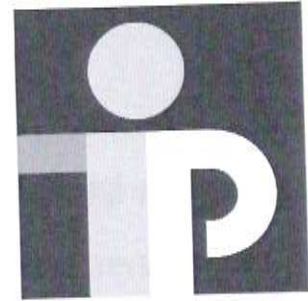


DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 51 – Dezember 2009

Inhalt:

- Seite 3: Aktueller Stand: Bewährungsaufstiege
- 4: Tarifverhandlungen aufgenommen
- 5: „Mein“ Erasmus / Abmahnungen
- 6: Hochschulsekretär/innen
- 7: Aktueller Stand: Baumaßnahmen
- 8: Fritz-Willi

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

auf ein
WORT

Zu Hause bleiben und sich auskurieren!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

noch weiß man nicht, was uns eher erreichen wird, die Grippewelle oder doch das Weihnachtsfest. Soviel ist aber schon klar, dieser Winter ist ganz sicher kein geeignetes Versuchsfeld für falsch verstandenes Heldentum!

Wer jetzt unbedingt die Grenzen seiner Belastbarkeit testen will, nimmt besser Urlaub und bricht in die Arktis oder sonst irgendeine unwirtliche Gegend zu einem Abenteuerurlaub auf.

Wer hier bleibt, kann in diesem Jahr neben den üblichen Erregern noch die Bekanntschaft eines weiteren Virus machen: Schweinegrippe. Zwar – nach bisherigem Stand – keineswegs gefährlicher als beispielsweise die normale Grippe, aber eben hoch ansteckend.

Von all den Verhaltensregeln, die Ihnen die Universitätsleitung daher schon hat zukommen lassen, möchten wir Ihnen eine besonders ans Herz legen:

Erkältungen zu Hause auskurieren!

Das ist in jedem Fall besser, als krank zur Arbeit zu gehen und andere anzustecken.

Vorsorglich zu Hause bleiben, weil ein Kollege/eine Kollegin krank ist, ist dagegen sinnlos, ohne Krankheitssymptome wäre dies darüber hinaus auch eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten.

Aus Rücksicht auf Kolleginnen und Kollegen sollte man - eigentlich immer - jede gewöhnliche Erkältungskrankheit zu Hause gründlich auskurieren, außerdem wird man so auch nicht zur leichten Beute für weitere Erreger.

Eine beschauliche Winterzeit bei guter Gesundheit
und ein ganz frohes Weihnachtsfest wünscht Ihnen

Ihr Personalrat



IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn

Redaktion: R. Koppe, C. Müller

Übersetzungen: E. Lommerzheim

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

Bewährungsaufstiege nach TV-Ü

Verlängerung der Übergangsregelungen - Antragstellung

In unserem PR-Info vom April dieses Jahres hatten wir von den Ergebnissen der Tarifverhandlungen im Bereich des TV-L berichtet. Ein Ergebnis, von dem wir seinerzeit berichteten, ist, dass Bewährungsaufstiege, die noch unter Geltung des BAT begonnen haben (also vor dem 01.11.06) nun bis zum 31.12.2010 durchgeführt werden. Dies ist unabhängig davon, welcher Anteil der Bewährungszeit vor dem 01.11.06 bereits abgeleistet wurde. Ein solcher Bewährungsaufstieg wird jedoch nur durchgeführt, wenn Beschäftigte dies beantragen. (Vergleiche PR-Info Nr. 50, S. 6)

Nun ist es jedoch nicht in jedem Fall sinnvoll, einen solchen Antrag zu stellen, weil es finanziell möglicherweise sogar nachteilig wäre (weswegen wohl auch u.a. die Antragsregelung getroffen wurde). In welchen Fällen könnte das sein und was ist zu überprüfen?

1. Ein/e Beschäftigte/r erhält einen Strukturausgleich.
Dann gibt es nach dem TV-Ü (§ 8) zwei Möglichkeiten:
 - a) Der/die Beschäftigte wurde in eine der Vergütungsgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet. Dann erfolgt eine Höhergruppierung in eine höhere Entgeltgruppe. Diese Höhergruppierung wird auf den Strukturausgleich angerechnet, d.h., wenn der Entgeltzuwachs durch die Höhergruppierung höher ist als der Strukturausgleich, fällt der Strukturausgleich weg, sonst wird er entsprechend reduziert. In diesem Fall kann also die Durchführung des Bewährungsaufstiegs in keinem Fall nachteilig sein.
 - b) Der/die Beschäftigte wurde in einer der Entgeltgruppen 2 oder 9 bis 15 übergeleitet. Dann erfolgt zum Zeitpunkt des Bewährungsaufstiegs keine Höhergruppierung in eine höhere Entgeltgruppe, sondern das Vergleichsentgelt wird neu berechnet und der/die Beschäftigte kommt in eine höhere Stufe der bisherigen Entgeltgruppe. In diesem Fall fällt nach den Regelungen des TV-Ü der Strukturausgleich insgesamt weg und es muss geprüft werden, ob der Weiterbezug des Strukturausgleichs günstiger wäre als die Höhergruppierung. Dies hängt von der Höhe und der Dauer der Zahlung des Strukturausgleichs ab.
2. Die Durchführung des Bewährungsaufstiegs führt in eine Entgeltgruppe, in der die Zuwendung (das Weihnachtsgeld) geringer ist als bisher. Dies kann nur bei Überleitung in die Entgeltgruppe 8 geschehen (da alle Entgeltgruppen bis einschließlich E 8 eine Zuwendung von 95 Prozent eines Monatsgehalts erhalten). Nur in den Fällen einer Höhergruppierung von E 8 nach E 9 wäre also zu prüfen, ob diese sich lohnt (die Zuwendung fällt auf 80% eines Monatsgehalts). Da der Unterschiedbetrag zwischen E 8 und E 9 durchaus erheblich ist, kann dies aber nur der Fall sein, wenn die Höhergruppierung kurz vor der Rente oder dem Ausscheiden aus dem Dienst erfolgt.

Bevor ein Antrag auf Durchführung des Bewährungsaufstiegs gestellt wird, sollten also die oben erwähnten Sachverhalte geprüft werden, und wir raten dazu, besser einmal zu viel als einmal zu wenig in der Personalabteilung oder auch beim Personalrat nachzufragen.

Verhandlungen zur Entgeltordnung aufgenommen

- Das Eingruppierungsrecht -

Bisher wurden nur die Rahmen- bzw. Arbeitsbedingungen des BAT sowie des MTArb durch den TV-L ersetzt. Die alte Vergütungsordnung des BAT und des MTArb galt weiter. Nun widmen sich die Tarifpartner auch dem Herzstück der Reform. Seit dem 15./16. September wird unser neues Eingruppierungsrecht, die Entgeltordnung, verhandelt. In den Tarifverhandlungen vom März des Jahres wurde dazu Folgendes festgeschrieben:

*„Es wird vereinbart, unverzüglich nach den Sommerferien Verhandlungen zur Entgeltordnung aufzunehmen. **Grundlage sollen die – zunächst von gegenstandlos gewordenen Tätigkeitsmerkmalen redaktionell zu bereinigenden – Fallgruppen des allgemeinen Teil der Anlage 1a zum BAT und die bestehenden zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen der Länder (einschließlich der Anlage 1b zum BAT) und die Eingruppierungsmerkmale der Arbeiterinnen und Arbeiter sein, aus denen Funktionsmerkmale (bisher Tätigkeitsmerkmale) für den besonderen Bedarf der Landesverwaltungen und – einrichtungen entwickelt werden sollen.***

Die bisherigen Eingruppierungsgrundsätze, die redaktionell bereinigten Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT und die zu entwickelnden Funktionsmerkmale sollen die Entgeltordnung des TV-L bilden und sind alsbald in Kraft zu setzen.“

Es läuft also im Moment alles auf eine Reform des BAT hinaus, in die auch die Tätigkeiten des ehemaligen Arbeiter/innen-Bereichs eingearbeitet werden sollen. Auch der Zeitplan ist sehr ambitioniert und zeigt, dass nicht unbedingt mit gravierenden Umwälzungen zu rechnen ist. Die Verhandlungen sollen bis Ende des Jahres für die o.g. Tarifvertragsthemen abgeschlossen sein.

Schon diese Voraussetzung ist nicht eben glücklich. Unter solchen Bedingungen wird man wohl maximal die rund 1700 Fallgruppen des BAT auf ggf. 1500 Fallgruppen reduzieren. Strukturelle Probleme werden so jedenfalls nicht erfasst.

Das seit langem von ver.di auf dem Tisch liegende Modell einer ganz neuen Entgeltordnung wurde von Arbeitgeberseite stets ignoriert. Langsam wird es allerdings peinlich mit Übergangslösungen und Vorläufigkeitsfloskeln in neuen Arbeitsverträgen zu arbeiten. Auch die Arbeitgeberseite hat es nun eilig, zu Ergebnissen zu kommen, und was läge da näher, als einfach eine Modifizierung des BAT anzustreben.

Man muss einräumen, dass auch das ganz neue *ver.di-Modell einer Entgeltordnung* durchaus ungelöste Fragen und Probleme enthält. Gleichwohl wird es der Modernisierung und der gestiegenen Anforderungen im öffentlichen Dienst eher gerecht, als die in vielen Bereichen völlig überholten Tätigkeitsmerkmale des BAT. Vor diesem Hintergrund soll parallel ein Modellversuch für ein grundsätzlich neues Eingruppierungsrecht für einzelne Verwaltungen erarbeitet werden. Nach Ablauf von eineinhalb Jahren soll dieser Modellversuch ausgewertet werden.

Häufig gibt es auch von Arbeitgeberseite Klagen, dass der Tarifvertrag zu schlecht sei. Der Personalrat hatte daher den Kanzler gebeten, sich auch auf Arbeitgeberseite für eine Verbesserung der Entgeltordnung einzusetzen. Der Kanzler sagte dies zu.

Erasmus-Programm für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung

Austausch mit dem europäischen Ausland

Das Erasmus-Programm kennen die meisten nur als Austausch für Studierende oder Lehrpersonal. Das Programm gilt jedoch unter bestimmten Bedingungen auch für Kurzaufenthalte (1 bis 6 Wochen) von Beschäftigten aus Technik und Verwaltung zum Zwecke des Erfahrungsaustauschs und der Fortbildung.

Nähere Informationen finden Sie unter:

http://www3.uni-bonn.de/einrichtungen/universitaetsverwaltung/formulare/unibonn/einrichtungen/universitaetsverwaltung/formulare/Mobilitaet_von_Verwaltungspersonal_InstituteJuli08.pdf

(Sie finden diesen Link ebenfalls auf unserer Homepage unter: „Empfohlene Links des Personalrats“.)

Abmahnung – was nun?

Beratung durch den Personalrat

Seit Inkrafttreten des neuen Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) im Oktober 2007 erhält der Personalrat keine Möglichkeit mehr, zu einer geplanten Abmahnung offiziell Stellung zu nehmen.

Nach der neuen Rechtslage erfährt der Personalrat von einer geplanten oder schon ausgesprochenen Abmahnung nur dann, wenn die/der Beschäftigte sich beim Personalrat meldet, um sich etwa bezüglich einer eigenen Stellungnahme beraten zu lassen. Dazu möchten wir nachdrücklich auffordern!

Vor jeder Abmahnung erhält die/der Beschäftigte die Gelegenheit, zu den Vorfällen, wegen derer abgemahnt werden soll, Stellung zu nehmen. **Bereits zu diesem Zeitpunkt ist es sinnvoll, sich Hilfe zu holen!**

Aber auch nach Erhalt der Abmahnung ist ein Gespräch mit dem Personalrat sinnvoll, denn auch nachträglich kann eine Stellungnahme noch abgegeben werden, die in die Personalakte aufgenommen wird und für eine eventuelle gerichtliche Auseinandersetzung von Bedeutung sein könnte.

In jedem Fall ist es also sinnvoll, sich unterstützen und beraten zu lassen, denn eine Abmahnung ist häufig die Vorstufe zur Kündigung.



Das Berufsbild der Sekretärin bzw. des Sekretärs im Wissenschaftsbetrieb hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend geändert. Unsere Arbeit wird immer komplexer und die Anforderungen steigen kontinuierlich. Auch wir leisten maßgeblich unseren Beitrag zum Erfolg unserer Universität.

**Ohne kompetente
HochschulsekretärInnen
läuft nichts!**

Es hat sich viel getan im Hochschulsekretariat, leider aber nichts an der Vergütung!

Deshalb hat sich das ‚Netzwerk HochschulsekretärInnen‘ gegründet und u. a. zum Ziel gesetzt

mit der ‚Arbeitsgruppe Entgeltordnung‘ in

- enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat und ver.di dem Arbeitgeber einen Vorschlag für ein Entgelt zu unterbreiten, das den gewachsenen Anforderungen unseres Arbeitsplatzes Rechnung trägt
- ein Internetportal zu entwickeln, das uns die Gelegenheit zum gegenseitigen Austausch gibt

Darüber hinaus soll das Netzwerk

- neuen Kolleginnen und Kollegen den Einstieg erleichtern
- dem Erfahrungsaustausch dienen
- Kenntnisse über andere Arbeitsbereiche an der Universität Bonn erweitern
- die berufliche Weiterentwicklung fördern

Wenn Sie

- von den Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen profitieren wollen
- neu an der Universität Bonn sind
- Ihren Arbeitsplatz innerhalb der Universität gewechselt haben
- Azubi waren und Ihren ersten Arbeitsplatz antreten

dann melden Sie sich bei uns, den Mitgliedern des Netzwerks HochschulsekretärInnen

- die sich bei Routineaufgaben gut auskennen
- Spezialwissen in verschiedenen Gebieten haben
- und wissen, wie die Uni „tickt“.

Ansprechpartnerinnen

Claudia Michalak

Tel. -9044, michalak@uni-bonn.de

Renate Koppe

Tel. -5995, renate.koppe@uni-bonn.de

BAUVORHABEN DER UNIVERSITÄT

Hochschulmodernisierungsprogramm

Auf unserer letzten Personalversammlung berichtet Frau Kornmesser (Dezernentin für Facility Management) zum Thema „*Universitätsweite Bauvorhaben im Rahmen des Hochschulmodernisierungsprogramms*“.

Inzwischen ist klar, wie viele Gelder der Universität vom Land bewilligt wurden und somit auch, in welchem Umfang Vorhaben realisiert werden können.

Die Mittel für die so genannte erste Stufe des Hochschulmodernisierungsprogramms (Bauvorhaben bis 2015) sind für Neubauten sowie für Modernisierungs- und Sanierungsmaßnahmen gedacht.

In dieser ersten Phase werden folgende Projekte bearbeitet:

Versuchsgut Klein-Altendorf:

- Versuchsanbauflächen,
- Ersatzneubau Forschungsgewächshaus,
- Ersatzneubau Werkstatt- und Maschinenhalle,
- Instandsetzung und Modernisierung Gutswirtschaft

Campus Poppelsdorf:

- Einrichtung Infrastruktur,
- Neubau B-IT Akademie und Informatik,
- Neubau Hörsaalzentrum,
- Neubau INS/IEL,
- Neubau Parkhäuser 1 und 2

Campus Enderich:

- Ersatzbau Chemie

Konjunkturpaket II

Aus dem Konjunkturpaket II (Bund und Land finanziert) erhält die Uni Rund 5,1 Millionen Euro, diese Gelder sind ausschließlich für die energetische Modernisierung vorgesehen.

Im Rahmen des Konjunkturpakets II sind die folgenden Modernisierungsmaßnahmen vorgesehen:

1. Austausch der Fenster an denkmalgeschützten Universitätsgebäuden
2. Energetische Sanierung an Gewächshäusern der Botanischen Gärten
3. Umbau und energetische Optimierungen an heizungs- und raumlufttechnischen Anlagen.

Fritz-Willis Gedankenflut zum Auftragswesen

Hürt enns, leev Löck,
datt Lävve als Uni-Kobold widd ennem en dä letzte Zick he an dä Uni jo janz schön verleidet.
Isch weeiß net mih, watt me he en dä letzte Johre net alles neu enjeführt on affjeändert hann,
isch hann datt alles klaglos metjemaat, ävver et jitt och Jränze.

Ze-ièsch hätt ons dä Landesregierung de Kosten- und Leistungsrechnung opjedräng, dann
kohm de Jlóbalhaushalt, de Hochschulfreiheit, de Bättscheler, on so jing datt in enem fott.
Un jetz hamme och noch datt Auftragswesen. On datt schehß nuu wirklich dä Vuel aff.
Datt es eenfach e Auftrags-Unwesen.

Vür kuerterem jing me in mingem Koboldbüro mal dä Halter für dä Klopapierroll kapott. Do
hann isch fix en et Internet jeluert, watt datt koste dät on wo dat zu hann is; wär janz flöck on
bellich ze mache jewäss, ävver dann schlohch datt Auftragswesen zo.

Isch also enne Dienstleistungsauftrag ussjeföllt. Dann jing datt singe Wääch durch die Uni.
Do kann ich jetz nur roode, wo die Reis övveall hinjing, moss ävver ene wigge wääch jewäse
senn. Irjendwann bekohm ich dann enne 3-seitije Auftragsbestätigung, on dodrinn stond
doch tatsächlich, datt dä Auftrag von dämm Werkstattleiter „Soundso“ betreut widd.

Mensch, denk isch, dä hätt doch Wischtijeres ze donn. Zodemmm stond do, datt die Firma
„Soundso“ mit dä Durchführung beauftracht wär. ..?!?

Eijentlich Koboldarbeit. On isch hätt et jo och selver jemaat, ävve datt moss eben alles op
Papier on en dä Softwär festjehaale werde, on su jeht alles stur singe Wääsch.

Sujah als isch neulich en kapotte Jlöhbiern entdeck hann odde wi die Funkuhr en fresch
Batterie brúche dät, moht dä Hausmeister enne schriftliche Auftrag hann.

Dä ärme Käel, söns hätt dä datt em Vorbeijonn jemaat.

Leev Löck, och ennem Kobold kann me nett alles zohmohde!

Wenn datt esu wiggerjeht, dann moss sich de Uni enne neue Kobold söke. Datt sare isch he
ens in aller Kloerheht.

Allso: Wenn de Uniführung irjend watt draan litt, datt isch he wigge minge Koboldunfug drive,
dann moss man sich jetz janz genau övveläje, wie man mir do äntjåje komme könnt, bei dä
janze övveflüssije Formularflut.

* Die dargestellten Beispiele beruhen ausschließlich auf wahren Begebenheiten.

** Auf einfachen Wunsch einer Kollegin findet sich eine hochdeutsche Übersetzung auf der Homepage des Personalrats.