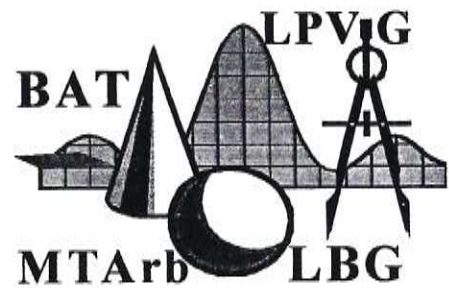


DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 45 – März 2006

Inhalt:

- Seite 3: Einladung zur Personalversammlung
- 4: Rechenschaftsbericht
- 5: FREIHEIT
- 6: Globalhaushalt
- 7: Interne Bewerbungen
- 9: Uni-Lexikon: Das Hochschulrechenzentrum
- 12: Aktuelle Rechtsprechung
- 15: Bericht aus Bonn
- 17: Dienstvereinbarung Mobbing / Leitlinie
- 18: Fritz-Willi

Der Personalrat der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn,
Konviktstraße 4, 53113 Bonn



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im Folgenden drucken wir noch einmal den Text unserer Einladung zur Personalversammlung ab, den wir bereits per Aushang versandt haben. Wir hoffen, Sie alle begrüßen zu können!

Ihr Personalrat

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Pläne für das so genannte Hochschulfreiheitsgesetz geistern schon seit der Landtagswahl umher. Bisher konnte man sich nur über den Namen lustig machen, seit letzter Woche liegt nun der Referentenentwurf dieses neuen Gesetzes vor, so dass wir uns auch mit den Inhalten intensiv auseinandersetzen können. Wer nun gemeint hat, wo Freiheit draufsteht, muss auch Freiheit drin sein, könnte sich am Ende schwer geirrt haben.

Sollte der Gesetzentwurf so umgesetzt werden, wie er derzeit vorliegt, wird er erhebliche Auswirkungen auf die Struktur der Universität, aber auch auf jedes einzelne Arbeitsverhältnis haben.

Um nur zwei Aspekte zu nennen:

- o Die Hochschulen werden selbstständige Körperschaften des öffentlichen Rechts, dies bedeutet auch, dass die Beschäftigten nicht mehr Landesbedienstete sind, sondern unmittelbar Beschäftigte der jeweiligen Universität.
- o Die Hochschulen werden insolvenzfähig. Oder anders ausgedrückt, sollte eine Universität (im Rahmen des seit Anfang diesen Jahres eingeführten Globalhaushalts) in Zahlungsschwierigkeiten geraten, könnte oder muss sie Konkurs anmelden und abgewickelt werden - wer das Freiheit nennt, dem darf man Zynismus vorwerfen.

Es ist nicht schwer zu erraten, dass Letzteres mit Blick auf die Hochschuldichte in NRW durchaus auch als Effekt erwünscht sein könnte. Auch wenn wir eine solche Gefahr für unsere Universität nicht unmittelbar sehen, gilt es doch zum einen, hier Solidarität mit anderen möglicherweise betroffenen Hochschulen zu zeigen, zum anderen beinhaltet das Gesetz aber auch für uns noch genügend Unwägbarkeiten. Frei nach dem Motto „Demokratie heißt, dass sich die Leute in ihre eigenen Angelegenheiten einmischen“ (Max Frisch), möchten wir unvermeidliche und mögliche Konsequenzen dieses Gesetzentwurfs in einer Personalversammlung diskutieren, zu der wir auch Vertreter aller Landtagsfraktionen eingeladen haben.

Zu dieser Personalversammlung laden wir Sie herzlich in die Aula des Uni-Hauptgebäudes ein. Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn

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

Druck: Universität Bonn Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Anschrift:

Personalrat der Universität Bonn
Konviktstr. 4
53113 Bonn

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

E-Mail: personalrat@uni-bonn.de

Sprechstunden: ab 8.30 Uhr oder nach telefonischer Vereinbarung

Dienstags, in der Zeit von 13.00 Uhr bis ca. 17.00 Uhr findet die Personalratssitzung statt (in dieser Zeit ist der Personalrat nur über Anrufbeantworter (7381) erreichbar)

Telefon:

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

Frau Koppe: 5995 / Frau Müller: 5996 / Herr Schmitz: 5993 / Frau Werner: 5994

Einladung zur

Personalversammlung

06.04.2006

Aula im Hauptgebäude

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

1. Begrüßung

- Grußworte des Prorektors Prof. Löwer -
- Grußworte des Kanzlers Dr. Lutz -

2. Kurzer Bericht des Personalrats

- Christel Müller / Personalratsvorsitzende -

3. Hochschulfreiheitsgesetz / Informationen des Ministeriums

- Staatssekretär Herr Dr. Stückradt / Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie -

4. Hochschulfreiheitsgesetz / Informationen des HPR

- Referentin: Gabi Schulte / Hauptpersonalrat beim MIWFT -

5. Diskussion / Fragen und Anregungen der Kolleginnen und Kollegen zum Hochschulfreiheitsgesetz

An der Diskussion teilnehmen - und sich mit kurzen Statements eingeführt - werden außerdem:

- Herr Karl Schultheis – Wissenschaftspolitischer Sprecher der SPD-Landtagsfraktion
- Herr Uwe Meyeringh – Ver.di Landesbezirk
- Weitere Landtagsabgeordnete (angefragt)

6. Aussprache zum Rechenschaftsbericht

7. Verschiedenes

Für Informationen zum Thema Hochschulfreiheitsgesetz siehe auch: www.innovationen.nrw.de und www.uni-bonn.de/Einrichtungen/Mitgliederververtretungen/Personalrat.html

Die Arbeit des Personalrates vom 14.06.2005 bis 28.03.2006 in Zahlen:

Beamte:	-Ernennung auf Probe:	2
	-Ernennung auf Lebenszeit:	1
	-Beförderungen:	4
	-Übernahme von einer anderen Dienststelle:	1
	-Umsetzung innerhalb der Dienststelle	1
	-Versetzungen an eine andere Dienststelle	2
	-Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand:	1
Angestellte:	-Einstellungen:	78
	-Übernahme aus Lohnempfängerverhältnis:	4
	-Um- und Höhergruppierungen:	67
	-Weiterbeschäftigungen auf unbestimmte Zeit:	13
	-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	70
	-Weiterbeschäftigungen i. Rahmen v. Altersteilzeit:	9
	-Abordnungen/Umsetzungen:	23
	-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	29
	-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	45
	-Abmahnung - (hiergegen erhebliche Bedenken geäußert):	2
	-Ordentliche Kündigung:	1
	-Kündigung in der Probezeit:	1
	-Außerordentliche Kündigung m. sozialer Auslauffrist	1
-Außerordentliche Kündigung m. soz. Auslauffrist – abgelehnt	1	
Arbeiter:	-Einstellungen:	22
	-Höhergruppierungen:	29
	-Weiterbeschäftigung auf unbestimmte Zeit:	4
	-Weiterbeschäftigungen auf Zeit:	11
	-Weiterbeschäftigung im Rahmen von Altersteilzeit:	4
	-Abordnungen/Umsetzungen:	3
	-Erhöhungen der Wochenarbeitszeit:	4
-Reduzierungen der Wochenarbeitszeit:	3	
Auszubildende:	-Einstellungen von Auszubildenden:	39
	-Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung:	2
	-Abmahnung – (keine Bedenken geäußert)	1
	-Außerordentliche Kündigung - (zur Kenntnis genommen):	1
Alle Gruppen:	-Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses m. Auflösungsvertrag auf Wunsch der Beschäftigten:	20
	-Fortbildungsmaßnahmen:	215
	-Stellenausschreibungen:	62

Im Zeitraum zwischen dem 14.06.2005 und dem 28.03.2006 wurden dem Personalrat in 36 Sitzungen insgesamt 776 Vorlagen zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung von der Dienststelle vorgelegt. 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.

Darüber hinaus hat sich der Personalrat unter anderem mit den Themen Dienstvereinbarung Mobbing/Leitlinie partnerschaftliches Verhalten, Globalhaushalt/Mittel- und Stellenkürzungen befasst, zu denen sie Informationen in diesem Personalratsinfo finden. Weiteres erfahren sie auch auf der Personalversammlung.

F R E I H E I T

E n d l i c h ! Nach unzähligen Jahren der Sklaverei wird der Öffentliche Dienst endlich in die Freiheit entlassen. Brüder und Schwestern werft die Ketten ab ... oder Moment - freuen wir uns jetzt vielleicht zu früh?

Was der Gesetzgeber unter Freiheit versteht, hat er niedergeschrieben in einem

Hochschulfreiheitsgesetz.

In der Personalversammlung soll dies unser zentrales Thema sein, daher zu Ihrer Vorbereitung einige Stichpunkte:

Das Gesetz besteht aus drei Kernbereichen:

- Änderung der Rechtsform
- Änderung der hochschul-internen Leitungs- und Organisationsstrukturen
- Rückzug des Landes aus der Verantwortung für die Hochschulen

Was bedeutet das?

Die Rechtsform der Universität ändert sich. Hochschulen sind keine Landeseinrichtungen mehr, und damit sind Ihre Beschäftigten natürlich auch keine Landesbediensteten mehr. Dienstherr wird die jeweilige Universität. Trotz der im Gesetz vorgesehenen Schutzrechte für die bisherigen Beschäftigten ist anzunehmen, dass deren Rechtssicherheit sich verschlechtern wird. Für alle neuen Beschäftigten gelten diese Schutzrechte sowieso nicht, so dass sich eine – tariflich jetzt schon bestehende – Zweiklassengesellschaft an der Universität verstärken wird. Auch die Tarifbindung an die Landestarife ist im Gesetz nicht zwingend vorgeschrieben, so dass durchaus mit Haustarifen zu rechnen ist.

Die Selbstverwaltung der Hochschulen wird stark eingeschränkt. Ein so genannter Hochschulrat, der beispielsweise über Zielvereinbarungen entscheidet und Hochschulentwicklungspläne beschließt, besteht aus mindestens 50% hochschulexterner Mitglieder. Daher ist davon auszugehen, dass der Einfluss der Wirtschaft auf Hochschulen stark wächst. Die Freiheit von Forschung und Lehre wird so gegen Marktabhängigkeit eingetauscht.

Das Verhältnis von Staat und Hochschule wird auf eine völlig neue Basis gestellt. Das Ministerium behält lediglich die Rechtsaufsicht und zieht sich aus der Detailsteuerung zurück. Dies wird teuer eingekauft, denn gleichzeitig ist die Insolvenzfähigkeit der Hochschulen ausdrücklich festgeschrieben worden.



„Oder Sie sind vielleicht im Büro und merken, dass jemand den Kopierer für Privatzwecke gebraucht hat“

Globalhaushalt und Stellenstreichung

Wie Sie wahrscheinlich gehört haben, hat der Globalhaushalt für die Universitäten in NRW mit dem Jahr 2006 begonnen. Globalhaushalt bedeutet u.a., dass die Universität einen bestimmten Betrag vom Land zugeteilt bekommt, mit dem sie wirtschaften muss. Das hat u.a. zur Folge, dass es auch keine Stellenpläne des Landes für die Universitäten mehr geben wird. So gut wie sicher ist auch, dass die bisherigen Kosten der Universität nur zu höchstens 96,7% vom Land finanziert werden – dies betrifft natürlich auch die Personalkosten. Erschwerend kommt hinzu, dass der genaue Finanzierungsrahmen seitens des Landes erst Mitte 2006 bekannt sein wird – obwohl der Globalhaushalt ab Anfang des Jahres läuft.

Für die Universität Bonn hat dies zur Folge, dass in den nächsten Jahren mindestens 80 Stellen wegfallen werden – zusätzlich zu denen, die bereits auf Grund des Qualitätspakts weggefallen sind. Zum jetzigen Zeitpunkt ist nicht bekannt, welche Stellen das sein werden und wie viele davon Stellen aus Technik und Verwaltung sein werden. Bis Ende des Jahres 2005 mussten jedoch 30% dieser 80 Stellen von den Fakultäten gemeldet werden mit der Angabe, wann sie frei werden. Solange bis sie frei werden, müssen sie von den Fakultäten zwischenfinanziert werden.

Was bedeutet das nun für uns? Unter den 80 wegfallenden Stellen werden mit Sicherheit etliche aus dem Bereich von Technik und Verwaltung sein. Das bedeutet für die Kolleginnen oder Kollegen, die auf diesen Stellen sitzen, dass die Universität bemüht sein wird, diese so schnell wie möglich frei zu bekommen. Für die betroffenen KollegInnen kann dies eine Umsetzung bedeuten, jedoch auf keinen Fall den Verlust des Arbeitsplatzes. Mit der Personalabteilung wird dann beraten, wo es eine andere Einsatzmöglichkeit geben könnte – auch eine hochschulinterne Stellenbörse ist in der Diskussion. Bei solchen Gesprächen kann auf Wunsch immer ein Personalratsmitglied anwesend sein. Der Personalrat wird sich dafür einsetzen, dass eine Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Einsatzmöglichkeiten besteht. Eine weitere Möglichkeit ist es sicher auch, sich auf andere interessante Stellen an der Universität zu bewerben, und somit selbst die Entscheidung über einen möglichen neuen Einsatzort in die Hand zu nehmen. Hinweise zum Ablauf der Auswahlverfahren an der Uni finden Sie in dem Artikel „Bewerbungen innerhalb der Universität“ in diesem PR-Info. Wir bitten alle Kolleginnen und Kollegen, die jetzt oder in Zukunft von einem solchen Stellenwegfall betroffen sind, sich im Geschäftszimmer des Personalrats zu melden, um gemeinsam ein sinnvolles Vorgehen besprechen zu können.



Bewerbungen innerhalb der Universität

Auch für Universitätsmitarbeiter kann es interessant sein, sich innerhalb der Universität auf einen neuen attraktiv(er)en Arbeitsplatz zu bewerben. Die Personalauswahl der Universität ist i.d.R. auf einem hohen, gut organisierten Standard. Um seine Chancen optimal zu nutzen, sollte man daher auch als interne/r Bewerber/in nur gut vorbereitet zu den Vorstellungsgesprächen gehen.

Auf folgende Fragen sollte man vorbereitet sein:

- Darstellung des eigenen (ggf. schulischen und) beruflichen Werdegangs.
- Kenntnisse über den zukünftigen Arbeitgeber (für Interne bedeutet dies konkret auch über den zukünftigen Arbeitsplatz bzw. das Institut/Seminar, z.B. im Internet recherchieren. Aber es kann durchaus auch in Betracht kommen, im Vorfeld vor Ort persönlich Informationen einzuholen – dies ist im Einzelfall abzuwägen).
- Je nach Aufgabenspektrum: Kenntnisse über aktuelle (gesellschaftliche / politische) Entwicklungen und Rahmenbedingungen, die den Arbeitgeber, also entweder die gesamte Universität oder das jeweilige Institut, betreffen.
- Grund des Wechselwunsches.
- Wie stellen Sie sich ihre zukünftige Arbeit vor? (Dies kann sowohl inhaltlich auf die Tätigkeit bezogen hinterfragt werden, als auch im Bezug auf die Zusammenarbeit im Team.)
- Fachfragen zu den zu erledigenden Tätigkeiten.
- Vorkenntnisse und Erfahrungen auf die Tätigkeit bezogen (als auch möglicherweise auf die Funktion bezogen, z.B. als Vorgesetzter oder in sozialer Hinsicht, z.B. Umgang mit Konflikten – bei fehlender Erfahrung wird man wissen wollen, wie sie mit entsprechenden Problemen umgehen würden).
- Welches sind Ihre fachlichen und/oder persönlichen Stärken und Schwächen?
- Umgang mit Stress-Situationen (Stress-Situation wird u.U. im Verlaufe des Gesprächs simuliert (ohne dass dies dem Bewerber bewusst wird). Alternativ wird anhand von Fallbeispielen die mögliche Reaktion des Bewerbers erfragt).
- Am Ende des Gesprächs: Warum wollen Sie nun genau diese Stelle bzw. warum sollen wir gerade Sie einstellen?
- Für eigene Fragen des Bewerbers wird i.d.R. auch Zeit einkalkuliert, also sollte man sich auch darauf vorbereiten, was man selbst noch wissen will über den möglichen neuen Arbeitsplatz.

Aber auch ganz praktische Dinge müssen geklärt werden, wie z.B. die Frage des Arbeitsbeginns (sowohl des täglichen, als auch des frühestmöglichen Einstiegs ins neue Arbeitsgebiet).

Abschließend wird man ihnen den weiteren Verlauf des Verfahrens erläutern und ggf. den zukünftigen Arbeitsplatz zeigen.

Auch wenn das Niveau der Auswahlverfahren häufig sehr hoch ist, sollte man sich nicht abschrecken lassen, denn erstens kochen auch die anderen nur mit Wasser, und zweitens sammelt man wertvolle Erfahrungen.

Natürlich sind die Fragen auf den jeweiligen Arbeitsplatz abgestimmt und nicht alle Fragen machen für jedes Arbeitsgebiet Sinn. Man kann aber inzwischen davon ausgehen, dass z.B. jede Vorzimmer Tätigkeit auch eine gewisse Stressresistenz erfordert, so dass man im Büroangestelltenbereich mit einer entsprechenden Fragestellung stets rechnen sollte.

Das Auswahlgremium ist u.U. recht groß, dazu können beispielsweise gehören:

- Der/die zukünftige Vorgesetzte evtl. mit einer/einem weiteren Mitarbeiter/in aus dem Institut/Seminar
- Vertreter/in der Personalabteilung
- Schwerbehindertenvertretung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Vertreter/in des Personalrats

Ein Schwerpunkt bei der Entscheidungsfindung des Auswahlremiums wird sicher die fachliche Qualifikation der Bewerber sein.

Wenn die Stellenbeschreibung Aufgaben beinhaltet, die zwar grundsätzlich zu Ihrem Ausbildungsberuf gehören, Sie dies Aufgaben aber in Ihrer bisherigen Tätigkeit jahrelang nicht mehr erledigen mussten, schauen Sie doch einfach noch mal in Ihre Fachbücher und präparieren Sie sich entsprechend.

Da Sie durch den internen Aushang wissen, in welchem Institut/Seminar/etc. die Stelle zu besetzen ist, erkundigen Sie sich doch einfach bei den dortigen Kolleg/inn/en genauer über die Aufgaben. Schauen Sie sich vielleicht den Arbeitsplatz vorher an. Mit welchen Geräten wird dort gearbeitet? Sprechen Sie mit den Kolleg/inn/en vor Ort über Besonderheiten der Arbeitserledigung.

Sie können sich auch beim Personalrat über die jeweilige Stelle erkundigen. Sofern wir Kenntnisse haben, geben wir die Informationen weiter.

Wenn man eine eigene private Homepage betreibt, sollte man sich darüber bewusst sein, dass auch der Arbeitgeber im Internet recherchieren kann. Ob es dann für den gewünschten Arbeitsplatzwechsel zuträglich ist, wenn er dort die Bilder vom letzten FKK-Urlaub findet, hängt sicher von der Qualität der Fotos ab. Fakt ist aber, hier verrät man eine ganze Menge über sich. Dies sollte man bei der Einrichtung einer solchen Seite bedenken!

Stand der Tarifverhandlungen mit den Ländern

Am 11. März wurden die Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder (TDL) ergebnislos abgebrochen. Seitdem haben immer wieder Streikaktionen im Landesbereich – auch an der Uni Bonn – stattgefunden. Etliche Betriebe – darunter das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik – befinden sich seit mehr als zwei Wochen im unbefristeten Streik.

Hintergrund ist die 2003 und 2004 erfolgte Kündigung des Arbeitszeittarifvertrags und der Tarifvertrags zu Urlaubs- und Weihnachtsgeld durch die Länder – im Widerspruch zu zuvor erfolgten Vereinbarungen mit ver.di, dass solche Kündigungen während der Dauer der Verhandlungen über ein neue Tarifrecht im öffentlichen Dienst nicht erfolgen dürfen. Seitdem befinden sich die Länder – was Arbeitszeit und Zuwendung – betrifft in einem tariflosen Zustand.

Die Verlängerung der Arbeitszeit bei Neueingestellten auf 41 Stunden (die aus dieser Kündigung folgt) sowie bei den Beamten hat jetzt schon zum Wegfall von tausenden von Arbeitsplätzen allein in NRW geführt.

Die Gewerkschaften fordern sowohl die Wiederinkraftsetzung der Tarifverträge zu Arbeitszeit und Zuwendungen als auch die Aufnahme von Verhandlungen über die Übernahme des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst, der für Bund und Kommunen bereits abgeschlossen wurde, für die Länder.

Die TDL beharrt auf einer Erhöhung der Arbeitszeit für alle auf 40 Stunden mit einer Öffnungsklausel für weitere Arbeitszeiterhöhungen, was nicht nur weitere Belastungen für die Beschäftigten mit sich bringt, sondern zum Verlust vieler weiterer Arbeitsplätze im Landesdienst führen wird.

Das Hochschulrechenzentrum - HRZ

Ein Interview mit dem Leiter Dr. Rainer Bockholt

Hochschulrechenzentrum oder Zentraler IT-Service, welcher Name ist richtig?

Beides. Hochschulrechenzentrum ist richtig, weil es historisch gewachsen ist, einen hohen Identifikationswert und Wiedererkennungswert hat. Auch im „Amtsdeutsch“ werden wir immer als Rechenzentrum bezeichnet. Zentraler IT-Service ist richtig, weil es die Aufgabe und die Arbeit beschreibt, die wir machen.

Als was verstehen sie selbst sich eher, als HRZ oder als IT-Service?

Als zentraler IT-Dienstleister der Universität, dabei liegt der Schwerpunkt auf hochschulweiten Diensten, z.B. Netzwerkbetrieb, Zentrale Systeme für E-Mail, Webserver, Speicher und Backup und so weiter. Ein Rechenzentrum im klassischen Sinn sind wir schon lange nicht mehr.

Herr Dr. Bockholt, brauchen wir eigentlich ein Rechenzentrum?

Ja, mehr denn je.

Warum?

Historisch war es so, dass Großrechner Millioneninvestitionen waren, die man nicht auf mehrere Institute verteilen konnte; die zum Betrieb notwendige Infrastruktur war ganz erheblich: klimatisierte Räume, Stromversorgung, entsprechend ausgebildete Leute etc. Zentral war einfach erforderlich. Danach folgte die Ära der Dezentralisierung mit PCs und Servern, jeder machte seine Datenverarbeitung selbst. Das ging eine Zeit lang gut, bis die Ansprüche und die Abhängigkeiten von IT drastisch anstiegen.

Jetzt sind wir in der Phase, wo die Abhängigkeit von IT so groß ist, dass allgemein anerkannt ist, dass professionelle Dienste und professionelle Betreuung erforderlich sind. Wir versuchen, Anwenderbedarfe, soweit es sinnvoll ist, auf Zentrale Standarddienste abzubilden und damit die Mitarbeiter vor Ort, so weit es geht, zu entlasten. Stichwort dazu ist „Rezentralisierung von Diensten“, also eine sinnvolle und wirtschaftliche Rücküberführung in eine zentrale Betriebseinheit.

Braucht man nicht trotzdem Betreuer vor Ort?

Ja, braucht man. Absolut. Große Institute haben zum Teil ihre eigenen Betreuer. Kleine nicht, da macht es dann jemand, dem diese Aufgabe irgendwann einmal zugewachsen ist. Genau so dringend, wie wir im Rechenzentrum eine weitere Professionalisierung benötigen, genau so dringend ist diese Professionalisierung in den dezentralen Bereichen.

Im IKT-Rahmenkonzept der Uni ist ein solches kombiniertes Modell aus zentraler und dezentraler Unterstützung ausdrücklich vorgesehen. Man könnte sich z.B. denken, dass Cluster dezentraler Betreuer gebildet werden, die dann für mehrere Institute zuständig wären. Diese dezentralen Betreuer sind IT-Mitarbeiter der Institute und haben ihre Ansprechpartner in der Supportgruppe des Rechenzentrums.

Der Betreuer vor Ort müsste aber dann nur diese Aufgabe haben?

Absolut. Ein IT-Mitarbeiter mit genau umrissenem Aufgabenfeld.

Wird schon etwas in diese Richtung unternommen?

Zu wenig. Und zwar in beiden Bereichen, sowohl zentral als auch dezentral. Im Rechenzentrum habe ich schlichtweg nicht das Personal, um zentrale Unterstützung im erforderlichen Maß auszubauen, in den Instituten sieht es nach meiner Einschätzung genauso verheerend aus.

Woran liegt es denn, dass es nicht vorangeht?

Es mangelt heute in vielen Bereichen, und die Bedeutung einer leistungsfähigen IT ist noch nicht hinreichend anerkannt. Auch im schärfer werdenden Wettbewerb der Unis spielt eine leistungsfähige IT eine mitentscheidende Rolle.

Wie viel Bedeutung wird Ihnen innerhalb der Uni zugemessen?

Leider wohl zu wenig. Die Uni Bonn liegt in dem Bereich, den wir hier bearbeiten, landesweit gerade so im Mittelfeld. Wir machen das, was unbedingt erforderlich ist, mehr geht nicht. Nicht weil wir nicht wollen, ganz im Gegenteil, wir wollen, wir können zur Zeit einfach nicht mehr. Und das ist für eine Universität wie Bonn unangemessen. Im Forschungsbereich sind und wollen wir exzellent sein, und das sollten wir im IT-Bereich auch sein.

Ist die Personalkapazität eine Ursache dafür?

Die ist ganz streng limitiert. Ich habe nicht genug Leute, die die Arbeit machen können. Es gibt eine neutrale Stellungnahme dazu, eine Untersuchung des Landesrechnungshofs vom April 2005, darin wird eine hochschulinterne Ressourcenverschiebung zugunsten der Rechenzentren vorgeschlagen.

Wie würden Sie in einem Satz den Auftrag bzw. die Aufgabe des Rechenzentrums definieren?
Die Aufgabe des Rechenzentrums ist es, die Universität in allen zentralen IT-Belangen zu unterstützen.

Wie viele Mitarbeiter hat das Rechenzentrum? Und für welche Aufgaben sind diese zuständig?
Uuups, das wird eine längere Antwort... Wir haben zur Zeit 32 Mitarbeiter, die Dutzende von zentralen Diensten betreiben müssen.

Wir betreiben alle zentralen Systeme, E-Mail, Web-Service, Backup, viele Dienste, die man oft auch gar nicht sehen kann, die aber absolut erforderlich sind wie z.B. DNS oder Firewalls. Wir betreiben „Bonnet“, das Netzwerk der Uni Bonn, das durch Fachgutachter anerkannt eines der bundesweit komplexesten und leistungsfähigsten ist, mit WLAN und DialIn und VPN und vielem mehr. Noch zwei große Aufgaben sind Beratung und Information aller Nutzer. Ein guter Teil unserer Beratungsaufgaben fließt in die Studierenden. Was gibt es und wie benutzt man es. Und Schulungen zu vielen Bereichen, von der ganz grundlegenden Anfängerschulung bis hin zu hochspeziellen Schulungen für dezentrale Administratoren. Eine Zielgruppe sind dabei immer auch die Uni-Mitarbeiter. Bei jedem Kurs ist ein Teil der Plätze vorreserviert für Mitarbeiter, die werden nur anderweitig vergeben, falls es seitens der Mitarbeiter kein Interesse gibt. Noch mal zurück zu den Aufgaben. Wir halten auch Softwarelizenzen in einer großen Bandbreite, von Einzelplatzlizenzen bis zu Landeslizenzen, das sind Lizenzen, die alle Hochschulen des Landes benutzen dürfen. Da stecken dann viereinhalb Millionen Benutzer dahinter. Sehr viel Arbeit, aber sehr sinnvoll und auch sehr wirtschaftlich, weil dabei ganz erhebliche Rabatte erzielt werden. Und viele viele Aufgaben mehr, und fast immer haben wir es mit einem Massenproblem zu tun: wir haben fast 30.000 aktive Kunden.

Reicht die Personalkapazität für den zu bewältigenden Aufgabenumfang aus?

Klares „Nein“. Es reicht vom und hinten nicht. Oft fühle ich mich als Mangelverwalter.

Wie viel größer wäre der Bedarf?

Nach dem, was ich jetzt absehen kann, gehe ich davon aus, dass wir im Rechenzentrum mit einem Dutzend zusätzlichen Mitarbeitern die liegen gebliebenen und anstehenden Aufgaben einigermaßen angehen könnten. Aber woher nehmen? Und „vor Ort“ ergibt sich noch ein viel größeres Problem. In den Instituten müssten wesentlich mehr IT-Mitarbeiter eingestellt oder weiterqualifiziert werden. Auch hier die Frage: woher nehmen?

Wie schätzen Sie die Mitarbeiterzufriedenheit ein?

Im Allgemeinen gut bis sehr gut, und die allgemeine Mitarbeitermotivation ist auch gut bis sehr gut. Anders wäre das, was wir hier machen, auch gar nicht möglich.

Wer sind in der Hauptsache die Kunden des Rechenzentrums?

Kunden sind in der Tat alle, im Prinzip jedes Mitglied der Uni. Rein zahlenmäßig ist die größte Gruppe die der Studierenden. Hier landen aber aus der Uni auch sehr spezielle Fachfragen, in der Regel kann hier auch weitergeholfen werden. Die Variationsbreite der Fragen ist extrem weit, und beginnt bei „wo schalte ich meinen PC ein“.

Wie sieht der ideale Benutzer des HRZ aus?

Der ideale Kunde ist einer, der möglichst seine Ansprüche formulieren kann. Wobei wir bei der Bedarfsermittlung gerne mithelfen. Und dann wünschen wir uns natürlich, dass die Vorschläge des Rechenzentrums auch akzeptiert und umgesetzt werden. Oft werden Bedarfe nach einem Produkt angemeldet, nicht nach einer Funktion. „Ich brauche das Produkt XYZ“, wir versuchen dann die erforderliche Funktion herauszufinden und versuchen einen Weg zu zeigen, wie die benötigte Funktion bei uns zentral abgebildet ist.

Herr Dr. Bockholt, sprechen sie – also die Beschäftigten des Rechenzentrums – und ihre Kunden aus den vielen verschiedenen Instituten der Universität eigentlich die gleiche Sprache?

Oft ja, manchmal nein, manchmal gar nicht. Wir sind dadurch, dass wir schon lange eine etablierte Einrichtung sind – über 30 Jahre – in weiten Teilen der Uni mit dem Ohr am Bedarf des Kunden. Wo es Verständigungsschwierigkeiten gibt, da müssen wir diese erst einmal erkennen, was nicht immer leicht ist. Aber wenn es dann erkannt ist, dann klappt normalerweise auch mit der Verständigung.

Welche Vorkenntnisse muss man mitbringen, um ihre Angebote nutzen zu können?

Gar keine. Wenn man Kunde des Rechenzentrums werden will muss man nichts weiter wissen, außer, dass es uns gibt und man uns ansprechen kann.

Warum und wann sollten sich Mitarbeiter aus den Instituten ans HRZ wenden?

Normalerweise wenden sich Mitarbeiter aus Uni-Instituten nicht direkt ans Rechenzentrum. Das Konzept sieht vor, dass die Mitarbeiter aus den Instituten sich an den IT-Mitarbeiter vor Ort wenden. Wenn dieser IT-Mitarbeiter nicht weiterkommt, dann wendet er sich ans Rechenzentrum, und da wird ihm dann in der Regel geholfen.

Was sehen Sie als Leiter des Rechenzentrums persönlich als Ihre Aufgaben an?

Bezogen auf's Rechenzentrum ist es meine Hauptaufgabe, den Mitarbeitern optimale Arbeitsbedingungen zu verschaffen. Dazu gehört ein vernünftiges Arbeitsumfeld, Raum für Kreativität und die Ressourcen bereit zu stellen, die erforderlich sind. Uniweit ist es meine Aufgabe, die zur Verfügung gestellten Ressourcen möglichst sinnvoll einzusetzen und daran mitzuarbeiten, dass die uniweiten IT-Dienste professionalisiert und damit besser werden. Und landes- und bundesweit ist es so, dass ich natürlich die Uni Bonn im IT-Bereich möglichst gut positionieren möchte.

Was schätzen Sie an Ihrem Beruf besonders? Was nervt so richtig?

Was ich schätze ist ein gewisses Maß an Gestaltungsspielraum, und was ich auch schätze ist ein gewisses Maß an Verantwortung zu haben für einen Bereich, der in Zukunft immer wichtiger wird. Was mich deutlich nervt, ist, dass es Leute gibt, die ihre Einzelinteressen höher als die Universitätsinteressen stellen; nicht „genervt“, aber mit großer Sorge sehe ich, dass wenn der Spazwang so weitergeht, wir irgendwann handlungsunfähig werden.

Herr Dr. Bockholt, Sie haben drei Wünsche frei ...

Ich habe drei Wünsche frei?!

Ich wünsche mir eine angemessene Ressourcenausstattung für die aktuellen und kommenden Aufgaben.

Für's Rechenzentrum, dass es in seiner Leistungsfähigkeit und seinem Dienstangebot in der Uni besser anerkannt wird.

Und uns allen wünsche ich Glück und Erfolg. Und etwas mehr Zeit...

Ihre erste Anlaufstelle im Rechenzentrum

Beratung und Unterstützung erhalten Sie durch:

InfoPunkt:

Plaza im Erdgeschoß (Raum E06)

Mo – Fr 8.30 – 21.00 Uhr

PC-Beratung und Verkauf von 9.00 – 16.00 Uhr

Tel. 73-2751 Mail: infopunkt@uni-bonn.de

Laptops nicht als Arbeitsplatzrechner geeignet

Immer mehr Hersteller bieten tragbare Rechner als Ersatz für Desktop-PCs an. Man könnte daher auf die Idee kommen, diese auch am Arbeitsplatz zu nutzen. Doch Laptops sind aus rechtlichen Gründen nicht ohne weiteres als Arbeitsplatzrechner einsetzbar. Denn wer im Betrieb PCs durch tragbare Rechner ersetzen will, muss unter anderem die Bildschirmarbeitsverordnung von 1996 beachten. Diese legt fest, dass der Bildschirm "frei und leicht drehbar und neigbar" sein sowie "die Tastatur ... vom Bildschirmgerät getrennt und neigbar sein" muss. Darüber hinaus sollen sich Tastatur und Maus frei auf dem Schreibtisch platzieren lassen. Diese Vorschriften erfordern also den Anschluss einer externen Tastatur und Maus ans Notebook. Folgt man den Empfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitssicherheit, dürfte ein externer Monitor hinzukommen: "Der dreh- und neigbare Monitor sollte so eingestellt werden, dass die oberste Bildschirmzeile etwas unterhalb der Augenhöhe liegt. Empfohlen wird eine Neigung des Bildschirms von bis zu 20 Grad nach hinten.

Darüber hinaus muß natürlich stets auch die „Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Arbeitsplätzen mit technischen Geräten“ Anwendung finden.

Aktuelle Rechtsprechung

Elternzeit

Hat eine Mutter nach der Geburt ihres Kindes ihrem Arbeitgeber mitgeteilt, dass sie die ihr maximal zustehenden drei Jahre Elternzeit in Anspruch nimmt, so ist sie für die Dauer der Beurlaubung gebunden und kann nicht vorzeitig, z.B. in Teilzeit, an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Die vom Arbeitgeber eingestellte Vertretungskraft ‚blockiert‘ die Stelle bis zum Ablauf der ursprünglichen Elternzeit.

(Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Aktenzeichen 3 Sa 44/03)

Von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung

Wünscht ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter, künftig Vollzeit zu arbeiten, so darf der Arbeitgeber statt dieses Kollegen keine neue Arbeitskraft einstellen. Tut der Arbeitgeber dies dennoch, wird er der Teilzeitkraft gegenüber schadensersatzpflichtig und muss die Lohndifferenz zur Vollzeitarbeit erstatten. Voraussetzung dafür ist, dass der Teilzeitbeschäftigte auf dem Vollzeitarbeitsplatz ebenso hätte beschäftigt werden können wie der neue Kollege.

(Landesarbeitsgericht Berlin, Aktenzeichen 3 Sa 1041/03)

Sommerferien 2006 – arbeitsplatznahe Kinderbetreuung an der Uni Bonn

Eltern haben in den Ferienzeiten häufig ein Problem mit der Betreuung ihrer Kinder. Das Uni-Servicebüro für Eltern (USE) bietet daher in den kommenden Sommerferien eine Ferienbetreuung für Kinder im Grundschulalter an.

Die Betreuung wird in der 1. und 2. Ferienwoche der Sommerferien NRW 2006 ganztags (8.00 – 16.00 Uhr) angeboten, eine weitergehende Betreuung kann bei Bedarf angeboten werden. Die Kostenbeteiligung der Eltern wird die Verpflegung und die ganztägige Betreuung beinhalten.

Informationen unter: www.gleichstellungsbeauftragte.uni-bonn.de/use/Ferienbetreuung.htm

Clever

Eine Firma schickt ihre Führungskräfte in eine kostspielige Qualifizierungsmaßnahme. Die Manager sollen lernen, auch in ungewohnten Situationen rasch und zielgerecht zu entscheiden. Sie erhalten die Aufgabe, die Höhe einer Fahnenstange zu messen.

Die Führungskräfte beschaffen sich eine Leiter und ein Bandmaß. Da die Leiter aber zu kurz ist, holen sie sich einen Tisch, auf den sie die Leiter stellen. Ein Stuhl wird noch auf den Tisch gestellt und mit der Leiter kombiniert, denn die Höhe reicht immer noch nicht aus. Der ganze Aufbau ist sehr instabil und fällt mehrmals um. Jetzt reden alle gleichzeitig, jeder Manager hat andere Ansätze zur Lösung der Aufgabe. Das Chaos ist perfekt.

Ein Ingenieur, der das Team eine Weile beobachtet hat, tritt hinzu und zieht wortlos die Fahnenstange aus dem Boden. Er legt sie hin und misst mit dem Bandmaß die Stange von einem Ende zum anderen. Die Höhe der Fahnenstange notiert er auf einem Zettel, den er zusammen mit dem Bandmaß einem Manager in die Hand drückt.

Nachdem der Ingenieur wieder verschwunden ist, sagt einer der Führungskräfte:

Typisch Ingenieur! Wir müssen die Höhe der Stange wissen und er misst die Länge! Deshalb steigen diese Leute auch nie in den Vorstand auf.

Neue Berechnungsgrundlage für den Bezug von Kindergeld bei Kindern in der Ausbildung

Das Bundesverfassungsgericht hat am 11.01.2005 (2BvR 167/02) entschieden, dass die bisherige Praxis im Umgang mit Ausbildungsvergütung und dem Anspruch der Eltern auf Kindergeld verfassungswidrig war. Nach dieser Entscheidung dürfen die Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen (wie die Werbungskosten) nicht bei der Berechnung der zur Verfügung stehenden Einkünfte berücksichtigt werden. Dementsprechend haben wesentlich mehr Eltern von Auszubildenden einen Anspruch auf Kindergeld als bislang angenommen.

Der sogenannte "Grenzbetrag" gemäß § 32 Abs. 4 Satz 2 EStG legt fest, bis zu welcher Höhe Kinder von Kindergeldberechtigten „Einkünfte und Bezüge zur Bestreitung des Unterhalts oder der Berufsausbildung“ erzielen dürfen, ohne den Kindergeldanspruch zu gefährden. **Zur Zeit beträgt der Grenzbetrag 7.680 Euro** pro Jahr einheitlich in West und Ost und wurde in vielen Fällen mit der Ausbildungsvergütung überschritten.

Aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist nun auch der Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungsbeiträgen von der Ausbildungsvergütung abzuziehen, da es sich hierbei nicht um Einkünfte handelt, die zur Bestreitung des Unterhalts oder der Berufsausübung bestimmt sind. Sie stehen dadurch, dass sie unmittelbar abgeführt werden, den Auszubildenden nicht zur Verfügung. **Als Faustformel könne jeweils nochmals bis zu 21 % in Abzug gebracht werden.** Für das zweite Ausbildungsjahr bedeutet dies nunmehr:

01.01. - 31.08.	8 Monate a 666,15 Euro	5.329,20
01.09. - 31.12.	4 Monate a 710,39 Euro	2.843,72
Urlaubsgeld		255,65
Weihnachtsgeld	83,2 %	591,50
Jahreseinkommen		9.020,07
Werbungskosten		920,00
Sozialversicherungsbeiträge (hier mit 21 % berechnet)		1.894,00
Anzurechnendes Einkommen		6.206,07

Dementsprechend besteht für Auszubildende im zweiten (und auch im dritten) Ausbildungsjahr im öffentlichen Dienst ein Anspruch auf Kindergeld - sofern nicht noch andere Einkommen hinzukommen. Nach einer groben Kalkulation, die allerdings abhängig von den einzelnen tarifvertraglichen Leistungen ist, kann grundsätzlich bis zu einer Ausbildungsvergütung von 800,- Euro davon ausgegangen werden, dass weiterhin ein Kindergeldanspruch besteht.

Obwohl sich die Entscheidung ausdrücklich nur auf offene Verfahren bezieht und sie nicht rückwirkend ist, hat sie dennoch **Auswirkungen auf Kindergeldansprüche bis in das Jahr 2001.**

- Sofern in den Jahren 2001 bis 2005 kein Antrag gestellt wurde, weil davon ausgegangen worden ist, dass der Grenzbetrag überschritten wird oder
- ein Antrag aus diesen Jahren abgelehnt wurde, kann nunmehr rückwirkend Kindergeld beantragt werden oder aber eine Abänderung der Ablehnung beantragt werden.
- Sofern gegen einen Kindergeldbescheid bereits Rechtsmittel eingelegt sind, wird die Familienkasse diese von Amts wegen berichtigen müssen.

Im Zuge der allgemeinen Kostensteigerungen müssen wir in Zukunft

Beratungsgebühren

erheben:

Grundpreis / Antwort **2,50 €**

Zuschläge für Sonderleistungen

- Antwort, die Denken erfordert + 5,50 €
- Antwort, die intensives Denken erfordert + 9,50 €
- Richtige Antwort + 19,50 €
- Brauchbare Antwort z. Zt. Nicht lieferbar
- Zusätzliche Antwort auf Anfrage
- Höflichkeitszuschlag + 75 %

Zuschläge für organisatorische Dienstleistungen

- Verweis auf eine Internetseite (mündlich) + 1,50 €
- Verweis auf eine Dokumentation / Bedienungsanleitung + 2,80 €
- Mailbeantwortung, einfach, unformatiert, unkorrigiert + 3,50 €
- Mailbeantwortung mit Dokument im Anhang + 9,90 €
- Mailbeantwortung mit korrektem Dokument im Anhang + 15,90 €
- Notieren eines Namens und einer Telefonnummer + 2,90 €
- Weiterleiten eines Telefonats an eine Ansprechperson + 6,20 €
- Weiterleiten eines Telefonats an eine Ansprechperson
welche auch tatsächlich zuständig ist + 19,80 €
- Höflichkeitszuschlag + 75 %

Auch unsere Standardreaktionen können wir zu unserem größten Bedauern nicht mehr kostenlos zur Verfügung stellen:

- Kopf schütteln + 1,00 €
- Stirn runzeln + 1,50 €
- Dummes Gesicht + 2,50 €
- Hände vor das Gesicht schlagen + 3,50 €
- Weinend zusammenbrechen + 5,00 €

Angebot der Woche:

- Achselzucken + 0,50 €

***Nutzen Sie als preisliche Alternative auch unseren Terminalservice !
Sie fragen heute – Wir antworten später***

Ermässigungen:

- Antwort nach 3 Monaten - 20 %
- Antwort nach 6 Monaten - 50 %
- Antwort nach 9 Monaten oder später - 75 %

Bei den aktuellen Gehältern sehen wir derzeit leider keine Alternative

- Bericht aus Bonn -

Wir hatten für unser Info um den aktuellen Sachstand gebeten, bezüglich der PCB-Sanierung im AVZ III. Nachfolgend die Antwort:

Sachstand der PCB-Sanierung im AVZ III

Einige Zeit hat man nun nichts mehr von den PCB-Sanierungsbemühungen gehört, was aber nicht heißt, dass keiner etwas getan hat.

Aktuell gibt es folgenden Sachstand. Nach den Messungen im vergangenen Jahr hat die Verwaltung mit dem BLB unter Einschaltung des Fachgutachters Enius einen Maßnahmenplan entwickelt, wie die PCB Belastung so weit gesenkt werden kann, dass ein Verbleiben im Gebäude für die notwendige Übergangszeit möglich und nach den Vorschriften auch zulässig ist.

Dazu sollen in jedem Raum des belasteten Hochhauses Luftreinigungsgeräte (Luftwäscher) aufgestellt werden. Zusätzlich werden in allen Räumen auf der Südseite, die durch die Sonneneinstrahlung besonders belastet sind, die Fugen, aus denen das PCB ausdampft, abgeklebt.

Diese Arbeiten werden in Kürze beginnen.

Zur Information aller Nutzer wird mit dem Aufstellen der Luftwäscher, geplant ist dies seitens des BLB für Anfang Juni, eine Homepage eingerichtet, auf der kontinuierlich die aktuellen PCB-Belastungswerte dargestellt werden. Die Adresse der Homepage wird durch Aushang bekannt gegeben.

Bezüglich des zeitlichen Ablaufs ist zu berücksichtigen, dass das Aufstellen der Luftwäscher mit so hohen Kosten verbunden ist, die eine freie Vergabe nicht mehr möglich machen. Entsprechend den Vorschriften musste zunächst eine europaweite Ausschreibung erfolgen, deren Ablauf an Fristen gebunden ist.

Bonn, den 29.03.2006
Klaus Hartenfels

Personalentwicklung

In der *Universitäts- und Landesbibliothek* wurde ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet und eingeführt. (Beide Personalräte hatten dies zur Mitwirkung erhalten.)

Für die *Universitätsverwaltung* wird ebenfalls derzeit ein PE-Konzept entwickelt.

Aus dem Bereich der *TA's/Laboranten* wurde Interesse an einer verstärkten und systematischen Fort- und Weiterbildung bekundet. Wer Interesse hat daran mitzuarbeiten, wer Ideen hat oder Vorschläge machen möchte, melde sich bitte beim Personalrat.

Unter der Rubrik „schöner arbeiten“ noch folgende Meldung:

**Der Personalrat ist aus der „Konviktstraße 1“ in die
„Konviktstraße 4“ (Lennéhaus) umgezogen!**

Änderung der Beihilfenverordnung

Mit Runderlass des Finanzministeriums vom 06.07.2005 sind die Verwaltungsvorschriften zur Beihilfenverordnung NRW (BVO) geändert worden. Hier die wichtigsten Änderungen :

Eingetragene Lebenspartnerschaft

Durch das Gesetz zur Anpassung des Landesrechts an das Lebenspartnerschaftsgesetz des Bundes (Lebenspartnerschaftsanpassungsgesetz – LPartAnpG) vom 03.05.2005 sind ab dem 26.05.2005 eingetragene Lebenspartner beihilferechtlich den Ehegatten von Beihilfeberechtigten gleichgestellt. Kinder von eingetragenen Lebenspartnern sind beihilferechtlich berücksichtigungsfähige Personen, wenn einem der Lebenspartner Kindergeld zusteht oder zustehen würde. Die Beihilfefähigkeit beim o. g. Personenkreis besteht für Aufwendungen, die ab dem 26.05.2005 entstanden sind. Dem ersten Beihilfeantrag ist eine beglaubigte Kopie der Lebenspartnerschaftsurkunde beizufügen.

Dienstunfähigkeitsbescheinigungen

Aufwendungen für Dienstunfähigkeitsbescheinigungen sind beihilfefähig.

Mehraufwendungen für Verblendungen bei Zahnersatz

Aufwendungen für Verblendungen (einschließlich Vollkeramikronen bzw. –brücken, z. B. im Cerec-Verfahren) sind nur bis einschließlich Zahn 5 beihilfefähig. Bei einer Versorgung mit Vollkeramikronen ab Zahn 6 und soweit eine Brückenversorgung über Zahn 5 hinausreicht, können die Mehraufwendungen unter Abzug von 40 € (bei Kunststoffverblendungen) bzw. 80 € (bei Keramikverblendungen) je verblendeten Zahn berücksichtigt werden.

Im Hinblick auf die Aufwendungen für eine herkömmliche Zahnersatzversorgung werden bei einer Implantatversorgung ab dem 01.08.2005 für die ersten drei durch ein Implantat ersetzten Zähne pauschal je 450 € und für jeden weiteren ersetzten Zahn pauschal je 250 € bis zu insgesamt 10 Zähnen als beihilfefähig anerkannt. Bereits durch vorhandene Implantate ersetzte Zähne, für die keine Indikation vorlag, sind auf die Gesamtzahl anzurechnen. Bei Reparaturen sind einheitlich 250 € je ersetzten Zahn beihilfefähig.

Sanatoriumsaufenthalte

Dass die beantragte Sanatoriumsmaßnahme nicht durch eine ambulante Heilkur nach § 7 BVO mit gleicher Erfolgsaussicht ersetzbar ist, muss vom behandelnden Arzt in der ärztlichen Bescheinigung überprüfbar begründet und durch den zuständigen Amtsarzt bestätigt werden. Diese Regelung gilt nicht für eine vom Krankenhausarzt beantragte Anschlussheilbehandlung.

Mutter/Vater-Kind-Kuren sind nur dann beihilfefähig, wenn sie in Einrichtungen des Müttergenesungswerkes oder vergleichbaren Einrichtungen durchgeführt werden, die nach § 41 SGB V als gleichwertig anerkannt sind und einen Versorgungsvertrag nach § 111a SGB V haben.

Bildschirmbrillen

Aufwendungen für Bildschirmbrillen sind nicht mehr beihilfefähig.

Kosten für medizinisch notwendige Unterbringung von Begleitpersonen in Krankenhäusern

Bei einer medizinisch notwendigen Unterbringung einer Begleitperson im Krankenhaus sind die Kosten bis zu 45 € je Tag beihilfefähig. Über die medizinische Notwendigkeit entscheidet der Krankenhausarzt.

Dienstvereinbarung Mobbing

Leitlinie partnerschaftliches Verhalten

Bereits mehrmals hatten wir Sie über Pläne und Aktivitäten zum Abschluß einer Dienstvereinbarung Mobbing informiert.

Hier noch einmal der Ablauf der Ereignisse:

Zunächst gab es eine Anfrage der Dienststelle an den Personalrat, ob ein Interesse an einer entsprechenden Dienstvereinbarung bestände. Der Personalrat hatte daraufhin (gemeinsam mit einem Vertreter des Personalrats der wissenschaftlich Beschäftigten) einen sehr konkreten Vorschlag für eine „Dienstvereinbarung Mobbing“ erarbeitet, und im Dezember 2003 als Entwurf an die Dienststelle gereicht. Dieser Entwurf entwickelte sich dann in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit der Verwaltung zu einer „Leitlinie“. Damit hatte sich nicht nur der Name geändert, sondern auch die rechtliche Form. Die Verbindlichkeit einer Dienstvereinbarung wäre natürlich höher gewesen, die Dienststellenseite sah aber gerade in der Form der freiwilligen Einhaltung von Leitlinien einen psychologischen Vorteil. Darüber hinaus gab es starke Vorbehalte gegen den Begriff „Mobbing“. Inhaltlich wurden viele Änderungen vorgenommen, die das ursprünglich sehr konkrete Papier, mit einem sehr genau festgelegten Verfahren, verallgemeinerten.

Dieses gemeinsam erarbeitete neue Papier mit dem Titel „Leitlinie des Rektorates für ein partnerschaftliches Verhalten an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn“ wurde dem Rektorat vorgelegt.

Hier endet die Geschichte.

Das Rektorat hielt eine Verschriftlichung der in den Leitlinien aufgeführten „Selbstverständlichkeiten“ für unnötig und kontraproduktiv.

Kurz zusammengefasst: Wir basteln eine sehr konkrete Dienstvereinbarung zusammen, die wird dann von Anderen zu einer ganz allgemeinen Leitlinie verwässert, so dass Dritte dann feststellen, dass sie nur noch Allgemeinplätze, d.h. Selbstverständlichkeiten, enthält. Das ist ärgerlich.

Nebenbei bemerkt, wenn es alles Selbstverständlichkeiten wären, könnte man es selbstverständlich auch unterschreiben. Natürlich macht es uns misstrauisch, dass ein aus unserer Sicht relativ schwaches Argument herhalten muß, dies nicht zu tun.

Die Zahl der psychosomatischen Erkrankungen nimmt zu. Die psychische Belastung am Arbeitsplatz zählt nach Arbeitsschutzgesetz auch zu den zur ständigen Überprüfung anstehenden Kriterien. Trotzdem scheinen wir eine entsprechende Leitlinie nicht zu brauchen, geschweige denn eine Dienstvereinbarung.

Wir möchten Ihnen Gelegenheit geben sich selbst ein Urteil zu bilden – den Entwurf der Dienstvereinbarung und die Leitlinie stellen wir auf unserer Internetseite zur Verfügung.

Man kann daraus allerdings auch was für's Leben lernen, wie uns Fritz-Willi beigebracht hat.

Als er bei uns vorbeikam, saßen wir alle piefig rum und moserten. Er wusste schon Bescheid, weil er aus dem Rektorat kam - aber das soll er Ihnen gleich selber erzählen.

Die ganze Angelegenheit hatte ihn aber auf eine Superidee gebracht, und er hat Folgendes zum Besten gegeben:

„Neulich hat mir meine Frau, die Friedericke-Wilhelmine, einen Zettel vorgelegt, auf dem stand seitenlang alles, was ich an mir ändern sollte. Morgen werde ich ihr sagen, dass sie doch nicht alles so detailliert aufschreiben sollte, das könnte ich mir doch gar nicht alles merken. Sie sollte doch einfach schreiben: „Bessere dich!“ Und wenn ich dann die seitenlange Aufstellung weggeworfen habe, dann sage ich ihr, solche Selbstverständlichkeiten wie „Bessere dich!“ aufzuschreiben sei ja wohl überflüssig – und damit habe ich den Fall für mich elegant erledigt.“

„Fritz-Willi meint ...“



Fritz-Willi's Bericht von einem Ausflug auf die Insel der Glückseligen

„Ahhh! – Hallo zesamme! Heh senn jo och noch Kolleje!
Also ihr Lück, ich wor emm Rektorat – puhhh, datt es jo vileech wick weg! Ich hätt
beinoh jahnet mih zeröck jefunge, esu wick weg es datt!
Wor ävver schön do ovvenopp. Un watt die do esu vezälle, datt es wirklich
interessant. Do es zomm Beispiel die Frohch, ob me heh en de Uni enn *Leitlinie für
partnerschaftliches Verhalten* bruche.

Bruche me natürlich net!

Denn datt es doch wohl sälevsverständlich, datt me sich partnerschaftlich verhält,
odde???

Alsu, datt mehnt jedefalls datt Rektorat.

Ussedämm woren in dä *Leitlinie* wirklich nur su Sache beschrevve wie (jetz moss ich
ödentlich rädde)

daß

- die Universität es als ihre Pflicht ansieht, alles zu tun, um die Beschäftigten vor jeder Form von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung zu schützen,
- die Vorgesetzten auf eine offene Kommunikation und einen ehrlichen Umgang untereinander achten,
- sie zeitnah und fair kritisieren und ihrerseits für Kritik aufgeschlossen sind,
- sie auch Anerkennung zum Ausdruck bringen,
- sie bei Konflikten aktiv einschreiten, den Betroffenen („Opfern“) Unterstützung zusichern und mit den Verursachern Gespräche führen, in denen sie ihre Ächtung des Verhaltens deutlich machen, ect., ect.

Datt fand me emm Rektorat alles sälevsverständlich. Stimmp jo och, jedenfalls do ovvenopp. Andererseits ..., jetz bin ich me doch widde net esu sicher, wenn ich dran denke donn, wo ich söns övverall erömm komme ...

Dann es et och noch interessant, watt datt anderserömm bedügge moss: datt heesch doch eijentlich, datt all datt, watt bis jetz esu jeschrevve wurd, keen Sälevsverständlicheite wore. Zomm Beispiel hann ich neulich e Häff jekräscht met dem Titel *Leitbild der Universität - Ziele und Standards der Verwaltung - Führungsgrundsätze der Verwaltung*.

Also, ierlich jesaat, do kohm me och esu vell als sälevsverständlich vür. Do stond zomm Beispiel drenn: *Anerkannte Stärken bilden das wissenschaftliche Profil der Universität* odde *Die Universitätsverwaltung versteht sich als Dienstleistungsorganisation* odde *Führungskräfte informieren ihre Mitarbeiter*.

Also, do bin ich ävver jetz erleichtert, datt datt emol fessjeschrevve wurd. Net ze jlöve, datt datt alles net sälevsverständlich wor.

Tschüss, bes demnächs ens widde.“