

DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 53 – April 2011

Inhalt:

- Seite 3: Einladung zur Personalversammlung
- 4: Rechenschaftsbericht
- 5: Tarifverhandlungen 2011 / Entgeltordnung
- 6: LPVG Novellierung
- 7: Englischkurse
- 8: Neue Kolleginnen in der Betrieblichen
Sozialberatung und der Gesundheitsförderung
- 10: Bericht aus Bonn
- 11: Personelle Veränderungen im Personalrat
- 12: Die Überlastungsanzeige
- 13: JAV-Wahlen
- 15: Spendenaufruf der Japanologen

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



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

es gibt ein Thema, das immer aktuell ist – für uns und auch für viele von Ihnen. Es hat viele Schnittstellen und Berührungspunkte zu ähnlichen Themenbereichen, über Mobbing (das wir auch schon zum Mittelpunkt einer Personalversammlung gemacht hatten) bis zum ganzen Bereich der psychischen und physischen Gesundheit.

Es geht um das Miteinander im Arbeitsalltag und speziell um Führungsverhalten, denn dies hat sicher den gravierendsten Einfluss auf die Arbeitssituation.

Diesmal wollen wir uns diesem Thema von einer ganz anderen Seite nähern. Wir werfen einen ganz und gar ökonomischen Blick auf die Situation und stellen erfreut fest: Fairer Umgang macht auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten Sinn!
Sparsame Unternehmen sind also sehr gut beraten, ihre Mitarbeiter fair zu behandeln.

Diese Erkenntnis verdanken wir nicht zuletzt dem Bonner Professor Armin Falk. Der Volkswirt ist Direktor des Center for Economics and Neuroscience (CENs) und der Abteilung für Empirische Wirtschaftsforschung. Hier widmet Professor Falk sich der Frage, wie ethische Werte - Vertrauen oder Fairness etwa - das Verhalten bestimmen. Dabei hat er folgende Beobachtung gemacht: Kontrolliert beispielsweise der Chef seine Angestellten zu sehr, sind diese weniger motiviert und am Ende weniger produktiv als in einer Atmosphäre, in der sie mehr Freiheiten genießen. Ein autoritärer Führungsstil, rigide Anwesenheitsbestimmungen und detaillierte Arbeitsvorgaben drücken das Leistungsniveau. Mitarbeitern mit Vertrauen, Fairness und Respekt zu begegnen, ist daher nicht nur unter moralischen und gesundheitlichen Gesichtspunkten gefordert, sondern zahlt sich auch wirtschaftlich aus.

Wenn er den Leibniz-Preis nicht schon bekommen hätte, hätte er ihn unserer Meinung nach spätestens für diese wichtige und schöne Erkenntnis verdient.
Uns hat das sehr interessiert. Wir hoffen, es findet auch Ihr Interesse.

Ihr Personalrat

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn
Redaktion: R. Koppe, C. Müller, A. Schmitz, JAV

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

Einladung zur Personalversammlung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

nachdem wir jahrelang per Ausschreibung „flexible“ Mitarbeiter gesucht haben (und es daher inzwischen von diesen hier nur so wimmeln müsste), ist nun der Moment gekommen, diese Flexibilität unter Beweis zu stellen:

In diesem Jahr wird die Personalversammlung nicht wie gewohnt in der Aula stattfinden, sondern in dem direkt nebenan gelegenen Hörsaal X.

Eine lösbare Aufgabe, wie uns scheint.

Aus brandtechnischen Gründen mussten wir die terminlich, inhaltlich und eigentlich auch räumlich schon geplante Personalversammlung in den etwas kleineren Hörsaal verlegen. Rechtzeitiges Erscheinen sichert (wie immer) die besten Plätze.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen, am:

**10. Mai 2011, um 9.00 Uhr
im Hörsaal X (Hörsaal 10)**

**des Universitätshauptgebäudes (rechts neben der Aula)
Regina-Pacis-Weg 3**

Unser diesjähriges Thema und auch den renommierten Referenten Herrn Prof. Dr. Armin Falk haben wir Ihnen schon auf der gegenüberliegenden Seite kurz vorgestellt. Folgende Tagesordnung haben wir vorgesehen:

1. Begrüßung
- Grußworte des Rektors und des Kanzlers
2. Rechenschaftsbericht des Personalrats
3. Fairer Umgang und Motivation
- ein Vortrag von Prof. Dr. Armin Falk, Rechts- und Staatswiss. Fakultät
4. Aussprache
5. Verschiedenes

Die Personalversammlung ist Dienst!

Grundsätzlich hat jede/r das Recht auf Teilnahme. Nehmen Sie dieses Recht wahr, denn es geht um Ihre Belange. Nur aus zwingenden Gründen kann die Teilnahme verweigert werden. Fragen Sie im Zweifel bei uns nach.

Die Arbeit des Personalrats vom 31.08.2010 bis 19.04.2011

Beamte:	Beförderungen	5
Beschäftigte:	Einstellungen	19
	Befristete Einstellungen	59
	Befristete Reduzierung der Arbeitszeit	42
	Befristete Erhöhung der Arbeitszeit	30
	Unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit	5
	Unbefristete Erhöhung der Arbeitszeit	12
	Befristete Weiterbeschäftigungen	73
	Unbefristete Weiterbeschäftigungen	16
	Um- und Höhergruppierungen	70
	Befristete Zahlung einer persönlichen Zulage	2
	Gewährung eines Gehaltsvorschusses	1
	Herabgruppierungen	1
	Umsetzungen	5
	Befristete Umsetzungen	3
	Kündigung in der Probezeit	2
	Außerordentliche Kündigung	1
Auszubildende:	Einstellungen von Auszubildenden	35
	Befristete Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses	2
Alle Gruppen:	Fortbildungsmaßnahmen	26
	Aushänge	53

Im Zeitraum zwischen dem 31.08.2010 und dem 19.04.2011 wurden dem Personalrat in 33 Sitzungen insgesamt 470 Vorlagen zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung von der Dienststelle vorgelegt.

Bei den Um- und Höhergruppierungen ist ein sehr beachtlicher Anteil Sekretärinnen mit eingerechnet, die aus der Entgeltgruppe 5 in die Entgeltgruppe 6 höhergruppiert werden konnten. Bei den befristeten Einstellungen sind auch die Weiterbeschäftigungen der Auszubildenden eingerechnet, die nach bestandener Prüfung für 3 Monate übernommen werden konnten. Die geringe Zahl der Fortbildungsmaßnahmen erklärt sich dadurch, dass nur ein geringer Teil der Fortbildungsmaßnahmen der Mitbestimmung unterliegt. Dies ist nur dann gegeben, wenn mehrere Beschäftigte an der gleichen Fortbildung teilnehmen möchten und eine Reihung vorzunehmen ist.

Ergebnisse der Tarifverhandlungen 2011

Wie Sie vermutlich wissen, fanden im März 2011 Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) statt.

Es wurden Vereinbarungen zu verschiedenen Punkten abgeschlossen:

Entgelt

Hier wurde folgendes vereinbart:

- 360 € Einmalzahlung (für Januar bis März)
- Ab 1. April 2011: Erhöhung der Tabellenentgelt um 1,5 Prozent
- Ab 1. Januar 2012: Erhöhung der Tabellenentgelte um weitere 1,9 Prozent sowie anschließend um 17 €

Insgesamt ergibt sich damit eine durchschnittliche Erhöhung von 2,05 Prozent für 2011, wobei diese jedoch nicht insgesamt tabellenwirksam ist, da die Einmalzahlung, die knapp 1 Prozent dieser Erhöhung ausmacht, sich nicht auf die Tabelle auswirkt. Für 2012 ergibt sich eine durchschnittliche Erhöhung von 2,42%, die vollständig tabellenwirksam ist. Auch die Besitzstandszulagen nach dem Übergangstarifvertrag erhöhen sich um die angegebenen Prozentzahlen.

Die Ausbildungsvergütung wird ab 01.04.11 ebenfalls um 1,5 Prozent erhöht und 01.01.12 um weitere 1,9 Prozent angehoben und anschließend um 6 € erhöht. Die Einmalzahlung für Auszubildende beträgt 120 €.

Die neuen Entgelttabellen ab dem 01.04.11 bis 31.12.12 finden sich auf der Webseite des Personalrats unter:

<http://www3.uni-bonn.de/einrichtungen/mitgliedervertretungen/personalrat/aktuelles/aktuelle-entgelttabellen-ab-01.04.2011-fuer-beschaefigte-auszubildende-und-beamte>

Auch die **Vorarbeiterzulagen** werden entsprechend der oben angegebenen Prozentsätze erhöht.

Entgeltordnung

Wie wir ja schon in den vergangenen Monaten und Jahren immer wieder berichtet haben, ging es bei den Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung nicht so recht weiter. Bei den Tarifverhandlungen 2009 wurde vereinbart, zunächst einmal nur die Vergütungsordnung des BAT zu überarbeiten (d.h. insbesondere veraltete Tätigkeitsmerkmale zu streichen) und die Merkmale aus dem MTArb zu integrieren. Streitpunkt war in den vergangenen zwei Jahren vor allem die Berücksichtigung der früheren Bewährungs- und Zeitaufstiege in den BAT-Vergütungsgruppen bis Vb.

Zur Erinnerung: In den höheren Vergütungsgruppen des BAT wurde bereits im Übergangstarifvertrag festgelegt, dass man immer in die höhere TV-L-Gruppe kommt, egal ob man den Aufstieg bereits hinter sich hatte oder nicht. Das gleiche gilt für Neueinstellungen. Konkret: Ein Beschäftigter mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IVb mit Bewährungsaufstieg nach IVa kam immer schon in die TV-L E10, wo auch die IVa ohne Bewährungsaufstieg landet. Anders bei den unteren Vergütungsgruppen. Ein Beschäftigter der Tätigkeiten nach BAT VII/VIb ausübt, wird jedoch in die TV-L E5 eingruppiert (genau wie ein Beschäftigter mit Tätigkeiten nach BAT VII ohne Aufstieg).

Es wurde nun vereinbart, dass ab 01.01.2012 alle BAT-Vergütungsgruppen mit Zeit- und Bewährungsaufstiegen bis einschließlich 6 Jahre sofort der höheren Entgeltgruppe im TV-L zugeordnet werden. Ein Beispiel: Ein Beschäftigter wird mit Tätigkeiten nach BAT VII mit Aufstieg nach VIb eingestellt, der Bewährungsaufstieg beträgt 6 Jahre oder weniger. Ab 01.01.2012 würde dieser Beschäftigte in die TV-L E6 kommen. Wurde er vorher eingestellt, wird er höher gruppiert. Bisher nicht ganz geklärt ist, wie die ehemaligen BAT VIII/VII und

BAT VIb/Vc-Eingruppierungen gehandhabt werden. BAT VIII ist der TV-L E3 zugeordnet, BAT VII der TV-L E5. Entsprechend ist BAT VIb der TV-L E6 und BAT Vc der TV-L E8 zugeordnet. Dazwischen liegen also die TV-L-Gruppen E4 bzw. E7, die bisher ausschließlich für MTArb-Tätigkeiten verwendet wurden. Hier ist bisher nur klar, dass der sechsjährige Aufstieg von BAT VIb nach BAT Vc in die E7 führt. Wie es mit den kürzeren Aufstiegen ist, ist derzeit ungeklärt. Es finden dazu noch Verhandlungen statt.

Achtung! Wer vor dem 01.01.12 eingestellt wurde bzw. wird, muss für diese Höhergruppierung einen Antrag stellen. Dies muss im Laufe des Jahres 2012 erfolgen. Grund dafür ist, dass es Einzelfälle gibt, bei denen eine Höhergruppierung nachteilig wäre, z.B. wegen bestimmter Zulagen. Wir werden darüber noch rechtzeitig informieren. Nachfragen bei uns sind natürlich jetzt schon möglich.

Hinweis: Für Beschäftigte mit Tätigkeiten aus dem MTArb (ehemaliger Arbeiterbereich) sind die Ausführungen zu den ehemaligen Bewährungsaufstiegen nicht relevant. Bei der Überleitung aus dem MTArb wurde Aufstiegsketten immer schon der höheren TV-L-Gruppe zugeordnet.

Übertragung des Tarifergebnisses auf Beamtinnen und Beamte

Die Landesregierung NRW hat das Tarifergebnis inzwischen zeitgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen.

Neues Landespersonalvertretungsgesetz in Nordrhein-Westfalen

Seit Anfang April gibt es den Kabinettsentwurf für ein neues Landespersonalvertretungsgesetz in NRW. In diesem Entwurf werden viele der Verschlechterungen der Novellierung von 2007 wieder rückgängig gemacht.

Dies betrifft u.a. die folgenden Punkte:

- Mitbestimmung bei ordentlichen Kündigungen
- Mitbestimmung bei der Versagung von Teilzeitarbeit
- Mitbestimmung bei Privatisierungsmaßnahmen
- Mitbestimmung bei Umsetzungen innerhalb der Dienststelle (für mehr als drei Monate)
- Anhörung des Personalrats bei Abmahnungen
- Anhörung des Personalrats bei Auflösungsverträgen

Über das vor der Novellierung im Jahr 2007 geltende Gesetz hinaus gibt es Informationsrechte des Personalrats bezüglich wirtschaftlicher Angelegenheiten. Dies ist angesichts des Globalhaushaltes eine wichtige Neuerung.

Wann ein neues Gesetz im Landtag verabschiedet wird, ist derzeit noch unklar. Es ist auch möglich, dass es gegenüber dem Kabinettsentwurf Änderungen geben wird. Wir werden weiter darüber informieren.

Englischkurse an der Universität Bonn

Seit 2008 organisiert die Stabsstelle Personalentwicklung Englischkurse für Beschäftigte, die von der Sprachschule inlingua durchgeführt werden. Zuvor finden (Online-)Einstufungstests statt, so dass jede/r Beschäftigte an einem ihrem/seinem Kenntnisstand entsprechenden Kurs teilnehmen kann.

Die Kurse finden in der Regel 1x wöchentlich für 90 Minuten während der Arbeitszeit statt, die Kosten mit Ausnahme der Lernmaterialien werden von der Universität Bonn übernommen. Die gesamte Kursdauer beträgt ein Jahr.

Die im Jahr 2010 organisierten internen Konversationskurse, die im Anschluss an die Jahreskurse stattfanden, finden nun nicht mehr statt. Wegen der geringen Anzahl der Kurse war eine Einteilung der Teilnehmer/innen nach Kenntnisstand nicht möglich, was für den Lernprozess nicht günstig war. Die Mittel werden nun für die Verstärkung des regulären Angebots eingesetzt.

Stattdessen liegt der Stabsstelle Personalentwicklung von der inlingua das Angebot vor, die Kurse nach dem ersten Jahr privat zu den gleichen günstigen Konditionen weiterzuführen, außerhalb der Arbeitszeit und auf private Kosten. Voraussetzung hierfür ist, dass sich eine gewisse Mindestteilnehmerzahl auf gleichem Sprachniveau findet. Bei der Organisation dieser privaten Kursfortführungen ist die Stabsstelle Personalentwicklung behilflich.

Auch Teamkurse können von der Stabsstelle Personalentwicklung in Kooperation mit der Sprachschule inlingua oder mit dem Sprachlernzentrum organisiert werden.

Interessierte Beschäftigte können sich für weitere Informationen gerne bei Frau Backes, Stabsstelle Personalentwicklung, Tel. 1815, Mailadresse: abackes@uni-bonn.de melden.

Natürlich können Sie auch im Rahmen von Bildungsurlaub Englischkurse belegen (z. B. über die Bildungswerke Bonn).

Darüber hinaus können auch Beschäftigte der Universität das Angebot des Sprachlernzentrums nutzen. Alle Informationen zum gesamten Spektrum des Sprachenangebots an der Universität Bonn können Sie auf der Webseite www.sprachen.uni-bonn.de nachlesen.

Im Zusammenhang mit der Fremdsprachenkompetenz in Englisch weisen wir an dieser Stelle auch auf das „Zertifikat für Internationale Kompetenz für Mitarbeiter“ hin. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei der Stabsstelle Personalentwicklung, Frau Brandt, Tel. 4951, Mailadresse: sbrandt@uni-bonn.de.

Andrea Behr **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gerne nehme ich das Angebot des Personalrates wahr mich persönlich vorzustellen.

Ich heiße Andrea Behr, bin 48 Jahre alt und seit dem 05.01.2011 mit halber Stelle als Mitarbeiterin in der Stabsstelle Personalentwicklung für den Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung zuständig.



Kurz zu meinem Hintergrund:
Bisher, d.h. seit 1986 arbeitete ich mit ganzer Stelle (ausgenommen einer 3 jährigen Elternzeit) als Prparationstechnische Assistentin im jetzigen Steinmann-Institut. Angeregt durch meine nebenberufliche Tätigkeit als Übungsleiterin im Freizeit - Breitensport wuchs mein Interesse während dieser Zeit an der Betrieblichen Gesundheitsförderung stetig und ich bildete mich hierzu nebenberuflich weiter. Es gelang die Universitätsleitung zunehmend für das Thema zu sensibilisieren. 2005 wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die ich bis zur Geburt meines Sohnes in 2007 leitete.

Im Jahr 2008 ging die Betriebliche Gesundheitsförderung als übergeordnete Aufgabe in die Stabsstelle PE mit ein. Katrin Sippel (Mitarbeiter- und Konfliktberatung) bernahm die Leitung der Arbeitsgruppe und brachte aus dieser Position heraus das Thema weiter voran. Mit dem Beginn der Elternzeit von Frau Sippel und der Entscheidung des Rektorates eine halbe Stelle für die Betriebliche Gesundheitsförderung zu schaffen, wurde die Thematik wieder an mich herangetragen.

Nach Abschluss eines Fernstudiengangs an der Hochschule Magdeburg Stendhal zum Thema „Gemeindebezogene Gesundheitsförderung“ in 2007 freue ich mich nun sehr für das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ an der Universität Bonn mitverantwortlich zu sein.

Ich bin Ihre Ansprechpartnerin, wenn es um Fragestellungen geht, die gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zum Ziel haben.

Kontakt:
Andrea Behr
Tel.: 73-1706
e-mail: abehr@uni-bonn.de
Büro: Walter-Flex-Str. 3

Die Mitarbeiter- und Konfliktberatung der Universität Bonn hat eine neue Mitarbeiterin



Ab 18.04.11 vertrete ich mit dreiviertel Stellenumfang Frau Kattrin Sippel, die sich im Erziehungsurlaub befindet. Damit Sie sich ein besseres Bild von mir machen können, stelle ich mich kurz vor.

Mein Name ist Vera NDiaye (*gesprochen: Diai*), ich war verheiratet mit einem Senegalesen (*daher der Familienname*) und habe einen 24-jährigen Sohn.

Nach meinem Studium der Sozialarbeit absolvierte ich berufsbegleitend eine 6-jährige Ausbildung in körperorientierter Psychotherapie und besitze die Erlaubnis zur Ausübung der Heilkunde auf dem Gebiet der Psychotherapie nach dem Heilpraktikergesetz.

Menschen mit einer psychischen Erkrankung die Wiedereingliederung ins Gesellschafts- und Berufsleben zu ermöglichen, war viele Jahre im Bonner Verein für gemeindenahe Psychiatrie e.V. meine Aufgabe.

Der Sozialdienst der Rheinischen Kliniken, die Onkologie der Universitäts-Kinderklinik Bonn und die Jugendberufshilfe der Stadt Bonn sind weitere Stationen meiner gewachsenen beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse.

Eine wertschätzende, empathische Kommunikation und lösungsorientiertes, motivierendes Arbeiten mit Menschen sind mir wichtig.

In der Mitarbeiter- und Konfliktberatung biete ich den Kollegen und Kolleginnen Beratung und Unterstützung in privaten, gesundheitlichen und beruflichen Fragen oder Konflikten an.

Zusammen mit Herrn Stephan Fried stehe ich dafür als neue Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Sie können sich aus vielfältigen Gründen an uns wenden, ob es um Informationsfragen geht oder Unterstützung bei größeren Krisen.

Wir beraten Sie zu belastenden Situationen am Arbeitsplatz, wie z.B. Burnout, Überlastungsempfinden, Streitigkeiten mit KollegInnen oder Vorgesetzten, Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Wir beraten Führungskräfte bei Konflikten mit Mitarbeitern.

Wir geben Hilfestellung bei Problemen im privaten Bereich, wie z.B. in Partnerschaft, Kindererziehung, körperlichen oder psychische Erkrankungen, Todesfällen und Trauerbewältigung oder Fragen zu Ihrer Lebensplanung.

Die Beratung ist kostenfrei und unterliegt der Schweigepflicht.

Sie erreichen Vera NDiaye ab 18.4.11

unter Tel.: 73 – 4509

e-Mail: vndiaye@uni-bonn.de

Büro: Adenauerallee 10

Gerne vereinbare ich einen Termin mit Ihnen und freue mich auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Bericht aus Bonn

- kurz notiert -

Beihilfe

Schon seit langem häuften sich Klagen über die Dauer der Beihilfebearbeitung. Es gab von unserer Seite mehrmals Rücksprachen mit den Kolleginnen, die in der Beihilfestelle tätig sind. In jedem Fall handelte es sich um eine akute Situation, die durch Erkrankung, Personalwechsel etc. von Kolleg/inn/en bedingt war. Es konnte uns immer erklärt werden, warum es im Moment länger dauert.

Wenn es jedoch immer wieder zu solchen akuten Personalnotständen kommen kann, scheint es offensichtlich doch ein strukturelles Problem geben. Daher hatten wir das Thema für ein Gespräch mit dem Kanzler vorgesehen, wenige Tage vorher erreichten uns jedoch zwei Stellenausschreibungen für die Beihilfestelle. Inzwischen laufen diese Verfahren, wir rechnen damit, dass im Juni zwei neue Beschäftigte (eine Halbtags- und eine Ganztagsstelle) für die Beihilfebearbeitung eingestellt werden. Wir hoffen sehr, dass dadurch in absehbarer Zeit Besserung erreicht werden kann.

Job-Ticket/Parkraumbewirtschaftung

Die Verhandlungen für ein Großkudenticket des Verkehrsverbundes Rhein-Sieg sind inzwischen erfolgreich abgeschlossen. Die Preise bewegen sich zwischen 47,70 € und 87,60 € (Übergangstarif VRS/VRR). Interessenten finden alle weiteren Informationen unter: <http://intranet.uni-bonn.de/organisation/verwaltung/dez-5/abt-5.1/grosskudenticket> oder erhalten sie telefonisch bei Herrn Baudson (Tel. 7315) und Frau Berghof (Tel. 7859).

Bezüglich der Parkraumbewirtschaftung wurde dem Personalrat bisher keine Beteiligungsmaßnahme vorgelegt, hier gibt es also keine weitere Entwicklung.

Mitarbeiterdatenblatt gem. § 18 DSGVO NRW

In unserem letzten Informationsheft hatten wir Ihnen vorgeschlagen, den Arbeitgeber um Auskunft darüber zu bitten, welche personenbezogenen Daten dieser über Sie gespeichert hat. Wir hatten auch einen Musterbrief beigefügt, dieser formulierte die Anfrage folgendermaßen: „*bitte teilen Sie mir mit, welche personenbezogenen Daten derzeit über mich an der Universität Bonn gespeichert sind*“. Nun ja, es hätte nichts geschadet, das Wort *elektronisch* vor dem Wort *gespeichert* einzufügen.

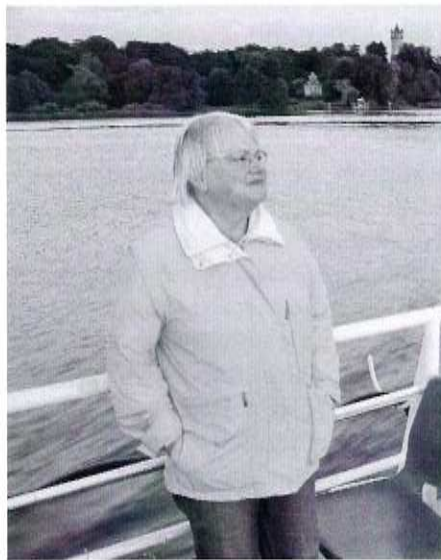
Nun ist es wie es ist, und bereitet der Universitätsverwaltung seitdem großes Kopfzerbrechen. Die Bearbeitung wird wohl noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Nach Rücksprache beim Landesdatenschutzbeauftragten wird derzeit vom Datenschutzbeauftragten der Uni geprüft, wie eine solche Auskunft aussehen muss.

Auf Wiedersehen ...

Zum 30. April 2011 wird Frau **Sylvia Werner** in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Frau Werner hat viele Jahre zunächst auf der Liste der DAG, später für ver.di, für den Personalrat kandidiert. Seit 1975 war sie als Ersatzmitglied und ab 1. Juli 1978 als ordentliches Mitglied im Personalrat. Seit 1996 war sie darüber hinaus von ihren dienstlichen Aufgaben für die Tätigkeit im Personalrat freigestellt.

Vielen von Ihnen ist sie als kompetente Beraterin bekannt, ein Schwerpunkt ihrer Arbeit war die Beratung in Rentenfragen und die Eingruppierung von Technischen Assistent/inn/en und Laborant/inn/en.

Der Personalrat bedankt sich ganz herzlich bei ihr für die engagierte Personalratsarbeit und wünscht ihr noch viele erfüllte Jahre und alles Gute für die Zukunft!



„Ich bin dann mal weg“

... Willkommen

Als neues Personalratsmitglied begrüßen wir Herrn **Paul Blasczyk** (IZMB), der als Vertreter für die Gruppe der Arbeitnehmer/innen von der ver.di-Liste nachrücken wird.

In die Freistellung wird Frau **Claudia Veit** (ULB) für Frau Werner nachfolgen. Frau Veit kandidierte auf der Liste Bibliotheken und wurde 2008 bereits als Sprecherin der Beamt/inn/en in den Vorstand des Personalrats gewählt. Sie wird mit einem Umfang von 20 Wochenstunden freigestellt.

Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit!



Die Überlastungsanzeige

Was tun, wenn die Arbeit Sie auffrisst?

Arbeitsüberlastung kann zu erheblichen Gesundheitsschäden führen. Aber das ist noch nicht alles, die Betroffenen gehen unter Umständen auch ein Risiko ein, sich selbst oder dem Arbeitgeber materielle Schäden zuzufügen. Und nicht zuletzt kann auch die Gesundheit Dritter betroffen sein, wenn überlastete Personen ihre Aufgaben nur schlecht oder gar nicht mehr erledigen können. Was ist zu tun?

Die Situation muss transparent gemacht werden. Wir empfehlen daher eine schriftliche Überlastungsanzeige auf dem Dienstwege einzureichen.

Aus der Treuepflicht der Beschäftigten folgt die Verpflichtung, einen drohenden oder möglichen Schaden unverzüglich anzuzeigen (§ 242 BGB sowie § 241(2) BGB).

Ergeben sich aus einer beim Arbeitgeber eingegangenen Überlastungsanzeige Anhaltspunkte für eine Arbeitsüberlastung des anzeigenden Beschäftigten, und überprüft der Arbeitgeber daraufhin nicht unverzüglich, ob eine Arbeitsüberlastung vorliegt, wird er, wenn der Beschäftigte bei der Arbeit einen Schaden verursacht hat, Schadensersatzansprüche gegen den Beschäftigten kaum durchsetzen können.

§ 831 BGB „Wer einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, ist zum Ersatze des Schadens verpflichtet, den der andere in Ausführung der Verrichtung einem Dritten widerrechtlich zufügt.“ Der Arbeitgeber hat außerdem eine Fürsorgepflicht, dieser Begriff kann auch als Schutz- und Interessenwahrungspflicht zugunsten der Beschäftigten bezeichnet werden (§ 611 BGB sowie § 618 BGB).

In der Regel ist die Voraussetzung für eine Haftung, dass der Schaden grob fahrlässig verursacht wurde. Das Risiko, für einen Schaden haften zu müssen, kann dadurch aber zumindest erheblich gesenkt werden, dass der Beschäftigte dem Arbeitgeber seine Überlastung angezeigt hat. Macht der Beschäftigte eine solche Anzeige nicht, wird der Arbeitgeber vor Gericht auch damit argumentieren können, dass der Beschäftigte eine solche Anzeige nicht eingereicht hat, obwohl er seine Überlastung erkannt hat oder sie zumindest leicht hätte erkennen können.

Überlastungsanzeigen sind daher auch Entlastungsanzeigen – vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen.

Die Überlastungsanzeige muss Angaben dazu enthalten, warum und in welchem Umfang aus Sicht der/des betroffenen Beschäftigten eine Überlastung eingetreten ist. Grund dafür kann beispielsweise Personalabbau sein, ohne dass im gleichen Maß Aufgaben entfallen sind. Organisationsmängel oder Aufgabenzuwachs können ebenfalls Gründe sein.

Die Situation sollte möglichst konkret geschildert werden, dazu gehören die dienstlichen Folgen (Aufzählung der nicht erledigten Arbeiten, Beschwerden etc.) genauso wie die Überlastungsmerkmale (Überstunden, keine Pausen etc.), auch Maßnahmen die schon ergriffen wurden um die Lage zu verbessern sollten dargestellt werden.

Eine solche Überlastungsanzeige können einzelne Beschäftigte aber auch Teams einreichen. Gerne stellen wir Ihnen ein Musterschreiben zur Verfügung. Auch im Internet findet man natürlich wertvolle Hinweise und Musterbriefe.

Bitte senden Sie immer auch eine Kopie an den Personalrat, denn es gehört zu unserem gesetzlichen Auftrag, Beschwerden entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf Erledigung hinzuwirken.

In der Regel wird eine Überlastungsanzeige nicht direkt und zeitnah dazu führen, dass beispielsweise zusätzliches Personal eingestellt wird. In jedem Fall aber wird durch eine Überlastungsanzeige das Haftungsrisiko der betroffenen Person gesenkt und ihre Chance erhöht, zu einer Verbesserung der Situation zu kommen.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung informiert:

JAV-Wahlen

Eure Stimme zählt!

Liebe Auszubildende,

jetzt seid Ihr gefragt. Im Mai sind wieder Wahlen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Ihr könnt dann 5 von den zur Wahl stehenden Azubis zur JAV wählen, die Eure Interessen für die nächsten 2 Jahre vertreten werden.

Es ist **wichtig**, dass Ihr wählen geht, denn wir sind Euer direkter Ansprechpartner in allen Fragen und Problemen rund um die Ausbildung.

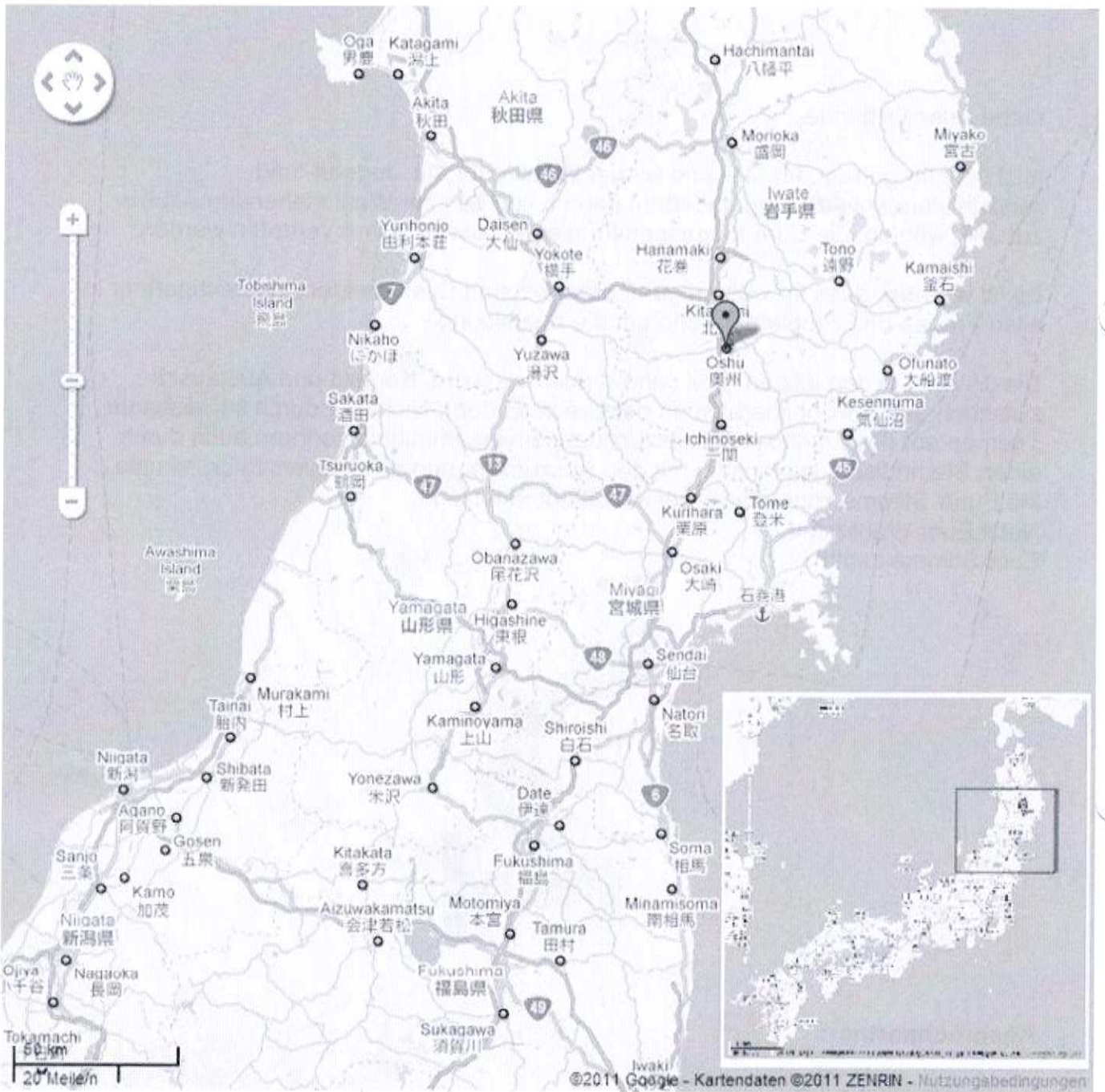
Die JAV hat in den letzten zwei Jahren auch versucht, Kontakt und Austausch zwischen den Auszubildenden an der Uni zu fördern. Nicht nur durch interessante Themen auf der Jugend- und Auszubildendenversammlung, sondern auch durch einen Stammtisch gemeinsam mit den Auszubildenden des Universitätsklinikums. Mit Eurer Stimme könnt Ihr dieser Arbeit unterstützen.

Nutzt Euer Wahlrecht!
Eure Stimme zählt!



Ansprechpartner:

Christian Hinsen (Tel.: 3111)
Henning Achterrath (Tel.: 3436)
Svenja Schmitt (Tel.: 3976)



Von den Kolleginnen und Kollegen aus der Abt. für Japanologie und Koreanistik erhielten wir folgenden Spendenaufruf, den wir gerne an Sie weiterleiten:

**Erdbebenkatastrophe in Japan:
Bitte um Mithilfe bei der Spendensammlung für die Tsunami-Opfer
in der Präfektur Iwate (Nordost-Japan)**

Erdbeben und Tsunami haben in Nordostjapan unzählige Opfer gefordert und ein riesiges Gebiet zerstört. Eine halbe Millionen Menschen sind obdachlos geworden und müssen täglich in den Notunterkünften versorgt werden. Das stellt die Helfer vor eine riesige Herausforderung. Trinkwasser, warme Mahlzeiten, sanitäre Anlagen, Decken, Kleidung und Heizmöglichkeiten für all diese Menschen sind notwendig, die Temperaturen in Nordjapan sinken nachts unter den Gefrierpunkt und das psychische Leid der Menschen über das Erlebte ist kaum vorstellbar. Dabei sind die Entwicklungen und Folgen des havarierten AKW Fukushima noch nicht abzusehen.

Aufgrund persönlicher, familiärer Beziehungen in die Region möchten wir von Deutschland aus etwas tun und die Betroffenen in dieser schweren Zeit unterstützen. Wir stehen in telefonischem Kontakt mit der Gemeindeverwaltung Oshu (siehe Karte) und möchten dorthin direkt Geld spenden, damit diese den Betroffenen in den nur 40 km entfernten, besonders schlimm verwüsteten Küstenorten (Kamaishi, Ofunato, Kessenuma) helfen kann. Die Bemühungen vor Ort sind in vollem Gange. Doch die Dimensionen der Zerstörung sind gewaltig, so dass eine enorme Koordination geleistet werden muss und zum jetzigen Zeitpunkt die konkreten Einsatzmöglichkeiten unserer Geldspenden, gerade in längerfristiger Perspektive, noch nicht in allen Details bestimmbar erscheinen. Aber wir stehen in fortlaufendem Kontakt und werden hierzu auf dem Laufenden halten!

Akut benötigt wird nach Auskunft der dortigen Stellen in jedem Fall Kleidung (v.a. auch Unterwäsche!) und Babynahrung, für deren Beschaffung aus der Umgebung wir konkret spenden möchten. Angelaufen ist außerdem, dass Menschen aus den Notunterkünften zeitweise die Möglichkeit bekommen, in den (in Japan üblichen) Badehäusern der Umgebung mit fließend Wasser, heißem(!) Wasser zum Waschen und Wärmen, warmen Mahlzeiten, Ruhe und einem warmen Bett unterkommen. Von dem Betreiber eines Badehauses in Oshu haben wir hierzu eine Zusage, ein rotierendes System von je 60 Personen soll aufrechterhalten werden. Zumindest für einen Moment können die Menschen dann vielleicht ein wenig Kraft schöpfen, auch für die schweren Zeiten des Wiederaufbaus, die noch bevorstehen. Je nach Umfang der Spenden sollen diese auch in den Bau von Unterkünften fließen. Wir möchten nur möglichst zügig und direkt helfen.

Eine halbe Million Menschen sind obdachlos geworden und müssen ihr Leben neu aufbauen. Wir möchten diese Menschen jetzt unterstützen.

Wir haben ein Konto für diese Spendenaktion eingerichtet. Von dort wird das Geld mit Angabe des konkreten Verwendungszwecks in die Stadt Oshu überwiesen und dort direkt eingesetzt. Wir würden uns über jede noch so kleine Unterstützung sehr freuen!!!

Familie Gericke/Takahashi aus Köln

Das Konto lautet:

**Naomi Gericke Konto-Nr. 193 006 8364 BLZ 370 501 98 Sparkasse KölnBonn
„Tsunami-Opfer Iwate“**

