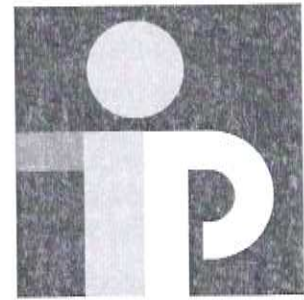


DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 56 – August 2014

Inhalt:

- Seite 3: Einladung zur Personalversammlung
- 4: Rechenschaftsbericht (Statistik)
- 5: Rente mit 63
- 6: „Gute Arbeit“ - Ausbildung
- 7: Befristung von Arbeitsverhältnissen
- 8: Zusatzversorgung - VBL
- 9: Parkraumbewirtschaftung
- 11: Mausarm (Shortcuts)
- 12: Bericht aus Bonn
- 13: Rundschreiben „Mensa-Card“

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



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

was Sie bisher unter dem Titel „Gute Arbeit“ kennengelernt haben, wird inzwischen von unserem Ministerium unter dem Titel „Gute Beschäftigungsbedingungen“ bearbeitet - soll uns nicht stören und schon gar nicht verwirren, denn im Kern hat sich nichts geändert.

Das gewerkschaftliche Projekt dagegen, das Ursprung all der Entwicklungen ist, trägt weiterhin den Namen „Gute Arbeit“, und verfolgt das Ziel: Veränderungen auf der Basis von Mitarbeiterbefragungen.

Daher trägt auch unser Schwerpunktprojekt „Ausbildung“ weiterhin den Namen „Gute Arbeit“, dazu werden wir in diesem Heft und auf der Personalversammlung einen kurzen Sachstandsbericht geben.

Auch der Name des Hochschulfreiheitsgesetzes hat sich (erneut) geändert, es heißt nun Hochschulzukunftsgesetz. In diese Zukunft blicken wir bei der Personalversammlung gemeinsam mit Klaus Böhme, dem Geschäftsführer der Landespersonalrätekonferenz (einem freiwilligen Zusammenschluss der nordrhein-westfälischen Hochschulpersonalräte).

In diesem Heft haben wir noch das komplette Rundschreiben Nr. 35 (Mensa-Card) für Sie abgedruckt, da wir davon ausgehen, dass nicht alle Kolleginnen und Kollegen die Rundschreiben der Uni abonniert haben oder zumindest nicht regelmäßig hineinschauen.

Alles Weitere erfahren Sie bei der Personalversammlung am 3. September!

Bis dahin, viele Grüße

Ihr Personalrat

IMPRESSUM

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

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 8.00 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

Mittwoch, 03. September 2014

9.30 Uhr

Aula im Hauptgebäude, Regina-Pacis-Weg 3

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

für die Personalversammlung haben wir folgende Tagesordnung vorgesehen:

1. Begrüßung
 - Grußwort des Rektors Professor Fohrmann
 - Grußwort des Kanzlers Dr. Lutz
2. Rechenschaftsbericht des Personalrats mit Informationen zu den Themen Parkraumbewirtschaftung, „Gute Arbeit“ und mehr
 - Christel Müller, Vorsitzende
3. Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (aktuelle Verhandlungen)
 - Andreas Reisch, ver.di
4. Hochschulzukunftsgesetz
 - Klaus Böhme, Geschäftsführer der Landespersonalrätekonferenz
5. Verschiedenes

Sie können bei der Personalversammlung Ihre Meinung äußern und Fragen stellen, diese können dem Personalratsbüro auch vorab übermittelt werden – persönlich, telefonisch (7381 oder 5996) oder per E-Mail (personalrat@uni-bonn.de).

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 11.06.2013 bis 12.08.2014

Beteiligungsgrund	Anzahl
Abmahnung	12
Auflösungsvertrag, Beendigung Beschäftigung	66
Aushänge	82
Azubi, befristete Verlängerung der Ausbildung	8
Azubi, Einstellung	41
Azubi, Einstellung befristete Übernahme	33
Azubi, Kündigung in der Probezeit	1
Azubi, Verlängerung der Probezeit	0
Beamte, Abordnung	1
Beamte, Beförderung	12
Beamte, Ernennung / Ernennung auf Probe	11
Beamte, Versetzung in den Ruhestand	0
Einstellung, befristet	101
Einstellung, unbefristet	40
Erhöhung der Arbeitszeit, befristet	70
Erhöhung der Arbeitszeit, unbefristet	20
Erörterung	18
Herabgruppierung	3
Höhergruppierung, Umgruppierung, befristet	18
Höhergruppierung, Umgruppierung, unbefristet	41
Initiativantrag	1
Kündigung, außerordentlich	12
Kündigung, in Probezeit	1
Reduzierung der Arbeitszeit, befristet	109
Reduzierung der Arbeitszeit, unbefristet	5
Sicherheitsbeauftragter, Entpflichtung	4
Sicherheitsbeauftragter, Ernennung	7
Sonstiges (z.B. MA-Gespräche, Gleitzeitregelung)	14
Strahlenschutzbeauftragter, Entpflichtung	6
Strahlenschutzbeauftragter, Ernennung	14
Umsetzung, befristet	16
Umsetzung, unbefristet	22
Vorlagen insgesamt	920
Weiterbeschäftigung, befristet	141
Weiterbeschäftigung, unbefristet	41

Im Zeitraum zwischen dem 11.06.2013 und dem 12.08.2014 wurden dem Personalrat in 59 Sitzungen insgesamt 920 Vorlagen zur Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung von der Dienststelle vorgelegt.

Die abschlagsfreie Rente mit 63

Seit Anfang Juli gibt es die neue abschlagsfreie Rente mit 63 für Beschäftigte der Jahrgänge 1951 bis 1963, die außerdem 45 Beitragsjahre vorweisen müssen.

Wer am 01.07.2014 63 Jahre alt war oder älter ist, kann die neue Rente jetzt beantragen, dies haben bereits 6000 Arbeitnehmer in NRW getan. Da die Deutsche Rentenversicherung (DRV) sowieso Zeit für die Umsetzung benötigt, wird die große Nachfrage die Verfahren noch weiter verzögern - Geduld ist also gefragt. Auch normale Rentenanträge werden sich voraussichtlich verzögern.

Was sollte beachtet werden:

- lt. Auskunft der Deutschen Rentenversicherung (DRV) werden Renten, die in diesem Jahr zum 01.07. beantragt werden, wohl nicht vor Oktober ausgezahlt
- auch wer die Regelrente beantragen möchte, sollte dies im Moment ca. 4 Monate vorher tun (im Normalfall reichen 2 Monate)
- es ist zu empfehlen, sich an einen sogenannten Versichertenältesten der DRV zu wenden, da erwartet werden kann, dass Anträge, die gemeinsam mit einem Berater erstellt wurden, problemloser bearbeitet werden
- abschlagsfrei bedeutet nicht, dass das gleiche Rentenniveau erreicht wird wie bei der Regelrente, da 2 Jahre (vom 63. bis zum 65. Lebensjahr) Rentenbeiträge fehlen
(eine Berechnung aus der Chemischen Industrie kommt auf einen durchschnittlichen Fehlbetrag von 1000 € im Jahr (ca. 80 € im Monat) – im öffentlichen Dienst dürfte die Durchschnittsdifferenz weit geringer sein und hängt in jedem Einzelfall natürlich vom vorherigen Einkommen ab)
- Hinzuverdienst – hier gilt die Regel wie bei allen vorzeitigen Renten: Wer die volle Rente beziehen möchte, darf nur 450 € monatlich hinzuverdienen
- werden bei der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung keine Abschläge berechnet, wird auch die Betriebsrente wegen Alters aus der VBL-klassik abschlagsfrei gezahlt
- die „Mütterrente“ ist eine Ausweitung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder, für berechnete Mütter oder Väter kann sich dadurch zukünftig die Rente pro Kind um bis zu einem Entgeltpunkt (28,61 Euro brutto) erhöhen. Ein Antrag soll nicht erforderlich sein.
- zur Beratung kann Rücksprache genommen werden bei Versichertenältesten der Rentenversicherung, bei der Krankenversicherung und Steuerberatern (die sich mit Rentenfragen auskennen)
- sollte die Rente nicht rechtzeitig ausbezahlt werden, ist im Notfall das Sozialamt (Grundsicherungsamt) zuständig
- aus der Rente ab 63 wird schrittweise die Rente ab 65. Für Versicherte, die nach dem 1. Januar 1953 geboren sind, steigt die Altersgrenze mit jedem Jahrgang um 2 Monate (1953 = 63 + 2 Monate / 1954 = 63 + 4 Monate / 1955 = 63 + 6 Monate / 1956 = 63 + 8 Monate / 1957 = 63 + 10 Monate / usw.)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und die PR-AG „Gute Arbeit“ informieren:

Gute Arbeit (Gute Beschäftigungsbedingungen)

Der Grundgedanke des Konzepts „Gute Arbeit“, wie es der DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) entwickelt hat, basiert darauf, dass die Beschäftigten die Experten für ihre Arbeitsbedingungen sind und bei deren Gestaltung einbezogen werden sollen.

Auch in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die das Ministerium (MIWF) mit den Hochschulen abgeschlossen hat, geht es um „Gute Arbeit“ im Sinne von guten Beschäftigungsbedingungen und -verhältnissen. Unter Paragraph 10 findet sich dazu die folgende Formulierung:

„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.“

Vor diesem Hintergrund haben wir (PR) uns zu einem überregionalen Projekt angemeldet (Laufzeit des Projekts bis zum 31.12.2014), welches uns *„qualifizieren soll, Veränderungs- und Innovationsprozesse mitzugestalten und außerdem befähigen soll, durch Anwendung des Instruments „Index Gute Arbeit“ Weiterbildungsbedarfe zu erkennen und zu fördern“*.

Wir wurden innerhalb des Projekts als Schwerpunkthochschule ausgewählt und haben uns entschieden, selbst als Schwerpunkt das Thema „Ausbildung“ zu wählen.

Inzwischen haben wir verschiedene Umfragen entwickelt und durchgeführt. Mit sehr viel Aufwand haben wir einen Fragebogen für Ausbilder entwickelt und ausgewertet. Die Ergebnisse werden zurzeit noch durch einzelne Interviews mit Ausbildern ergänzt und sollen Ende September in einer Informationsveranstaltung zunächst den Ausbildern selbst vorgestellt werden.

Bei der letzten Jugend- und Auszubildendenversammlung wurde durch die JAV außerdem eine Umfrage unter den Auszubildenden durchgeführt, vielen von ihnen sind leider inzwischen nicht mehr an der Universität, dafür haben neue Auszubildende ihre Ausbildung begonnen. Die Ergebnisse dieser Umfrage wollen wir daher hier kurz skizzieren, darüber hinaus planen wir zum Ende des Jahres (und zum Ende des Projekts) noch eine gemeinsame Veranstaltung mit Auszubildenden und Ausbildern.

Zusammenfassung der Ergebnisse einer Umfrage unter den Auszubildenden:

Positive Aspekte aus Sicht der Auszubildenden:

- fairer, gerechter und respektvoller Umgang zwischen Ausbilder und Auszubildenden
- Ausbilder nimmt sich Zeit, steht zur Verfügung
- Ausbilder lobt Leistungen
- stellt ausreichende Arbeitsmittel zur Verfügung, überträgt zumutbare Aufgaben

Brennpunkte aus Sicht der Auszubildenden:

- Struktur ist nicht immer klar (wer ist formal Ausbilder) / Schnittstelle formaler / praktischer Ausbilder / Ausbildungsinhalte, Rahmenpläne, Kontaktadressen, Ansprechpartner / Kontakt Ausbilder - Berufsschule
- eigener Arbeitsplatz/eigene Arbeitsmittel (Computer etc.)
- Prüfungsvorbereitung (Zeiten, Inhalte, konkrete und notwendige „Spielregeln“)
- Arbeitseinsatz am Berufsschultag
- Kostenübernahme (Bücher, Fahrtkosten, etc.)
- Altersspanne der Auszubildenden (16 – 28 Jahre)
- Verantwortungsübertragung
- fehlende Sicherheitsbelehrung
- Entwicklungsmöglichkeiten/Perspektiven nach der Ausbildung

Missbrauch von Befristungsregelungen

Während im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen befristete Arbeitsverträge inzwischen der Normalfall sind, sind dies in unserem Bereich (Mitarbeiter/innen aus Technik und Verwaltung) noch vergleichsweise wenige (20 bis 25%). Die Tendenz ist jedoch steigend.

Im letzten PR-Info vom Juni 2013 sind wir in einem Artikel auf die gesetzlichen Grundlagen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen eingegangen.

Grob gesprochen gibt es zwei Grundlagen für Befristungen:

- Sachgrundlose Befristungen: Höchstdauer 2 Jahre. Es können nur BewerberInnen eingestellt werden, die noch nie an der Universität Bonn beschäftigt waren. Solche sachgrundlosen Befristungen waren früher gar nicht zulässig und sind nun seit einigen Jahren durch eine – sehr umstrittene – Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz ermöglicht worden. Im Bereich Technik und Verwaltung werden sie an der Universität relativ selten angewendet, sind aber sehr problematisch, weil sie es ermöglichen, bei Daueraufgaben die Probezeit de facto auf zwei Jahre zu verlängern. In einigen Fällen ist es dem PR hier gelungen, solche Versuche zu verhindern.
- Befristungen mit Sachgrund: Die Befristungsgründe sind hier normalerweise entweder Vertretungen oder Befristungen für die Dauer eines Projekts (vor allem im Drittmittelbereich). Auch diese Befristungen sind nicht unbedingt unproblematisch. So muss sich der Personalrat immer wieder mit Fällen auseinandersetzen, bei denen noch nicht einmal der bewilligte Zeitraum des Projekts bei der Vertragslaufzeit ausgeschöpft wird. Auf diese Weise will man sich auf Kosten des betroffenen Beschäftigten möglichst alle Optionen offen halten. Weiterhin ist es häufig so, dass Beschäftigte auf Projektstellen häufig auch Daueraufgaben erledigen, nicht selten beträgt der Zeitaufwand dafür dann mehr als 50 Prozent der gesamten Arbeitszeit. Auch dies ist ein Missbrauch dieser Befristungsregelung.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse trotz befristeter Aufgaben

Wegen der zunehmenden – politisch gewollten – Drittmittelfinanzierung der Hochschulen gibt es immer mehr befristete Arbeitsverhältnisse. Gerade bei häufig bei uns vorkommenden Berufen (beispielsweise HochschulsekretärIn, Technische AssistentIn, LaborantIn) ist es daher aus Sicht des Personalrats sinnvoll zu prüfen, ob dennoch unbefristete Einstellungen möglich sind, da auch nach Auslaufen eines Projekts oder einer Vertretung vergleichbare Tätigkeiten in anderen Bereichen anfallen. Dieses würde nicht nur sichere Arbeitsbedingungen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, sondern hätte auch den Vorteil, dass weniger Ausschreibungen erforderlich wären und eine solche unbefristete Stelle auch mehr und andere BewerberInnen ansprechen würde.

*Das Besondere an der heutigen Ungewissheit ist nicht die Tatsache, dass sie in Verbindung mit einer drohenden historischen Katastrophe steht, sondern vielmehr mit den alltäglichen Praktiken eines vitalen Kapitalismus verwoben ist. Instabilität ist normal ...
„Nichts Langfristiges“ desorientiert auf lange Sicht jedes Handeln, löst die Bindungen von Vertrauen und Verpflichtung und untergräbt die wichtigsten Elemente der Selbstachtung.*

Richard Sennett, amerikanischer Soziologe („Der flexible Mensch“)

Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung der VBL

Seit Februar 2014 finden auf Betreiben der Arbeitgeberseite Tarifverhandlungen über die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst statt, bei uns ist das die VBL-Rente (und zwar die Pflichtversicherung bei der VBL). Ziel der Arbeitgeber sind deutliche Verschlechterungen bei den Leistungen dieser Altersvorsorge, d.h. bei der Höhe der späteren VBL-Rente.

Die öffentlichen Arbeitgeber geben Begründungen für ihre Planungen an, die aber bei genauerer Betrachtung nicht haltbar sind – im Grunde handelt es sich um Vorwände, um die Ausgaben für Bund, Länder und Kommunen auf unsere Kosten zu verringern.

Vorwand 1: Niedrige Zinsen

Weil in der Rentenberechnung ein Rechenzins verwendet wird, der mit durchschnittlich gut vier Prozent gemessen an heutigen Verhältnissen relativ hoch ist, fordern die Arbeitgeber eine Kürzung dieses Rechnungszinses und damit eine Absenkung der Leistungen um ein bis zwei Drittel.

Tatsächlich spielen aber die Zinsen für die meisten Zusatzversorgungskassen kaum eine Rolle, da sie sich über Umlagen finanzieren. Das Angebot der Gewerkschaften, im Einzelfall Lösungen für betroffene Kassen zu finden, wurde von Arbeitgeberseite auch abgelehnt – es handelt sich also um ein durchsichtiges Manöver zur Durchsetzung von Kürzungen.

Vorwand 2: Steigende Lebenserwartung

Auch dies wird von Seiten der Arbeitgeber als Begründung für eine Rentenkürzung angegeben – nicht beachtet wird dabei das Steigen des Alters bei Rentenbeginn (das schon jetzt im öffentlichen Dienst zwei Jahre höher ist als vor 10 Jahren, auch ohne die Rente mit 67). Unabhängig davon wäre bei einer ausreichenden Finanzierung des öffentlichen Dienstes eine Erhöhung der Arbeitszeit ohnehin nicht nötig – und diese Finanzierung ist angesichts steigender gesamtwirtschaftlicher Produktivität ohne weiteres möglich.

Zudem haben die allermeisten Zusatzversorgungskassen keine akuten Finanzprobleme. Im Zeitraum seit 2002 sind die Rückstellungen beispielsweise bei der VBL auf 8,5 Milliarden Euro angestiegen, wie dem Geschäftsbericht 2012 der VBL zu entnehmen ist.

Was wird weiter geschehen?

Im Mai 2014 brachen die Arbeitgeber die Verhandlungen vorläufig ab und streben nun ein „Spitzengespräch“ mit den Gewerkschaften an – einen Termin gibt es dafür noch nicht. Wir können unsere Interessen an einer gesicherten Altersversorgung aber nur durchsetzen, wenn wir unseren Interessensvertretungen, den Gewerkschaften, den Rücken stärken und deutlich machen, dass eine Kürzung unserer Altersversorgung von uns genauso wenig akzeptiert wird wie eine Senkung der Reallöhne – und dafür wenn nötig auf die Straße gehen.

Experiment Parkraumbewirtschaftung

Den meisten von Ihnen dürfte bereits bekannt sein, dass die Dienststelle die Einführung einer Parkraumbewirtschaftung plant. Dazu ist es notwendig, zunächst ein formales Beteiligungsverfahren bei beiden Personalräten durchzuführen, da es sich bei der Parkraumbewirtschaftung um eine „*Regelung der Ordnung in der Dienststelle*“ handelt, und solche Regelungen sind mitbestimmungspflichtig. Der Versuch startete im Juli 2013.

Am 4. Juli erhielt der Personalrat - und ebenso der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten - eine Vorlage zur Einführung der Parkraumbewirtschaftung. Diese bestand aus den geplanten Nutzungsbedingungen und weiteren Informationen rund um das Thema. Die Nutzungsbedingungen waren zuvor in einer Arbeitsgruppe erarbeitet worden, an der auch beide Personalräte teilgenommen hatten, jedoch wie üblich jeweils nur mit einem (PRwiss) bzw. zwei AG-Mitgliedern (wir), so dass die Vorstellungen der Personalräte in der AG nicht mehrheitsfähig waren.

Die nun vorgelegten Nutzungsbedingungen sollten als Anlage zu einer Dienstvereinbarung zur Parkraumbewirtschaftung fungieren und wurden daher von uns intensiv durchgearbeitet. Wir schlugen einige Änderungen vor, über die in einer sogenannten Erörterung – also in einem gemeinsamen Gespräch – am 08.10.2013 mit der Dienststelle verhandelt wurde. In einigen Punkten erzielten wir Einigkeit, andere blieben vorläufig offen.

Auf der Basis des Erörterungsprotokolls überarbeitete die Dienststelle die Nutzungsbedingungen, ging dabei jedoch nicht sehr akribisch vor, so dass wir in der 2. Fassung der Nutzungsbedingungen einige Änderungen fanden, die nicht abgesprochen waren und einige abgesprochene Änderungen wiederum nicht wiederfanden. Diese Fassung erhielten wir am 04.02.2014 mit dem Hinweis, dies sei nun die Fassung, die als Grundlage einer nun „*abschließenden Erörterung*“ gemeinsam mit dem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten dienen solle. Der Hinweis auf die abschließende Erörterung machte uns klar, dass die Dienststelle nicht weiter zu verhandeln gedachte, sondern am Ende des Gesprächs (der Erörterung) beide Personalräte zu einer endgültigen Entscheidung zu der geplanten Maßnahme auffordern würde.

Diese zweite, inhaltlich nicht sehr intensiv geführte Erörterung im Februar 2014 brachte in der Entwicklung der Nutzungsbedingungen keinen Fortschritt. Erwartungsgemäß forderte die Dienststelle am Ende die Personalräte zu einer Entscheidung in der Sache auf. Damit läuft für uns eine zweiwöchige Frist, in der wir die Angelegenheit abschließend beraten müssen und im Falle einer Ablehnung, diese „*beachtlich*“ begründen müssen.

Beide Personalräte lehnten die Maßnahme daraufhin abschließend ab.

Wir begründeten unsere Ablehnung u.a. mit Verfahrensfehlern (Absprachen wurden nicht eingehalten), des Weiteren damit, dass die Interessen der von uns Vertretenen nicht ausreichend berücksichtigt sind, dabei ist in erster Linie zu nennen, dass wir aus Rücksicht auf Geringverdienende eine Preisstaffelung wünschten (alternativ: niedriger Einheitspreis).

Zeitgleich zog die Dienststelle bei beiden Personalräten die bisherige Vorlage zurück (und beendete damit eigentlich formal das bisherige Verfahren) und teilte mit, man sei zu der Überzeugung gekommen, dass die „Einführung an sich“ nicht mitbestimmungspflichtig sei, sondern nur die Nutzungsbedingungen. Man unterschied zwischen dem „Ob“ und dem „Wie“ – „ob“ eine Parkraumbewirtschaftung eingeführt werde, sei nicht Gegenstand der Mitbestimmung, sondern nur die Frage, „wie“ diese ausgestaltet sei.

Der Personalrat erhielt dazu eine 3. Fassung der Nutzungsbedingungen. Wiederum gab es diverse kleine Änderungen, die jedoch nicht dem Sinn der bereits erzielten Einigungen entsprachen.

Auch diese 3. Fassung wurde von beiden Personalräten abgelehnt, schon aus formalen Gründen, da wir die Beschränkung auf die Nutzungsbedingungen nicht akzeptiert haben. Daher begründeten wir unsere Ablehnung u.a. mit einem neuerlichen Verfahrensfehler, nämlich dem, die Einführung selbst nicht mehr zur Mitbestimmung vorzulegen. Gleichzeitig hatten beide Personalräte bezüglich der Missachtung ihrer Mitbestimmungsrechte inzwischen jeweils einen Rechtsanwalt hinzugezogen.

Da die Dienststelle die Nutzungsbedingungen nicht ohne die Zustimmung der Personalräte umsetzen kann, ist sie gezwungen, für die fehlende Zustimmung einen Ersatz zu erwirken. Dies kann sie in der Regel gerichtlich oder durch den Spruch einer Einigungsstelle versuchen. In diesem Verfahren war die Einleitung eines Einigungsstellenverfahrens der gesetzlich festgelegte nächste Schritt.

Mit Schreiben vom 19. Mai 2014 hat die Dienststelle daher die Einigungsstelle angerufen und dort die Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens beantragt, welches ausschließlich die Nutzungsbedingungen der Parkraumbewirtschaftung (3. Fassung) verhandeln sollte. Der Verhandlungstermin wurde auf den 19.08.2014 festgelegt.

Auf den Vorsitzenden der Einigungsstelle hatten sich Dienststelle und Personalräte zu Beginn der Amtszeit der Personalräte gemeinsam geeinigt. Für die Personalräte und die Dienststellenleitung der Universität Bonn nimmt dieses Amt wahr:

Herr Manfred Jüngst, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Köln a.D. und als Stellvertreter Herr Dr. Jörg Gäntgen, Direktor des Arbeitsgerichts Köln.

Die Einigungsstelle wird ergänzt durch je 3 Beisitzer, die durch die Konfliktparteien gestellt werden – 3 Beisitzer entsendet die Dienststelle, 3 Beisitzer werden durch den jeweiligen Personalrat ernannt. Dieses Gremium verhandelt nun unter Leitung des Vorsitzenden die Angelegenheit und trifft am Ende eine Mehrheitsentscheidung, wobei der Stimme des Vorsitzenden i.d.R. die ausschlaggebende Bedeutung zukommt, wenn die jeweiligen Beisitzer bei ihren Positionen bleiben.

Die Einigungsstelle trifft eine für alle Seiten bindende Entscheidung.

Währenddessen hatten beide Personalräte ihren jeweiligen Rechtsanwalt beauftragt, ein Beschlussverfahren beim Verwaltungsgericht Köln zu erwirken, wegen Missachtung von Beteiligungsrechten des Personalrats im Rahmen der Einführung der Parkraumbewirtschaftung. Der von uns beauftragte Rechtsanwalt Herr Dr. Baden hat zunächst die Dienststelle angeschrieben und mit Fristsetzung die erneute Vorlage des kompletten Verfahrens gefordert, andernfalls würde dieses gerichtlich eingefordert. Zwischenzeitlich hatte der Rechtsanwalt des PRwiss bereits beim Verwaltungsgericht das Beschlussverfahren beantragt. Unser Rechtsanwalt erhielt daher die Antwort, man möge dieses Verfahren abwarten und nicht ebenfalls klagen - was wir dann getan haben.

Am 06.08.2014 fand das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht Köln statt. Die Richterin erklärte unmissverständlich, dass auch die Einführung der Parkraumbewirtschaftung gegen Entgelt der Mitbestimmung unterliegt, da es sich dabei bereits um eine Regelung handelt. Die Dienststelle erklärte, dass sie ihren Antrag bei der Einigungsstelle zurückzieht, ebenso, dass sie beim Personalrat die letzte Vorlage (ausschließlich Nutzungsbedingungen, ohne Mitbestimmung zur Frage der Einführung) zurückzieht und ein neues Verfahren eröffnet. Damit ist der bereits festgelegte Einigungsstellentermin hinfällig.

Der Versuch der Dienststelle die Parkraumbewirtschaftung ohne ausreichenden Verhandlungswillen, durch formale Wendungen unter möglichst geringer Einflussmöglichkeit der Personalräte durchzudrücken, ist damit vorerst gescheitert.

Wir erwarten in Kürze die nächste Vorlage zum Thema.

„Shortcuts“ bei MS Word

Immer wieder gleiche, monotone Belastungen können zu einer schmerzhaften Erkrankung des Sehngewebes im Bereich des Ellenbogens oder zu unspezifischen Beschwerden im Nacken, der Schulter, des Arms und/oder der Hand führen (bekannt auch als sogenannter Maus- oder Tennisarm). Neben Sport oder ergonomischen Mäusen ist eine weitere Möglichkeit der Prävention die verstärkte Nutzung von Steuertasten bei der täglichen Computerarbeit. Vielen sind die Kombinationen für verschiedene Befehle jedoch nicht bekannt. Im Internet findet man unter dem Stichwort „Shortcuts“ entsprechende Listen. Eine kleine Auswahl der Befehle haben wir hier für Sie zusammengestellt und hoffen, dass Sie ein paar brauchbare Anregungen finden. Alle Shortcuts sind hier zu finden:

<http://www.pc-erfahrung.de/software/tastenkombinationen.html>

Strg + N	Erstellen eines neues Dokuments	Strg + Umschalt + H	Zuweisen der Formatierung Ausgeblendet
Strg + O	Öffnen eines Dokuments	Strg + Umschalt + K	Zuweisen der Formatierung Kursiv
Strg + W	Schließen eines Dokuments	Strg + Umschalt + K	Formatieren von Buchstaben als Kapitälchen
Strg + S	Speichern eines Dokuments	Strg + #	Zuweisen der Formatierung Tiefgestellt
Strg + F	Suchen nach Text, Formatierung und Sonderzeichen	Strg + Umschalt + PLUS	Zuweisen der Formatierung Hochgestellt
ALT + Strg + Y	Wiederholen des Suchvorgangs	Strg + Umschalt + C	Kopieren von Formaten
Strg + H	Ersetzen von Text, Formatierung und Sonderzeichen	Strg + Umschalt + V	Einfügen von Formaten
ALT + Umschalt + OBEN	Verschieben markierter Absätze nach oben	Strg + I	Einfacher Zeilenabstand
ALT + Umschalt + UNTEN	Verschieben markierter Absätze nach unten	Strg + 2	Doppelter Zeilenabstand
ALT + Strg + F	Einfügen einer Fußnote	Strg + 5	1,5-facher Zeilenabstand
ALT + Strg + D	Einfügen einer Endnote	Strg + 0	Hinzufügen oder Entfernen einer Zeile vor einem Absatz
Strg + K	Einfügen eines Hyperlinks	Strg + E	Zentrieren eines Absatzes
ALT + LINKS	Wechseln zur vorherigen Seite	Strg + B	Ausrichten eines Absatzes im Blocksatz
ALT + RECHTS	Wechseln zur nächsten Seite	Strg + L	Linksbündiges Ausrichten eines Absatzes
Strg + TAB	Einfügen eines Tabulatorzeichens	Strg + R	Rechtsbündiges Ausrichten eines Absatzes
Strg + P	Drucken eines Dokuments	Strg + M	Einziehen eines Absatzes von links
Strg + Umschalt + Z	Formatierung entfernen	Strg + Umschalt + M	Entfernen eines Absatzeinzugs von links
Strg + Backspace	Löschen des Wortes links neben der Einfügemarke	Strg + T	Erstellen eines hängenden Einzugs
Strg + Entf	Löschen des Wortes rechts neben der Einfügemarke	Strg + Umschalt + T	Verkleinern eines hängenden Einzugs
Strg + 2x C	Anzeigen der Zwischenablage	Strg + Q	Entfernen der Absatzformatierung
Umschalt + Enter	Zeilenumbruch	Markieren von Text	
Strg + Enter	Seitenumbruch	F8	Aktivieren des Erweiterungsmodus
Strg + Bindestrich	Bedingter Bindestrich	F8 + LINKS	Markieren des nächsten Zeichens
Strg + Umschalt + Bindestrich	Geschützter Trennstrich	Umschalt + F8	Verkleinern der Markierung
Strg + Umschalt + Space-Taste	Geschütztes Leerzeichen	ESC	Deaktivieren des Erweiterungsmodus
Strg + Umschalt + C	Formatierung von Text kopieren	Umschalt + RECHTS	Ein Zeichen nach rechts
Strg + Umschalt + V	Kopierte Formatierung zu Text zuweisen	Umschalt + LINKS	Ein Zeichen nach links
Strg + Umschalt + A	Ändern der Schriftart	Strg + Umschalt + RECHTS	Bis zum Wortende
Strg + Umschalt + P	Ändern des Schriftgrads	Strg + Umschalt + LINKS	Bis zum Wortanfang
Strg + Umschalt + >	Vergrößern des Schriftgrads	Umschalt + ENDE	Bis zum Zeilenende
Strg + Umschalt + <	Verkleinern des Schriftgrads	Umschalt + POS1	Bis zum Zeilenanfang
Strg + 9	Vergrößern des Schriftgrads um 1 Punkt	Umschalt + UNTEN	Um eine Zeile nach unten
Strg + 8	Verkleinern des Schriftgrads um 1 Punkt	Umschalt + OBEN	Um eine Zeile nach oben
Strg + D	Ändern der Zeichenformatierung (Menü Format, Befehl Zeichen)	Strg + Umschalt + UNTEN	Bis zum Absatzende
Umschalt + F3	Ändern der Groß-/Kleinschreibung der Buchstaben	Strg + Umschalt + OBEN	Bis zum Absatzanfang
Strg + Umschalt + G	Formatieren von Buchstaben als Großbuchstaben	Umschalt + BILD-AB	Um eine Bildschirmseite nach unten
Strg + Umschalt + F	Zuweisen der Formatierung Fett	Umschalt + BILD-AUF	Um eine Bildschirmseite nach oben
Strg + Umschalt + U	Unterstreichen von Text	Strg + Umschalt + POS1	Bis zum Anfang des Dokuments
Strg + Umschalt + W	Unterstreichen nur von Wörtern (keine Leerzeichen)	Strg + Umschalt + ENDE	Bis zum Ende des Dokuments
Strg + Umschalt + D	Doppeltes Unterstreichen von Text	Strg+A	Gesamtes Dokument

- Bericht aus Bonn -

Einsatzzeiten von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten

Eine Änderung bei der *Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)-Vorschrift 2* machte eine Neuberechnung der Einsatzzeiten von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten auch an der Universität Bonn notwendig. Durch eine Arbeitsgruppe wurden die Einsatzzeiten der Sicherheitsfachkräfte und der Betriebsärzte gemäß den gesetzlichen Vorgaben berechnet, dabei stellte sich - wenig überraschend - eine Unterversorgung in beiden Bereichen heraus. Bezogen auf die Anzahl der zu betreuenden Beschäftigten wird es daher zukünftig zwei zusätzliche Stellen für Sicherheitsfachkräfte und eine weitere Stelle im Betriebsärztlichen Dienst geben.

Firmenlauf

Am 04. September findet der diesjährige 8. Firmenlauf ab 18.00 Uhr in der Rheinaue statt (Treffpunkt: Blumenwiese), unter Beteiligung einer Gruppe der Uni Bonn. Infos und Anmeldung sind zu finden unter der Internetadresse www.healthycampus.uni-bonn.de dann auf den Link des Firmenlaufs gehen. Anmeldungen als Teilnehmer/in sind noch bis zum 26.08.2014 möglich.

Familienfreundliche Hochschule

Nach 3 Jahren soll in diesem Jahr das Zertifikat „familienfreundliche Hochschule“ im Rahmen einer Re-Auditierung erneuert werden. Wie im Jahr 2011 werden dazu verschiedene Workshops (Basischeck, Strategieworkshop, Auditierungsworkshop) mit wechselnden Teilnehmern durchgeführt, um ggf. neue Ziele und Maßnahmen zu erarbeiten.

ArbMedVorsorge

Die gesetzliche Grundlage zur *Arbeitsmedizinischen Vorsorge* hat sich verändert, ausdrücklich mit aufgenommen wurden nun auch die psychischen Gesundheitsgefährdungen, die wesentliche Änderung betrifft aber die Vorgehensweise bei der Pflichtvorsorge. Daher erarbeitet derzeit eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Betriebsärztlichen Dienstes einen neuen Ablaufplan zu der Thematik. Das Ergebnis werden wir Ihnen in unserem nächsten Personalrats-Info vorstellen und erläutern.



An alle
Professoren und Mitarbeiter
der Universität Bonn
- ohne UKB -

Ansprechpartner:
Dr. Andreas Archut
Tel.: 0228/73-7647
Fax: 0228/73-7451
kommunikation@uni-bonn.de
Postanschrift: 53012 Bonn
Dienstgebäude: Poppelsdor-
fer Allee 49
53115 Bonn

Rundschreiben 35/2014 - Mensa-Card

www.hkom.uni-bonn.de

Bonn, 31. Juli 2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Studentenwerk Bonn hat mitgeteilt, dass Bedienstete der Universität ab sofort an den Mensa-Kassen die „Mensa-Card“ vorlegen müssen, sofern sie keinen eindeutigen Universitätsausweis mit Lichtbild haben, um ihr Essen zum subventionierten Bediensteten-Preis zu erhalten. Die Mensa-Card kann an Automaten „aufgeladen“ werden und ermöglicht so auch das bargeldlose Bezahlen. Dies ist aber nicht verpflichtend; es genügt auch, die Karte einfach nur vorzuzeigen, um den rabattierten Preis zu erhalten. Ohne den Nachweis durch die Mensa-Card wird der reguläre (Gäste-) Preis verlangt.

Was heißt das für Beschäftigte der Universität?

Bedienstete, die bereits eine Mensa-Card haben, erhalten wie bisher den Bediensteten-Preis, wenn sie ihre Karte an der Kasse vorlegen.

Bedienstete, die noch keine Mensa-Card (und keinen eindeutigen Universitätsausweis mit Lichtbild) haben, aber weiterhin vergünstigt in den Mensen essen wollen, erhalten die Karte gegen einen einmaligen Nachweis ihres Beschäftigungsverhältnisses.

Und so funktioniert der Nachweis des Beschäftigungsverhältnisses:

- Drucken Sie dieses Formular aus und lassen Sie es von der Ihnen vorgesetzten Person ausfüllen und unterschreiben (und möglichst auch stempeln).
- Beim nächsten Mensabesuch legen Sie Ihre Bescheinigung an der Kasse vor. Sie bezahlen ein Pfand von 5,10 Euro und erhalten Ihre Mensa-Card.

Und so funktioniert der Nachweis des Beschäftigungsverhältnisses ohne das Formular:

- Senden Sie eine E-Mail von Ihrem dienstlichen E-Mail-Account mit offizieller Signatur an mensa-card@studentenwerk-bonn.de [Betreff: Mensa-Card, Bediensteter]. Teilen Sie darin mit, in welcher Mensa Sie Ihre neue Mensa-Card abholen möchten. Aufgrund der darin enthaltenen Angaben wird dann geprüft, ob Sie tatsächlich an der Uni Bonn beschäftigt sind, ggfs. auch durch eine Nachfrage bei Ihrer Dienststelle.
- Das Studentenwerk sendet Ihnen eine Antwortmail und sagt Ihnen darin, wo genau Sie Ihre Karte abholen können.
- Beim nächsten Mensabesuch legen Sie einen Ausdruck der Antwortmail des Studentenwerks an der Kasse vor. Sie bezahlen ein Pfand von 5,10 € und erhalten Ihre Mensa-Card.

Mit der Mensa-Card können Sie in allen Mensen des Studentenwerks zum Bediensteten-Preis essen. Wenn Sie Ihre Mensa-Card zurückgeben, wird Ihnen der Pfandbetrag zurückerstattet.

Weitere Informationen:

E-Mail: mensa-card@studentenwerk-bonn.de
Telefon: 0228-73 6387

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

gez. Kornmesser

Einrichtung:

Ggf. Abteilung:

Bescheinigende Person:

Adresse:

Nachweis des Beschäftigungsverhältnisses

zur Vorlage beim Studentenwerk Bonn

Hiermit bestätige ich, dass

(Titel) Vorname Name in Druckbuchstaben

an der Universität Bonn beschäftigt ist.

Bonn,

Ort, Datum

Unterschrift, ggfs. Stempel

