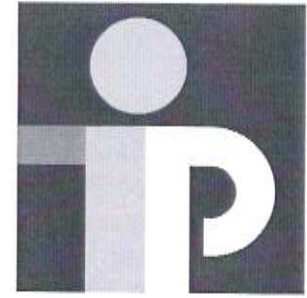


# DER PERSONALRAT INFORMIERT



---

**Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn**  
Nummer 55 – Juni 2013

---

## Inhalt:

- Seite 3: Einladung zur Personalversammlung
- 4: Rechenschaftsbericht (Statistik)
- 5: Strukturelles Defizit (Haushaltslage)
- 7: Ergebnisse der Tarifverhandlungen
- 8: Bericht aus Bonn
- 9: Der Datenschutzbeauftragte
- 10: JAV-Wahlen
- 11: Befristung von Arbeitsverhältnissen
- 13: „Gute Arbeit“
- 14: Bericht aus Bonn 2

---

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

---



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

es gibt einen Sketch von Otto Waalkes, bei dem es darum geht, eine Küche in einen hygienisch optimalen Zustand zu bringen. Es wird geputzt und gewischt, aber ständig meldet sich eine Stimme aus dem Off, die mitteilt, es gäbe immer noch einen Bakterienherd in der Küche. Irgendwann wird klar: es ist der Mensch selbst. Nachdem dieser die Küche verlassen hat und durchs Fenster hineinschaut, wird die Küche endlich als hygienisch einwandfrei bezeichnet.

Ähnlich störend ist der Mensch inzwischen auch im Arbeitsleben. Die technische Entwicklung schreitet rasant voran, nur die Evolution will und will nicht hinterherkommen.

Mit dem Thema „Gute Arbeit“ sollen beide nun wieder ein wenig besser in Einklang gebracht werden, indem der Arbeitsplatz an den Menschen angepasst wird und nicht umgekehrt. Und wer könnte über die dazu notwendigen Veränderungen besser Auskunft geben, als die Betroffenen selbst.

Genau darum geht es im Kern beim Schlagwort „Gute Arbeit“ – Veränderungen auf der Basis von Mitarbeiterbefragungen. Was sich darüber hinaus dahinter verbirgt und wie die Thematik an der Uni Bonn angegangen werden soll, dazu gibt es erste Informationen in diesem Heft und auf unserer Personalversammlung.

In diesem Jahr findet die Personalversammlung zum ersten Mal an einem Nachmittag statt, da sich leider kein Vormittagstermin finden ließ. Selbst wenn wir die Personalversammlung in den Herbst verlegt hätten, wäre die Lage nicht viel besser gewesen (ganze zwei Vormittagstermine standen im September zur Verfügung, die dann aber mit verschiedenen Teilnehmern abgestimmt werden müssten). Wir würden uns freuen, wenn Sie uns bei diesem zeitlichen Experiment folgen würden und wir Sie am 26. Juni um 13 Uhr alle begrüßen können.

Bis dahin, viele Grüße

Ihr Personalrat

#### IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn

Redaktion: R. Koppe, C. Müller, A. Schmitz, C. Veit

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](mailto:personalrat@uni-bonn.de)

**Sprechstunden:** ab 8.00 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 Veit: 5994

# Einladung zur Personalversammlung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in diesem Jahr findet die Personalversammlung nachmittags und wieder im Hörsaal X statt, da leider kein Raum für einen Vormittagstermin zur Verfügung stand.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen, am:

**26. Juni 2013, um 13.00 Uhr  
im Hörsaal X (Hörsaal 10)**

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

Aktuell sind derzeit die Themen „Gute Arbeit“ und „Parkraumbewirtschaftung“, zu denen wir Ihnen gerne erste Informationen geben möchten und auf Ihre Meinungen gespannt sind.

Folgende Tagesordnung haben wir vorgesehen:

1. Begrüßung
  - Grußwort des Rektors Professor Fohrmann
  - Grußwort des Kanzlers Dr. Lutz
2. Rechenschaftsbericht des Personalrats
  - Christel Müller, Vorsitzende
3. Befristete Arbeitsverträge
  - ein Vortrag von Volker Wenner, ver.di
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 11.04.2012 bis 04.06.2013

<b>Beamte:</b>	Beförderungen	21	
	Übernahme auf Probe	1	
	Versetzung in den Ruhestand	1	
<b>Beschäftigte:</b>	Einstellungen	37	
	Befristete Einstellungen	130	
	Befristete Reduzierung der Arbeitszeit	100	
	Befristete Erhöhung der Arbeitszeit	76	
	Unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit	7	
	Unbefristete Erhöhung der Arbeitszeit	17	
	Befristete Weiterbeschäftigungen	134	
	Unbefristete Weiterbeschäftigungen	39	
	Um- und Höhergruppierungen	143	
	Herabgruppierungen	1	
	Umsetzungen	35	
	Befristete Umsetzungen	18	
	Kündigung in der Probezeit	2	
	Abmahnungen	6	
	Außerordentliche Kündigungen	2	
	Ernennung Strahlenschutzbeauftragte	18	
	Ernennung Sicherheits- / Gefahrgutbeauftragte	3	
	Entpflichtung Sicherheits- / Gefahrgutbeauftragte	2	
	Ernennung Datenschutzbeauftragter	1	
	<b>Auszubildende:</b>	Einstellungen von Auszubildenden	50
		Befristete Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses	2
	<b>Alle Gruppen:</b>	Initiativanträge des Personalrats	2
Aushänge		84	
Auflösungsvertrag / Beendigung der Beschäftigung		32	

Im Zeitraum zwischen dem 11.04.2012 und dem 04.06.2013 wurden dem Personalrat in 58 Sitzungen insgesamt 994 Vorlagen zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung von der Dienststelle vorgelegt.

Im Anschluss folgen noch einige Erläuterungen zur Statistik:

Bei den befristeten Einstellungen sind die Weiterbeschäftigungen der Auszubildenden eingerechnet, die nach bestandener Prüfung für 4 Monate übernommen werden konnten. Hinter den vielen Auflösungsverträgen verbergen sich auch die ehemaligen Auszubildenden, die während ihrer kurzen Weiterbeschäftigung dann doch zu anderen Arbeitgebern wechseln konnten.

Bei den Höhergruppierungen sind im vergangenen Jahr noch viele Kolleginnen und Kollegen durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung besser eingruppiert worden.

# Strukturelles Defizit

Die Universität hat ein strukturelles Defizit von 10 Millionen Euro festgestellt, wie kürzlich per Rundschreiben bekannt gegeben wurde.

Als betriebswirtschaftlicher Laie fragt man sich doch erst einmal, was ist das überhaupt, und vor allem, wo kommt das denn her.

Die erste Frage ist relativ schnell zu beantworten: Ein strukturelles Defizit bezeichnet eine mittel- bis langfristige Finanzierungslücke in öffentlichen Haushalten, also keine kurzfristige Schwankung im Budget, die im laufenden Haushaltsjahr auszugleichen wäre. Abhilfe wird nur durch Einsparungen erreicht.

Womit sich gleich die zweite Frage stellt: Von jetzt auf gleich kommt so ein Defizit ja nicht zustande. Schaut man sich die Protokolle des uns zugänglichen Teils der Rektoratssitzungen in diesem Jahr an, so findet sich fast jedes Mal ein Punkt zu diesem Thema, das offensichtlich nicht erst seit diesem Jahr ein Problem ist, so sagt es uns jedenfalls das Rundschreiben 22/2013 der Verwaltung. 10 Mio. € Defizit sind in den letzten Jahren aufgelaufen. Bohrt man ein bisschen weiter, so finden sich u.a. folgende z.T. auch unverschuldete Gründe:

- Weniger Zuweisung aus den LOM (Leistungsorientierte Mittelverteilung): Schon seit 1999 erhalten die Universitäten in NRW einen Teil ihres Budgets nach leistungsbezogenen Kriterien. Dies sind aktuell die Anzahl der Absolventen (50%), die Höhe der eingeworbenen Drittmittel (40%) und die Berücksichtigung der Gleichstellung bei der Lehrstuhlbesetzung (10%). Beim letzten Punkt hat sich die Berechnungsgrundlage verschoben: vorher wurden mit diesem Prozentsatz die abgeschlossenen Promotionen berücksichtigt. Zwar ist die Universität erfolgreich im Einwerben von Drittmitteln, erreicht aber nicht die „Frauenquote“ und hat vor allem Abstriche im Bereich der Absolventen zu verzeichnen, zum einen, weil weniger Abschlüsse an der Universität erreicht werden, zum anderen aber auch, da hier eingerechnet wird, ob ein Studierender in der Regelstudienzeit fertig wird.
- Weniger Zinseinnahmen aus den Finanzrücklagen: Die sinkenden Zinsen an den Kapitalmärkten erreichen damit auch die Universität. Geld, das „auf der hohen Kante liegt“, bringt kaum noch nennenswerte Erträge und so kommt es auch in diesem Bereich zu deutlich geringeren Einnahmen. Außerdem wurden die Rücklagen wohl auch zum Teil schon aufgebraucht.
- Steigende Energiekosten: Zu diesem Punkt sind sicher keine großen Ausführungen nötig. Wer seine eigene Heizkostenabrechnung in den letzten Jahren beobachtet hat, weiß wie da die Lage ist. Umgesetzt auf die vielen Gebäude der Universität kommt eine riesige Summe zustande: 6,5 Mio. € mehr in den letzten 3 Jahren. Dies wird auch nicht aus den Mittelzuweisungen des Landes aufgefangen, denn die Gebäudenebenkosten werden aus dem Etat herausgerechnet.

Auf der Personalversammlung der wissenschaftlich Beschäftigten hat der Rektor bestätigt, dass etwa ein Drittel der Universitätsfinanzierung auf wackeligen Füßen steht, weil u.a. die Fortführung der Qualitätsverbesserungsmittel und der Programmpauschalen für DFG-Projekte nicht gesichert sind und der Hochschulpakt 2015 ausläuft und bisher nicht verlängert wurde.

Was plant die Universitätsleitung nun, um dem Defizit Herr zu werden?

Auch diese Maßnahmen finden sich in dem Rundschreiben 22/2013: So fällt z.B der Anteil bei Einwerbung von Drittmitteln weg, den die Universität zusätzlich als Anreiz zahlt, der Universitätspreis soll entfallen und, und das ist für uns besonders interessant, der Personaletat wird um 1 Mio. € pro Jahr gekürzt.

Auswirkungen davon sind schon zu spüren: Selbst bei tariflichen Ansprüchen auf Höhergruppierung aufgrund veränderter Tätigkeiten, werden zunehmend Finanzierungsargumente angeführt – dies ist tarifrechtlich nicht zulässig. Auch sind uns Stellen bekannt, die nach Ausscheiden des Stelleninhabers nun nicht mehr besetzt werden, obwohl die Tätigkeiten natürlich nach wie vor anfallen.

Kritisch wird in diesem Zusammenhang auch die Umstrukturierung der Universitätsverwaltung gesehen, die, so wurde den Personalräten mitgeteilt, nicht zu besseren Vergütungen führen würde. Dass diese Versprechungen nicht haltbar sind, hat sich schon erwiesen.

Da fragt man sich doch, wie da die Prioritäten gesetzt werden.

Sicherlich viel Geld wird auch in das Universitätsfest investiert. Über die genauen Personal- und Sachmittel kann man im Moment nur spekulieren, aber wäre hier nicht auch Einsparpotential vorhanden?

Eine schlüssige Lösung können wir hier auf die Schnelle nicht präsentieren, dazu ist das Thema doch viel zu komplex. Licht ins Dunkel mag da auch unser neu eingerichteter Wirtschaftsausschuss bringen, denn laut Gesetz (LPVG) ist die Dienststelle verpflichtet, diesen umfassend über die wirtschaftliche und finanzielle Lage zu unterrichten. Die Thematik wird uns also mit Sicherheit noch lange beschäftigen - wir bleiben am Ball.



# Ergebnisse der Tarifverhandlungen 2013

Im März fanden die diesjährigen Entgelt-Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) statt.

Es wurden Vereinbarungen zu verschiedenen Punkten abgeschlossen:

## Entgelt

Hier wurde folgendes vereinbart:

- Ab 1. Januar 2013: Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,65 Prozent
- Ab 1. Januar 2014: Erhöhung der Tabellenentgelte um weitere 2,95 Prozent

Auch die Besitzstandszulagen nach dem Übergangstarifvertrag erhöhen sich um die angegebenen Prozentzahlen.

Die Ausbildungsvergütung wird ab 1.1.13 ebenfalls um 50 Euro erhöht und ab 1.1.2014 um 2,95 Prozent angehoben.

Die neuen Entgelttabellen ab dem 01.01.13 finden sich auf der Webseite des Personalrats unter:

<http://www3.uni-bonn.de/einrichtungen/mitgliederververtretungen/personalrat/aktuelles>

## Urlaub

Alle Beschäftigten haben nun einheitlich 30 Tage Urlaub im Jahr. Für die Altersgruppen bis 30 bzw. bis 40 sind das ein Tag bzw. vier Tage mehr als die bisherige Regelung vorsah. Der Urlaub für Auszubildende beträgt nun 27 Tage pro Jahr.

## Übernahme von Auszubildenden

Es wurden weiter gehende Übernahmeregelungen für Auszubildende nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung vereinbart, die identisch mit denen sind, die beim TV-ÖD bereits gelten. Danach müssen Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung – sofern betrieblicher Bedarf besteht, also unbesetzte Stellen im entsprechenden Beruf vorhanden sind – zunächst für ein Jahr und im Anschluss daran unbefristet übernommen werden.

## „Übertragung“ des Tarifergebnisses auf Beamtinnen und Beamte

Die Landesregierung NRW hat das Tarifergebnis nicht vollständig auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Nur die BeamtInnen bis einschließlich Besoldungsgruppe A10 erhalten die gleiche prozentuale Erhöhung wie die Tarifbeschäftigten. Die BeamtInnen der Besoldungsgruppe A11 und A12 erhalten nur eine Erhöhung der Bezüge von einem Prozent, die Besoldungsgruppen ab A13 werden gar nicht erhöht.

# **Bericht aus Bonn**

## **Parkraumbewirtschaftung**

Unter Beteiligung beider Personalräte (PR und PR der wissenschaftlich Beschäftigten) hat eine Arbeitsgruppe sich mit der Ausgestaltung der Parkraumbewirtschaftung an der Uni Bonn beschäftigt.

Hintergrund war eine Vorgabe der Stadt Bonn im Rahmen der weiteren baulichen Entwicklung der Uni (HSEP/HochschulStandortEntwicklungsPlan), insbesondere für den Campus Poppelsdorf einen Mobilitätsplan zu entwickeln.

Die AG hat sich nach ausgiebiger Diskussion mehrheitlich für eine Gebühr in Höhe von 20 € monatlich pro Parkerlaubnis entschieden, außerdem plant die AG aus Gleichbehandlungsgründen alle Uni-Parkflächen zu bewirtschaften.

Bisher wurde die Beteiligungsmaßnahme den Personalräten noch nicht vorgelegt. Im Gegensatz zum Ergebnis der AG hält der Personalrat eine soziale Staffelung bei der Preisgestaltung für sinnvoll, um das Ziel, den Individualverkehr einzudämmen, zu erreichen. Darüber hinaus erscheint uns dies auch gerechter. Aus Sicht des Personalrats sind außerdem die Lehr- und Forschungsstationen von der Parkraumbewirtschaftung auszunehmen, da hier unter anderem nicht im gleichen Maße eine Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) besteht. Das Argument der Gleichbehandlung setzt aber voraus, dass auch eine vergleichbare Ausgangssituation besteht.

## **Wirtschaftsausschuss gemäß LPVG § 65a**

Mit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 5. Juli 2011 wurde dem Personalrat ein Instrument an die Hand gegeben, dass im gewerblichen Bereich schon seit Jahren den Betriebsräten zur Verfügung steht, die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses, der die Personalräte im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens berät.

Einen solchen Wirtschaftsausschuss haben wir nun gemeinsam mit dem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten ins Leben gerufen. Wir haben uns über die Zusammensetzung eines solchen Gremiums viele Gedanken gemacht und waren der Auffassung, dass es sinnvoll ist, nur wenige Personalratsmitglieder zu benennen und vornehmlich den Sachverstand und das Know-how der an der Universität beschäftigten Kolleginnen und Kollegen zu nutzen. Insbesondere erschien es uns sinnvoll, die Bereiche Bau, IT und Personal abzudecken. Für unseren Wirtschaftsausschuss konnten wir folgende Kolleginnen und Kollegen gewinnen:

Frau Veronica Christl (Abt. 4.5), Herrn Dr. Norbert Jöpen (Physikalisches Institut), Herrn Jens Mekelburger (Institut für Physikalische und Theoretische Chemie), Herrn Dr. Axel Schlinghoff (Stabsstelle Organisationsentwicklung / Sprecher des Wirtschaftsausschusses), Herrn Ingo Weiler (Abt. 5.6) sowie die Personalratsmitglieder Herrn Dr. Karl Schmitz (PRwiss) und Frau Claudia Veit (Personalrat). Dem maximal 7-köpfigen Gremium muss laut Gesetz mindestens ein PR-Mitglied angehören. Für jedes Wirtschaftsausschuss-Mitglied haben wir außerdem eine/n persönliche/n Vertreter/in benannt, dies sind: Herr Thomas Hattwig (Abt. 4.5), Herr Dr. Peter Preuß (Hochschulsport), Herr Dieter Hermann (Dekanat der Philosophischen Fakultät), Herr Nils Schwab (Abt. 7.3), Herr Horst Laubach (Institut für Zoologie), Herr Dr. Horst Röhrig (PRwiss), Frau Christel Müller (Personalrat).



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, mich Ihnen als neuer Datenschutzbeauftragter der Universität Bonn vorzustellen. Seit Januar 2013 bin ich als Justitiar in der Universitätsverwaltung tätig. Darüber hinaus habe ich das Amt des Datenschutzbeauftragten von Herrn Thewes übernommen. Zuvor habe ich als Rechtsanwalt in einer Kanzlei im Bergischen Land gearbeitet. Auch dort habe ich mich um den Datenschutz gekümmert.



Meine Aufgabe ist es, die datenverarbeitenden Stellen der Universität Bonn bei der Sicherstellung des Datenschutzes zu unterstützen und zu beraten sowie die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu überwachen. In vielen Bereichen der Universität – vom Studierendensekretariat über die Prüfungsämter bis hin zur Personalabteilung – wird täglich eine Vielzahl personenbezogener Daten verarbeitet. Entsprechend ernst nimmt die Universität den Schutz und die Sicherheit dieser Daten.

Um einen effektiven Datenschutz gewährleisten zu können, sind Mitarbeit und Sensibilität jedes Einzelnen gefordert, der an seinem Arbeitsplatz mit der Verarbeitung personenbezogener Daten befasst ist. Bei Fragen, Anregungen, Beschwerden oder sonstigen Anliegen rund um den Datenschutz können Sie sich stets an mich wenden. Sollte ich einmal nicht erreichbar sein, steht Ihnen Herr Eckhard Wesemann, mein Stellvertreter und Kollege im Justitiariat, zur Verfügung.

Herzliche Grüße und auf gute Zusammenarbeit!

Thomas Rütten

**Kontakt Datenschutzbeauftragter:**

Thomas Rütten  
Telefon: 73-5274  
E-Mail: ruetten@verwaltung.uni-bonn.de

Eckhard Wesemann (Stellvertreter)  
Telefon: 73-7278  
E-Mail: wesemann@verwaltung.uni-bonn.de

**Reform des Arbeitnehmerdatenschutzes vorläufig auf Eis gelegt**

Die schwarz-gelbe Koalition hat die für Freitag (1.2.2013) geplante Abstimmung über die Reform des Beschäftigtendatenschutzes von der Tagesordnung des Bundestages genommen. Grund seien die Bedenken, die unter anderem an der geplanten Änderungen bei der Videoüberwachung am Arbeitsplatz geäußert worden waren, sagte der Parlamentarische Geschäftsführer der Unionsfraktion im Bundestag, Michael Grosse-Brömer (CDU). Die Reform war in der Tat von nahezu allen Seiten kritisiert worden: Arbeitnehmervertreter warnten vor der Ausweitung der Videoüberwachung am Arbeitsplatz, Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt monierte, die Gesetzesänderung bringe den Betrieben nicht mehr, sondern weniger Rechtssicherheit, weil Betriebsvereinbarungen eingeschränkt würden. Der Bundesdatenschutzbeauftragte Peter Schaar kritisierte die Ausweitung der Videoüberwachung und zudem, dass laut Gesetzentwurf öffentlich zugängliche Daten über Bewerber generell genutzt werden dürfen, auch wenn sie aus sozialen Netzwerken stammen. Dass es in dieser Legislaturperiode doch noch zu einer Reform des Beschäftigtendatenschutzes kommt, ist damit unwahrscheinlich geworden. Der CSU-Innenpolitiker Michael Frieser sagte der F.A.Z., die Politik werde nun versuchen, eine "Moderatorenrolle" zu übernehmen. Gemeinsam mit Arbeitnehmern.

(entnommen aus: Arbeit und Leben, Newsletter Februar 2013)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung informiert:

# JAV-Wahlen

## Eure Stimme zählt!

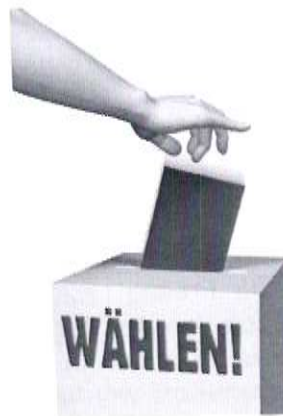
Liebe Auszubildende,

jetzt seid Ihr gefragt. Im Juni 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 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. Mit Eurer Stimme könnt Ihr dieser Arbeit unterstützen.

Nutzt Euer Wahlrecht!  
Eure Stimme zählt!



### Ansprechpartner:

Stephan Dernbach (Tel. 2208)  
Karina Schröder (Tel. 5475)

# Befristung von Arbeitsverhältnissen

Ca. 20 Prozent aller Beschäftigten aus Technik und Verwaltung an der Universität Bonn haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Dafür gibt es verschiedene Ursachen und unterschiedliche gesetzliche Grundlagen.

Da dazu häufig Fragen aufkommen, möchten wir die unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen hier einmal kurz darstellen. Zwei Gesetze werden normalerweise bei der Befristung von Arbeitsverträgen angewandt, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

## Teilzeit- und Befristungsgesetz

Nach diesem Gesetz können bezüglich der Befristung von Arbeitsverträgen zwei Regelungen herangezogen werden:

### § 14 Abs. 1:

*Zulässigkeit wegen eines sachlichen Grundes:*

- Nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung (Projekte, diese können aus Drittmitteln aber auch aus anderen Geldern finanziert sein)
- In unmittelbarem Anschluss an die Ausbildung
- Vertretung (Elternzeit, Krankheit, Sonderurlaub)

Es gibt weitere Gründe, die aber an der Universität Bonn keine Rolle spielen.

Es gibt keine gesetzliche Höchstzeit oder Höchstzahl von Verträgen oder für die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses. Es gibt aber natürlich Rechtsprechung zu unzulässiger Befristung, weil die Befristungsgründe nicht haltbar sind, und auch Dauer und Anzahl der befristeten Verträge hat in der Rechtsprechung schon eine Rolle gespielt. Dies ist der Grund, warum von Seiten der Universitätsverwaltung Befristungen von insgesamt mehr als 7 Jahren normalerweise abgelehnt werden. Aber auch befristete Verträge mit einer Gesamtdauer von über sieben Jahren würden nicht automatisch zu einer Entfristung führen. Wenn jemand 10 Jahre die gleiche Person wegen Elternzeit/Sonderurlaub zur Kinderziehung vertritt, ist beispielsweise der Befristungsgrund haltbar, da der Arbeitgeber damit rechnen muss, dass die/der eigentliche Stelleninhaber/in zurückkommt.

### § 14 Abs. 2:

*Sachgrundlose Befristung:*

Ohne Befristungsgrund sind Verträge bis zur Dauer von insgesamt zwei Jahren zulässig, mit einer bis zu dreimaligen Verlängerung in dieser Zeit.

Es darf dann jedoch vorher kein Arbeitsverhältnis irgendeiner Art zum selben Arbeitgeber bestanden haben. Hier gibt es allerdings ein Gerichtsurteil, das besagt, dass es genügt, wenn zwischen den beiden Beschäftigungsverhältnissen mehr als drei Jahre liegen.

Nach dem 52. Lebensjahr darf die Befristung bis zu 5 Jahre betragen, wenn der/die Beschäftigte zuvor mindestens 4 Monate erwerbslos war.

Diese Regelung ist in unseren Augen außerordentlich problematisch, da sie Tür und Tor dafür öffnet, dass Dauertätigkeiten, die auch dauerhaft finanziert werden müssen, erst einmal „zur Probe“ für zwei Jahre ausgeschrieben werden können, dies ist in einigen Fällen auch schon an der Universität Bonn passiert.

## Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz gilt für Hochschulen und Forschungseinrichtungen und hauptsächlich für wissenschaftlich Beschäftigte. Auf diese Problematik wird hier nicht weiter eingegangen. Möglich ist nach § 2 dieses Gesetzes aber eine Befristung auch für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung. Dann muss in jedem Fall ein Sachgrund im Rahmen eines Drittmittelprojekts gegeben sein, wobei die Tätigkeit dann auch in dem (zeitlich befristeten) Drittmittelprojekt erfolgen muss. Es gibt keine Höchstdauer der Beschäftigungszeit insgesamt, allerdings wird hier auch wieder in den Kommentaren die Rechtsprechung zur Überschreitung von sieben Jahren Gesamtdauer erwähnt.

## Zunahme befristeter Arbeitsverträge

In den letzten Jahren hat auch im Bereich von Technik und Verwaltung der Anteil der befristeten Arbeitsverträge zugenommen. Grund dafür ist, dass ein zunehmender Anteil der Finanzierung der Universität über Drittmittel erfolgt. Als Folge davon ist auch oft zu beobachten, dass insbesondere im Bürobereich - aber nicht nur da - im Rahmen eines Projektes befristet beschäftigte Kolleginnen und Kollegen auch mit Daueraufgaben in Instituten betraut werden, aber dennoch nicht die Sicherheit eines unbefristeten Arbeitsvertrags haben. Dies ist ein Problem, dass sich auf Ebene der Universität gar nicht wirklich lösen lässt, sondern es liegt in der völlig unzureichenden Finanzierung des Bereichs Wissenschaft und Bildung durch das Land NRW.

## Bullshit-Bingo

Kommunizieren	Visualisieren	Team	Zielvereinbarung
Konzeption	Synergie	Evaluation	To-do-Liste
Wertschätzung	Innovation	Soziale Kompetenz	Relevanz
Gendern	Kernkompetenz	Flexibilität	Projektmanagement

### Wie wird gespielt?

Wenn das entsprechende Wort während einer Besprechung fällt, wird ein Kästchen angekreuzt. Wer horizontal, vertikal oder diagonal vier Kästchen in einer Reihe hat, steht auf und ruft laut „BULLSHIT“!

*„Generell ist festzustellen, dass die psychischen, psychosozialen und mentalen Belastungsfaktoren zunehmen und in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen immer wichtiger werden.“*  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

## **Gute Arbeit**

**Menschen sind unterschiedlich, manche sind sehr kommunikativ, andere arbeiten lieber in Ruhe und für sich allein. Was den einen stresst, findet der andere besonders interessant. Lange Zeit war für all dies Platz in unserem Arbeitsalltag, häufig konnte die Arbeit sogar so untereinander aufgeteilt werden, dass alle ihre Stärken ausspielen konnten.**

**Mit zunehmender Spezialisierung, durch Personalabbau und durch Leistungs- und Konkurrenzdruck, geht diese Form der Solidarität allmählich verloren. Was folgt sind häufig Überlastungen, auch Konflikt und Erkrankungen können daraus resultieren. Es wird also Zeit, die Arbeit wieder an den Menschen anzupassen und nicht umgekehrt.**

Dies ist im Prinzip der Grundgedanke des Konzepts „Gute Arbeit“, wie es der DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) entwickelt hat, und an denen sich nun auch die Hochschulen orientieren sollen. Auch Gefährdungsbeurteilungen für psychische Belastungen (bzw. ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen) greifen diese Entwicklung auf, ebenso wie ein Betriebliches Gesundheitsmanagement hier ansetzen würde.

In den letzten Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die das Ministerium (MIWF) mit den Hochschulen abgeschlossen hat, wurden unter Paragraph 10 die folgenden Formulierungen aufgenommen:

*„Die Hochschulen des Landes werden gemeinsam mit dem MIWF NRW einen Rahmenkodex „Gute Arbeit an Hochschulen“ entwickeln und vereinbaren, der sich am Leitbild der „Guten Arbeit“ orientiert.“*

*„Die jeweilige Universität/Hochschule verpflichtet sich, diesen Rahmenkodex gemeinsam mit den örtlichen Personalvertretungen umzusetzen.“*

Um auf diese Aufgabe vorbereitet zu sein, haben wir uns zu einem überregionalen Projekt angemeldet, welches *„Personalräte qualifizieren soll, Veränderungs- und Innovationsprozesse mitzugestalten und sie außerdem befähigen soll, durch Anwendung des Instruments „Index Gute Arbeit“ Weiterbildungsbedarfe zu erkennen und zu fördern“*.

Inzwischen haben die ersten Workshops stattgefunden, an denen Kollegen und Kolleginnen des Personalrats teilgenommen haben (Laufzeit des Projekts bis zum 31.12.2014). Auf unserer Personalversammlung möchten wir Ihnen dieses Projekt gerne näher erläutern.

Auch von Seiten der Hochschulleitung wurde das Thema schon aufgegriffen, daher haben wir den Rektor gebeten, über die Aktivitäten der Universität Bonn in diesem Zusammenhang am 26. Juni zu informieren.

## Index „Gute Arbeit“

Der „Index Gute Arbeit“ ist ein zentrales Instrument im DGB-Konzept „Gute Arbeit“. Es handelt sich dabei um eine regelmäßige Arbeitnehmerbefragung, die in drei Bereichen (Ressourcen, Belastungen, Einkommen und Sicherheit) insgesamt 15 Kategorien abfragt, dies sind:

### 1. Ressourcen

- Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Möglichkeiten für Kreativität
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten
- Informationsfluss
- Führungsqualität
- Betriebskultur
- Kollegialität
- Sinngehalt der Arbeit
- Arbeitszeitgestaltung

### 2. Belastungen

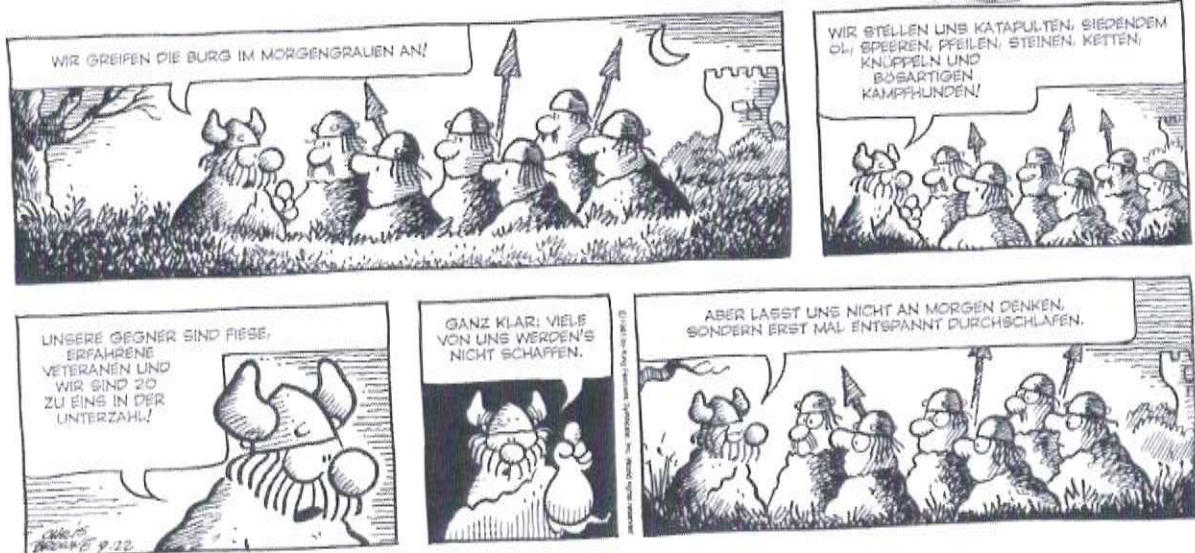
- Arbeitsintensität
- Emotionale Anforderungen
- Körperliche Anforderungen

### 3. Einkommen und Sicherheit

- Berufliche Zukunftsaussichten und Arbeitsplatzsicherheit
- Einkommen

Bisherige Befragungen haben gezeigt, dass aus Sicht der Beschäftigten die folgenden Aspekte am wichtigsten sind:

- Ein festes, verlässliches Einkommen
- Kreative Fähigkeiten einbringen und entwickeln zu können
- Sinn in der Arbeit zu erkennen
- Soziale Beziehungen zu entwickeln
- Die Achtung bzw. der Schutz der Gesundheit



# **Bericht aus Bonn 2**

## **Parken 2**

Was lange währt ...

Nachdem unzählige Male sowohl vom Personalrat als auch vom Betriebsärztlichen Dienst das Thema Rückerstattung von Parkgebühren beim Besuch des Betriebsarztes an den unterschiedlichsten Stellen vorgetragen wurde, gibt es nun endlich eine Lösung.

Inzwischen können Beschäftigte der Universität vom Betriebsärztlichen Dienst ein Auslassticket erhalten, das es ihnen ermöglicht, auf dem Gelände des Uniklinikums Bonn (UKB) kostenlos zu parken, wenn Sie dort zu einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung erscheinen müssen.

## **Ein besonderer Tag**

Am 16. Mai fand zum ersten Mal ein Ausbildertag an der Universität Bonn statt, auch der Personalrat hat sich mit dem Thema „Gute Arbeit“ an den Einführungsvorträgen und den Workshops beteiligt.

Eingeladen hatte die Stabsstelle Personalentwicklung, eröffnet wurde der Tag durch den Kanzler, Herrn Dr. Lutz. In den anschließenden Vorträgen wurden die Themen „Recht“, „Kommunikation und Konflikt“, „E-Campus“ und „Gute Arbeit“ vorgestellt, mit Hinweisen auf die am Nachmittag geplanten Workshops.

Die Universität beschäftigt ca. 120 Auszubildende, die in 19 Ausbildungsberufen von ca. 50 Personen (Ausbilder/innen, Ausbildungsbeauftragte) ausgebildet werden.

Die Personalentwicklung bietet seit Jahren vielfältige Qualifizierungsmöglichkeiten rund um das Thema Ausbildung an (die Möglichkeit intern einen Ausbilderschein zu erwerben, Methodenworkshops, Qualifizierung für Ausbildungsbeauftragte zu besuchen u.ä.).

Ein besonderes Anliegen der Veranstaltung war es, die Nutzung des E-Campus für Ausbildungszwecke voranzubringen. Neben den vielfältigen Möglichkeiten die E-Campus bietet, kann die Plattform auch sehr gut genutzt werden, um prüfungsrelevante Themen für jeden Ausbildungsberuf zu hinterlegen, die sowohl von den Auszubildenden als auch von ihren Ausbildern zur zielgerichteten Vorbereitung auf die Prüfung genutzt werden können

Wer sich im Nachgang noch zu den Inhalten informieren möchte, kann sich diesbezüglich wenden an:

Susanne Brandt  
Stabsstelle Personalentwicklung  
Tel.: 4951  
Mail: sbrandt@uni-bonn.de

