenschaftler in einen Neubau in Endenich. Die Philosophische Fakultät soll in der Stadt, die Mathematik in Poppelsdorf „gebündelt" werden. Dazu ist die Einrichtung einer Lenkungsrunde mit Vertretern der Fakultäten vorgesehen.
Die Realisierungsperspektive liegt bei ca. 10 – 15 Jahren.

Darüber hinaus haben im vergangenen Berichtszeitraum Personalratsmitglieder an folgenden **Terminen oder Arbeitsgruppen** teilgenommen:

- Senatssitzung (seit Jahresbeginn lt. Hochschulgesetz PR-Vorsitz beratendes Mitglied)
- Lenkungsausschuß BuiSy
- Projektsteuerungsteam Personalentwicklung
- Projektgruppe Neuorganisation der Prüfungsverwaltung (Informiertes Mitglied)
- AG Mobbing (sowohl intern als auch mit der Dienststelle)
- AG Wissenschaftliche Werkstätten
- AG Betriebliche Gesundheitsförderung (Aufgabenstellung: Darstellung des Ist-Zustands an der Uni Bonn)
- Arbeitsschutzausschuss
- Haushaltsverhandlungen
- Überregionale Personalrätekonferenzen
- Wahlvorstand JAV-Wahlen
- Gruppensitzungen der „Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung"
- Teilnahme an Arbeitsplatzbegehungen sowie bei Einrichtungen von Schließ- und Videoanlagen in datenschutzrechtlicher Hinsicht
- Besprechung mit Personalabteilung und HRZ zum Fortbildungsprogramm
- Diverse Vorstellungsgespräche
- Dienstjubiläen / Verabschiedungen / Ernennungen der Beamten
- Diverse Gespräche
  (im Rahmen der Dienstvereinbarung Sucht, Teilnahme an Personalgesprächen in der Verwaltung, Beratungsgespräche beim PR etc.)

Auswirkungen des Kinderberücksichtigungsgesetzes auf die Beiträge zur Pflegeversicherung

Seit Beginn des Jahres 2005 ist der Arbeitnehmerbeitrag der Pflegeversicherung von gesetzlich Versicherten, die kinderlos sind, im Alter zwischen 23 und 65 Jahren um 0,25 % erhöht worden. Für diesen Personenkreis ist der Beitrag nunmehr nicht mehr 0,85 %, sondern 1,10 % des sozialversicherungspflichtigen Bruttogehalts.
Nicht in jedem Fall ist dem Landesamt für Besoldung und Versorgung bekannt, ob man Kinder hat. Deshalb ist in diesen Fällen ein Nachweis vorzulegen. Eine Auflistung geeigneter Nachweise ist dem Merkblatt zu entnehmen, das der Gehaltsmitteilung von Januar 2005 beilag. Eine sehr ausführliche Auflistung gibt es z.B. von der Betriebskrankenkasse Mobil Oil, die im Personalratsbüro einzusehen ist (oder unter www.bkk-mobil-oil.de).
Wie erkenne ich auf meiner Gehaltsabrechnung, ob mein Arbeitnehmerbeitrag für die gesetzliche Pflegeversicherung richtig ist?
Sind Sie kinderlos, so ist auf der Januarabrechnung eine Differenz von 0,25 % zwischen dem Beitrag für die Pflegeversicherung und der Auflistung der Abzüge in der Spalte „Pflegeversicherung" bei der Summierung unten auf der Abrechnung festzustellen.
Man muß nichts mehr unternehmen.
Erhalten Sie aktuell Kindergeld, einen kinderbezogenen erhöhten Anteil am Ortszuschlag oder Sozialzuschlag, dürfte in der Januarabrechnung keine Differenz zwischen dem Beitrag „Pflegeversicherung" und der Zusammenfassung der Arbeitgeberbeiträge sein.
Stellen Sie bei Ihrer Januarabrechnung eine Differenz fest, obwohl Sie leibliche Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder haben, (die können auch schon erwachsen sein oder verstorben; denn sobald ein Kind lebend zur Welt gekommen ist, gilt für die Eltern dauernd der niedrigere Beitrag), sollten Sie bis Ende Juni 2005 einen (wie vorstehend erwähnten) Nachweis dem Landesamt für Besoldung und Versorgung einreichen. Sie werden den zu viel einbezogenen Beitrag dann rückwirkend zum 01.01.2005 erstattet bekommen.
Sind sie unsicher, rufen sie uns an, wir helfen Ihnen weiter.

Aus gegebener Veranlassung weisen wir ebenfalls darauf hin, dass ab Juli 2005 der Krankenversicherungsbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht mehr zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen wird. Der Arbeitgeberbeitrag ist um 0,45 % geringer als der, den Sie zu zahlen haben.

Uni-Service Büro für Eltern (USE)

Seit neuestem gibt es an der Universität Bonn die Einrichtung eines Uni-Service Büros für Eltern (USE).

Zu den Aufgaben des USE gehören:
Informationen und Beratung über verschiedene Möglichkeiten und aktuelle Angebote der Kinderbetreuung im Bonner Raum. Beratende Unterstützung und Vermittlung bei der Suche nach individueller Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 0-10 Jahren. Kooperation mit sozialpädagogischen Institutionen in und um Bonn. Aufbau einer Tagespflegepersonenkartei.

Ansprechpartnerin: Regina Umbach
Tel. (73) 6565
Fax (73) 9487
Mail USE@uni-bonn.de