

PR Info



Informationen aus dem Personalrat
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn



Ausgabe 60 – November 2018

Inhaltsverzeichnis, Impressum	2
Editorial	3
Wegweiser Hörsaalzentrum Poppelsdorf	4
Einladung zur Personalversammlung	5
Beteiligungspflichtige Maßnahmen	6
Bildungsurlaub	7
Krankengeld und Krankengeldzuschuss	10
Vorstellung Korruptionsbeauftragter	12
Der Weg zum Personalrat	13
Pinnwand	14
Letzte Seite	16

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn

Redaktion: R. Koppe, D. Kulla, C. Müller, D. Rupprecht

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

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wenn Sie dieses Heft lesen, werden Sie erfolgreicher, effektiver und effizienter arbeiten. Sie werden Ihren Wohlstand mehren, Ihre Lebensqualität wird steigen, Sie werden ein zufriedener und glücklicherer Mensch. Dieses Heft vermittelt Ihnen einen Plan, wie Sie Ihre Ziele erreichen können, durch einfaches Anwenden von Techniken. Kurz: Durch das Befolgen unserer Ratschläge rückt Ihre persönliche Erfüllung in greifbare Nähe.

Wie, das glauben Sie nicht? Sie wollen gar nicht erfolgreicher werden? Nicht im ständigen Konkurrenzkampf leben, weil das auch nicht glücklicher macht?

Na gut, aber werfen Sie doch trotzdem mal einen Blick auf die Beiträge über Bildungsurlaub (Seite 7) und die Möglichkeit der Personalentwicklung (Seite 15). Wenn es auch nicht gleich die persönliche Erfüllung ist, die da winkt, so gibt es doch auf jeden Fall die Chance einer neuen und vermutlich bereichernden Erfahrung.

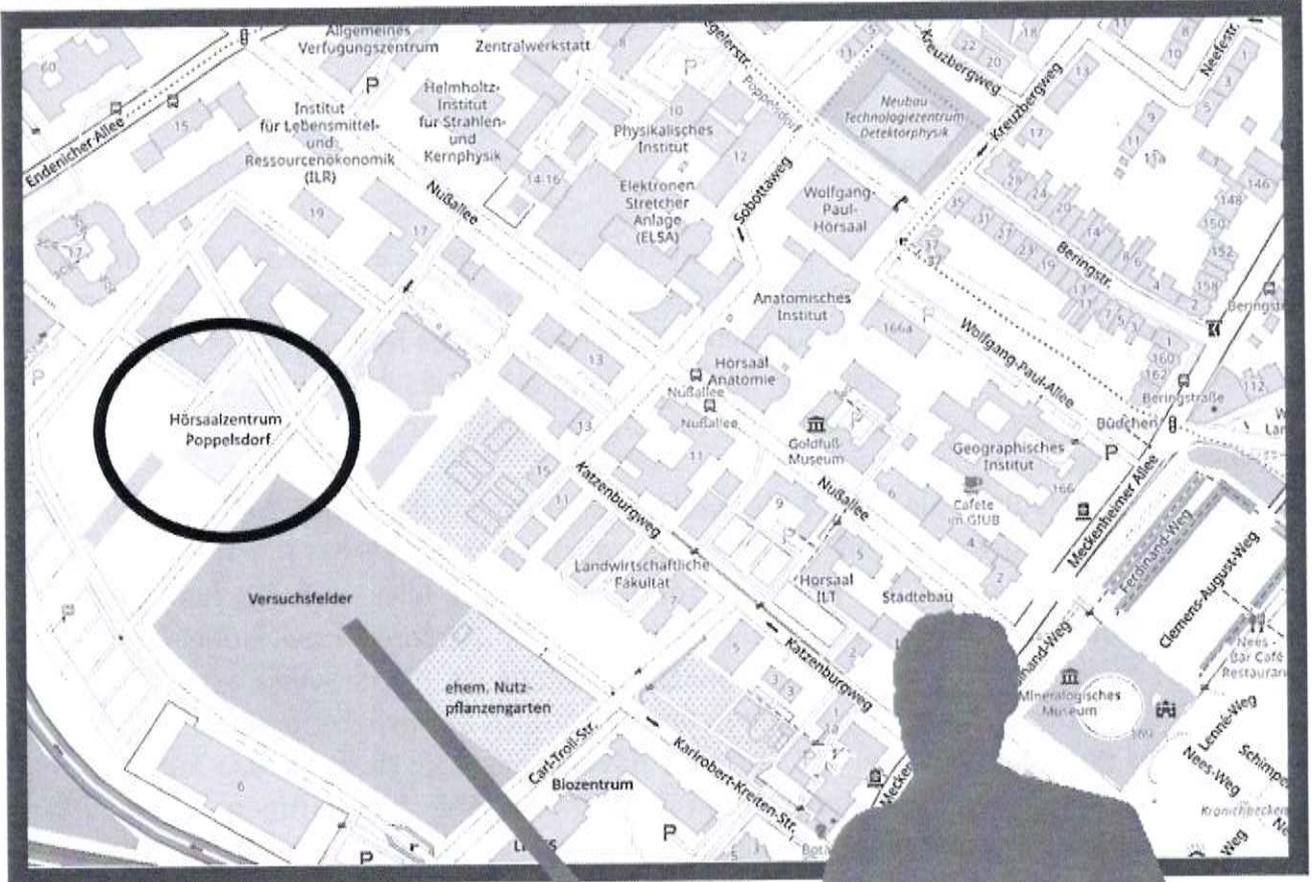
Dieses ganze Geschwafel soll übrigens davon ablenken, dass wir uns auf der diesjährigen Personalversammlung schon wieder mit SAP beschäftigen werden. Wir wissen, dass das noch nicht für alle von Interesse ist, aber das Thema bleibt einfach topaktuell: Am 1. Januar 2019 wird auf SAP umgestellt. Unser Berater, Max Thomsen von der Technologieberatungsstelle des DGB, wird auf der Personalversammlung über den aktuellen Stand der SAP-Einführung berichten.

Bis zum 5. November, mit den besten Grüßen

für den Personalrat
Christel Müller
(Vorsitzende)



Wegweiser Hörsaalzentrum Poppelsdorf





Einladung zur Personalversammlung

Termin: Montag, 5. November 2018
Uhrzeit: 9.30 Uhr
Ort: Hörsaal 2 im neuen Hörsaalzentrum,
Endenicher Allee 19c

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

für unsere Personalversammlung, zu der wir Sie herzlich einladen möchten, schlagen wir folgende Tagesordnung vor:

1. Begrüßung
Christel Müller, Vorsitzende PR
Grusswort des Rektors, Michael Hoch
Grußwort des Kanzlers, Holger Gottschalk
2. Tätigkeitsbericht des Personalrats
Christel Müller, Vorsitzende
3. Einführung von SAP an der Universität Bonn aus Sicht der Personalräte
Max Thomsen, Technologieberatungsstelle des DGB
4. Aussprache
5. Verschiedenes

Gerne können Sie im Vorfeld Themen einreichen, die am 5. November besprochen werden sollen. Bitte senden Sie uns Ihre Fragen und Hinweise per E-Mail oder Hauspost bis zum 30. Oktober zu oder rufen Sie uns an.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Ihr Personalrat

Die Personalversammlung ist Dienstzeit!

Grundsätzlich hat jede/r das Recht auf Teilnahme an der Personalversammlung. Nehmen Sie dieses Recht in Anspruch, denn es geht um Ihre Belange. Die Teilnahme kann nur aus zwingenden Gründen (und die gibt es fast nicht) verweigert werden. Fragen Sie im Zweifelsfall bei uns nach.

Beteiligungspflichtige Maßnahmen

Beteiligungsgrund	Anzahl
Vorlagen insgesamt	890
Erörterungen	9
Initiativanträge	4
Aushänge offener Stellen	151
Azubis, befristete Verlängerung der Ausbildung	1
Azubis, Einstellung	37
Azubis, Einstellung befristete Übernahme	9
Azubis, Kündigung in Probezeit	0
Azubis, Verlängerung der Probezeit	0
Beamte, Abordnung, Versetzung	3
Beamte, Beförderung	3
Beamte, Ernennung/ Ernennung auf Probe	1
Beamte, Versetzung in den Ruhestand	0
Einstellungen, befristet	85
Einstellungen, unbefristet	64
Weiterbeschäftigungen, befristet	75
Weiterbeschäftigungen, unbefristet	30
Beschäftigungen nach Beginn d. Altersrente	12
Umsetzungen, befristet	18
Umsetzungen, unbefristet	24
Erhöhung der Arbeitszeit, befristet	79
Erhöhung der Arbeitszeit, unbefristet	24
Reduzierung der Arbeitszeit, befristet	117
Reduzierung der Arbeitszeit, unbefristet	13
Herabgruppierungen	4
Höhergruppierung, Umgruppierung, befristet	15
Höhergruppierung, Umgruppierung, unbefristet	49
Telearbeit, befristet	10
Telearbeit, unbefristet	1
Abmahnungen	3
Kündigungen, außerordentliche	1
Kündigungen, in Probezeit	2
Sicherheitsbeauftragte/r, Entpflichtung	0
Sicherheitsbeauftragte/r, Ernennung	1
Strahlenschutzbeauftragte/r, Entpflichtung	0
Strahlenschutzbeauftragte/r, Ernennung	7
Sonstiges (z.B. Mitarbeitergespräche, Gleitzeitregelung)	22

Stand: 28. September 2018

Sensationelle Angebote

Nur noch für kurze Zeit

Der jährliche Anspruch auf 5 Arbeitstage Bildungsurlaub kann auch für 2018 noch eingelöst werden. Allerdings drängt die Zeit, denn der Antrag auf Bildungsurlaub muss mindestens 6 Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung an die Personalabteilung gestellt sein. Auch eine Übertragung Ihres Anspruchs aus 2018 in das Jahr 2019 kann noch bis Ende des Jahres erfolgen, allerdings ist dies nur möglich, wenn für 2019 eine konkrete Maßnahme geplant ist, die den Umfang von 5 Tagen überschneidet und daher die Zusammenlegung der Ansprüche aus 2 Jahren erforderlich macht. Alle weiteren Informationen, die Sie benötigen könnten, haben wir Ihnen hier zusammengestellt.



Bildungsurlaub macht Spaß und hilft uns in unserem beruflichen Alltag. Anerkannt wird alles, was der beruflichen oder politischen Bildung dient. Da die Universität eine öffentliche Einrichtung ist, vertreten wir demokratische Grundwerte. Es macht daher Sinn, das Verständnis für unsere Demokratie und unsere gesellschaftliche, soziale und politische Eigenverantwortung durch die Teilnahme an entsprechenden Bildungsveranstaltungen zu schärfen. Ihre internationale Ausrichtung ist der Universität sehr wichtig, so dass auch Angebote die die interkulturelle Kompetenz stärken, sinnvollerweise berücksichtigt werden sollten. Wie breit das Spektrum an möglichen Bildungsurlauben ist, zeigt vielleicht diese Auswahl an Themen:

EDV – Sprachen – Politik und Gesellschaft – Marketing – Gesundheit – Soft

Skills – Kreative Techniken im Beruf – Studienreisen

Detaillierte Angebote finden Sie unter: http://www.bildungsurlaub.de/seminare/bildungsurlaub_im_bundesland_nrw_NW.html

Wichtig! Bildungsurlaub ist Ländersache - es werden von der Uni nur Maßnahmen bewilligt, die für NRW zugelassen sind.

Im Alltag bleibt oft wenig Zeit, sich intensiv einer Sache zu widmen. Es schafft Abstand, wenn man die Gelegenheit bekommt, an einem anderen Ort in aller Ruhe zu lernen. Mit Urlaub hat dies jedoch nicht viel zu tun. Als Bildungsurlaub können nur Veranstaltungen anerkannt werden, die mindestens 6-8 Unterrichtsstunden à 45 Minuten umfassen. Es lohnt sich aber, sein Wissen zu erweitern, auch wenn es auf den ersten Blick nicht unbedingt dem Beruf oder der Tätigkeit dient.

Ein Grund, warum Sie Ihren Anspruch bisher nicht wahrnehmen, könnte sein, dass an Ihrem Arbeitsplatz so viel zu tun ist, „da wäre es doch unvernünftig, dem Arbeitgeber zu sagen, dass man Bildungsurlaub nehmen wolle“. - Ist das wirklich so?

Zum einen hat jede/r Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Bildungsurlaub. Man sollte vielleicht seinem Arbeitgeber entgegenkommen und den Bildungsurlaub wenn möglich nicht in Spitzenarbeitszeiten nehmen; er darf einem aber auch nicht auf Dauer vorenthalten werden.

Des Weiteren kann diese Art der Fortbildung dazu dienen, unsere Arbeitsabläufe zu überdenken und unsere Kompetenzen zu stärken. Es ist wie im Beispiel mit der stumpfen Axt: Wer sich nicht die Zeit nimmt, sein Werkzeug zu schärfen, braucht am Ende mehr Zeit, seine Arbeit zu erledigen. Auch unsere Arbeitsfähigkeit kann ein stumpfes Werkzeug werden. Daher profitiert der Arbeitgeber davon, wenn wir uns fortbilden, gerade vor dem Hintergrund des sogenannten „lebenslangen Lernens“.

Wir sollten uns die Zeit nehmen!

Grundlage

Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen, ILO: Deutschland hat sich damit völkerrechtlich verpflichtet, seinen Arbeitnehmern bezahlten Bildungsurlaub anzubieten. Da die Kulturhoheit in Deutschland bei den Ländern liegt, hat der Bund diese Aufgabe an die Länder delegiert. -> Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG-NRW)

Umfang

5 Arbeitstage im Kalenderjahr, der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann zusammengefasst werden, wenn im Vorjahr die Übertragung des Anspruchs auf das Folgejahr beantragt wird

Wer hat Anspruch?

Alle Arbeitnehmer, die mindestens 6 Monate bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind (gilt nicht für Beamte)
Auszubildende haben nur Anspruch auf politische Weiterbildung. Diese muss in den ersten beiden Ausbildungsjahren wahrgenommen werden.

Das Entgelt (Lohnfortzahlung) zahlt der Arbeitgeber weiter, die Seminar- und Reisekosten trägt der Arbeitnehmer !

Der Weg zum Bildungsurlaub - Schritt für Schritt erklärt

Der Arbeitnehmer
stellt den Antrag

1. Eine für den Bildungsurlaub anerkannte Veranstaltung auswählen, z.B. unter www.bildungsurlaub.de/nrw
Auch Gewerkschaften bieten anerkannte Weiterbildungsmöglichkeiten an, die für ihre Mitglieder sogar kostenlos sind (z.B. bei ver.di)
2. Den Arbeitgeber informieren: frühestmöglich, spätestens aber 6 Wochen vor Beginn der Veranstaltung

Folgende Unterlagen sind beizufügen:
 - Nachweis, dass die Veranstaltung für Bildungsurlaube anerkannt ist
 - Programm: Zielgruppe, Lernziele, Lerninhalte, zeitlicher Ablauf

Der Arbeitgeber
entscheidet

eine ZUSTIMMUNG hat erfolgt, wenn...

- der Arbeitgeber eine positive Rückmeldung gibt oder
- er innerhalb einer Frist von 3 Wochen ab Beantragungszeitpunkt keine Rückmeldung gibt



Der Arbeitnehmer muss nach dem Bildungsurlaub bei seinem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Teilnahme an dem Bildungsurlaub vorlegen!

- eine ABLEHNUNG muss innerhalb von 3 Wochen nach Antragsstellung schriftlich und unter Angabe von Gründen mitgeteilt werden. Zu den Gründen gehören:
 - zwingende betriebliche oder dienstliche Belange
 - Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer
 - es wurde bereits ein Bildungsurlaub genehmigt (dann sind aber nur 2 Tage auf die 5 Tage Bildungsurlaubsanspruch anrechenbar)



Bei einer Ablehnung kann der Anspruch einmalig auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

Kurz erklärt: der Zuschuss zum Krankengeld

Jeder hofft natürlich, nicht langfristig zu erkranken. Wenn dies aber doch einmal geschieht, sollte man wissen, was in Bezug auf Lohnfortzahlung oder Krankengeld(zuschuss) zu beachten ist.



Zunächst gilt: In den **ersten sechs Wochen einer Erkrankung wird das Entgelt fortgezahlt**. Das gilt ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, d.h. auch in der Probezeit.

Wenn man in einem Jahr aufgrund unterschiedlicher Erkrankungen mehrfach arbeitsunfähig ist, beginnt bei einer neuen Erkrankung die Sechs-Wochenfrist von neuem, wenn man dazwischen wieder arbeitsfähig war. Ist man jedoch aufgrund derselben Erkrankung mehrfach arbeitsunfähig, so werden die Zeiten zusammengerechnet, außer es liegen zwischen zwei aufeinander folgenden Arbeitsunfähigkeiten mindestens sechs Monate.

Ein neuer Sechs-Wochen-Zeitraum für die Entgeltfortzahlung tritt in diesem Fall (Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Erkrankung) auch dann ein, wenn seit Beginn der ersten

Erkrankung mindestens 12 Monate vergangen sind.

Was geschieht, wenn die sechswöchige Lohnfortzahlung vorbei ist, man aber nach wie vor krankgeschrieben ist?

Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten dann **Krankengeld**. Die Höhe des Krankengelds beträgt 70% des Bruttoentgelts, höchstens jedoch 90% des Nettoentgelts. Dieses Krankengeld wird als Bruttokrankengeld bezeichnet. Das Krankengeld wird für höchstens 72 Wochen bezahlt. Vom Krankengeld müssen keine Steuern bezahlt werden, jedoch die Hälfte der normalen Beiträge für Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, das macht etwas mehr als 12% aus. Dieses um die Sozialversicherungsbeiträge reduzierte Krankengeld wird Nettokrankengeld genannt.

Das Krankengeld muss nicht beantragt werden, es wird von der Krankenkasse automatisch gezahlt.

Der Tarifvertrag der Länder (§22 TV-L) sieht vor, dass zusätzlich zum Krankengeld, um den Lohnverlust zeitweilig auszugleichen, ein **Krankengeldzuschuss** gezahlt wird. Dieser Anspruch entsteht, wenn man mehr als ein Jahr beschäftigt ist; er wird zunächst für sieben Wochen gezahlt. Bei einer Beschäftigungsdauer

von mehr als drei Jahren wird er für 33 Wochen gezahlt. Die **Höhe des Krankengeldzuschusses** ist die Differenz zwischen dem Nettoentgelt und dem Bruttokrankengeld. Dies heißt, der Verlust an Nettoentgelt wird nicht vollständig ausgeglichen.

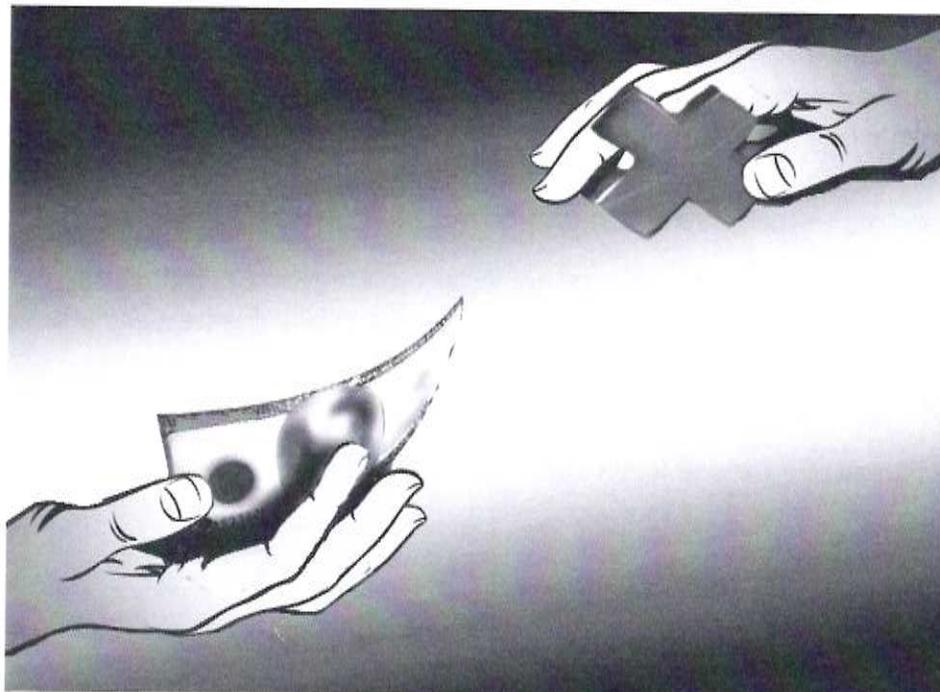
Der Krankengeldzuschuss ist steuerpflichtig, aber nicht sozialversicherungspflichtig.

Wie erhält man den Krankengeldzuschuss?

Anders als das Krankengeld muss der Krankengeldzuschuss beantragt werden.

Wenn die Krankengeldzahlung ange laufen ist, erhalten Sie irgendwann automatisch von der Krankenkasse eine "Bescheinigung über das kalender-

tägliche Krankengeld". Außerdem erhalten Sie vom LBV - auch automatisch - einen Antrag auf Zuschuss zum Krankengeld. Der muss ausgefüllt werden und mit der o.g. Bescheinigung der Krankenkasse ans LBV geschickt werden. Das geht deshalb nicht automatisch, weil das LBV ohne die Bescheinigung der Krankenkasse den Zuschuss nicht berechnen kann.





Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

gerne nehme ich das Angebot des Personalrats wahr, mich persönlich vorzustellen.

Mein Name ist Florian Brinkmann. Als Nachfolger von Hr. Thomas Rütten bin ich seit dem 01.04.2018 als Leiter der Stabsstelle Interne Revision zuständig. Zuvor war ich 13 Jahre bei einem international führenden Finanz- und Versicherungsdienstleister beschäftigt, zuerst im Produktmanagement und die letzten 8 Jahre vorwiegend als Prüfungsleiter in der Konzernrevision. Dort hatte ich die Möglichkeit, ein Wirtschaftsunternehmen sowohl national und

international über alle Geschäftsbereiche hinweg kennenzulernen und risikoorientiert zu prüfen.

Die Interne Revision hat die Aufgabe, durch Prüfungs- und Beratungsleistungen Prozesse und Arbeitsabläufe innerhalb der Universität und ihrer Einrichtungen zu verbessern und Risiken zu mindern. Berücksichtigt werden wesentliche bestehende und potenzielle Risiken vor allem hinsichtlich Recht- und Ordnungsmäßigkeit, Funktionsfähigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit. Die Interne Revision unterstützt und entlastet den Kanzler bei der Wahrnehmung seiner Leitungsverantwortung für die Hochschulverwaltung und die Hochschulleitung bei der Wahrnehmung ihrer Gesamtverantwortung für die Universität Bonn. Die Interne Revision vermittelt die Sicht einer Arbeitseinheit, die am untersuchten Prozess unbeteiligt ist. Die erfolgreiche Arbeit der Internen Revision wird maßgeblich durch Ihre Akzeptanz als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getragen.

Bei Fragen, Anregungen, Beschwerden oder sonstigen Anliegen mit Risikobezug können Sie sich stets an mich wenden. Ich freue mich auf eine vertrauensvolle und kollegiale Zusammenarbeit.

Kontakt zur Stabstelle Innere Revision:

Leitung: Florian Brinkmann Hauptgebäude, Raum 0.014 Tel.: 0228/73-7261 E-Mail: brinkmann@verwaltung.uni-bonn.de	Geschäftsstelle: Gudrun Lazarov Hauptgebäude, Raum 0.020 Tel.: 0228/73-60045 E-Mail: lazarov@verwaltung.uni-bonn.de
--	--

Weitere Informationen zur Internen Revision und ihrer Aufgaben finden Sie im Internet der Universitätsverwaltung:

<https://www.uni-bonn.de/einrichtungen/universitaetsverwaltung/organisationsplan/stabsstelle-interne-revision>

Wir sind für Sie da!

...so z.B. bei den folgenden Fragen:

Haben Sie Schwierigkeiten mit Ihrem Vorgesetzten oder Kollegen?

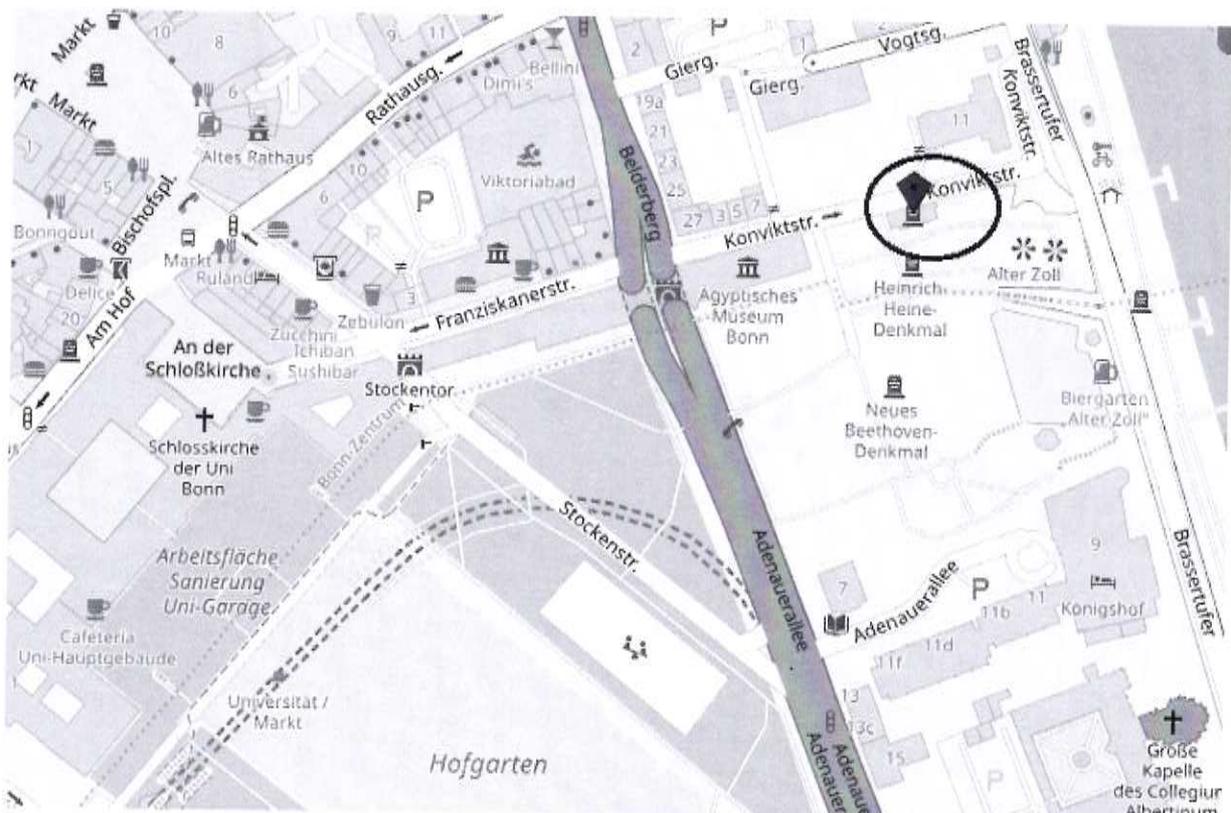
Fühlen Sie sich mit Ihrer Arbeit überlastet?

Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Entgeltgruppe ungerechtfertigt ist?

Wir helfen Ihnen gerne weiter und überlegen mit Ihnen zusammen Lösungsmöglichkeiten. Natürlich behandeln wir alle Informationen vertraulich. Soweit dies für die Klärung des Problems erforderlich ist, geben wir persönliche Informationen nur nach Absprache mit Ihnen weiter.

Wie finden Sie uns?

Konviktstr.4, 53113 Bonn



Rufen Sie uns an: 0228 / 73 7381

oder schreiben Sie uns eine E-Mail: personalrat@uni-bonn.de

E-Bike-Leasing über den Arbeitgeber

E-Bike-Leasing ist ein neuer Trend, zu dem es auch gegenüber der hiesigen Verwaltung schon Anfragen gab. Vor diesem Hintergrund haben sich Kolleg*innen aus verschiedenen Verwaltungseinheiten mit diesem Thema befasst. Nach deren Recherche und Meinung ist ein solches Vorhaben nicht zwingend wirtschaftlich, weder für den Antragsteller noch für den Arbeitgeber. Beispielsweise ist der Versicherungsanteil relativ hoch und die Verhandlungsposition ist sehr eingeschränkt, so dass man sich mit einem Kredit der Bank und einem frei verhandelten Vertrag unterm Strich vermutlich besser steht. Darüber hinaus sind weitere Merkmale (was passiert bei vorzeitigem Ausscheiden, wie verpflichtend sind Inspektionen und Reparaturen?) klärungsbedürftig.

Fazit: Es lohnt sich vor allem für die Leasing-Anbieter.

General-Anzeiger

Freitag, 28. September 2018

Nach Exzellenzcluster-Entscheidung Bonner Uni rechnet mit rund 1000 neuen Stellen

Bonn. (MM) Vertreter der Hochschule, der Stadt und der Wirtschaft haben die Entscheidung, dass an der Bonner Uni sechs Exzellenzcluster mit Millionenbeträgen gefördert werden, als spürbaren Katalysator zur Entwicklung Bonns als Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort bewertet. Uni-Rektor Michael Hoch rechnet mit rund 1000 neuen Stellen. Neue Spitzenforscher und Nachschüfkräfte, neue Studienfächer, neue Labore und Büros, aber auch neue Ideen und Produkte für die Entwicklung von Stadt und Region – geht es nach der Einschätzung aller Beteiligten um die Entwicklung zur Exzellenzstrategie mit sechs geförderten Forschungsclustern in der Region, so die Entscheidung zur Förderung Bonns als Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort. Die

Telearbeit/ Mobile Arbeit – Stand der Dinge

Immer häufiger erreichen uns Anfragen von Kolleginnen und Kollegen, ob es an der Universität Bonn möglich ist, Telearbeit zu machen, d.h. an ein oder zwei Tagen in der Woche zu Hause zu arbeiten.

Die Vereinbarung eines Telearbeitsverhältnisses unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats. Es ist klar, dass es hierbei einigen Regelungsbedarf gibt – Datenschutz, Arbeitszeitregelungen, Arbeitsplatzeinrichtung. Es gibt bisher an der Universität Bonn relativ wenige Fälle von Telearbeit; diese wurden, nach einigen Anlaufschwierigkeiten, dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt.

Um ein transparentes Verfahren zu erreichen und den Ablauf zu beschleunigen, haben die Personalräte vorgeschlagen, eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit abzuschließen. Inzwischen gibt es dazu eine Arbeitsgruppe, die allerdings etwas schleppend vorankommt. Dennoch hoffen wir, dass es in den nächsten Monaten zum Abschluss einer Dienstvereinbarung kommen wird. Wir werden dann sofort ausführlich informieren.

Anträge auf Telearbeit können auch weiterhin gestellt werden, - sie werden dann dem Personalrat wie bisher einzeln zur Mitbestimmung vorgelegt. Allerdings kommt es im Moment in der zentralen Verwaltung (Dez. 2) zu Engpässen bei der Kapazität, sich um die Einrichtung der Telearbeitsplätze zu kümmern. Wir hoffen, dass dieses Problem ebenfalls bald behoben sein wird..

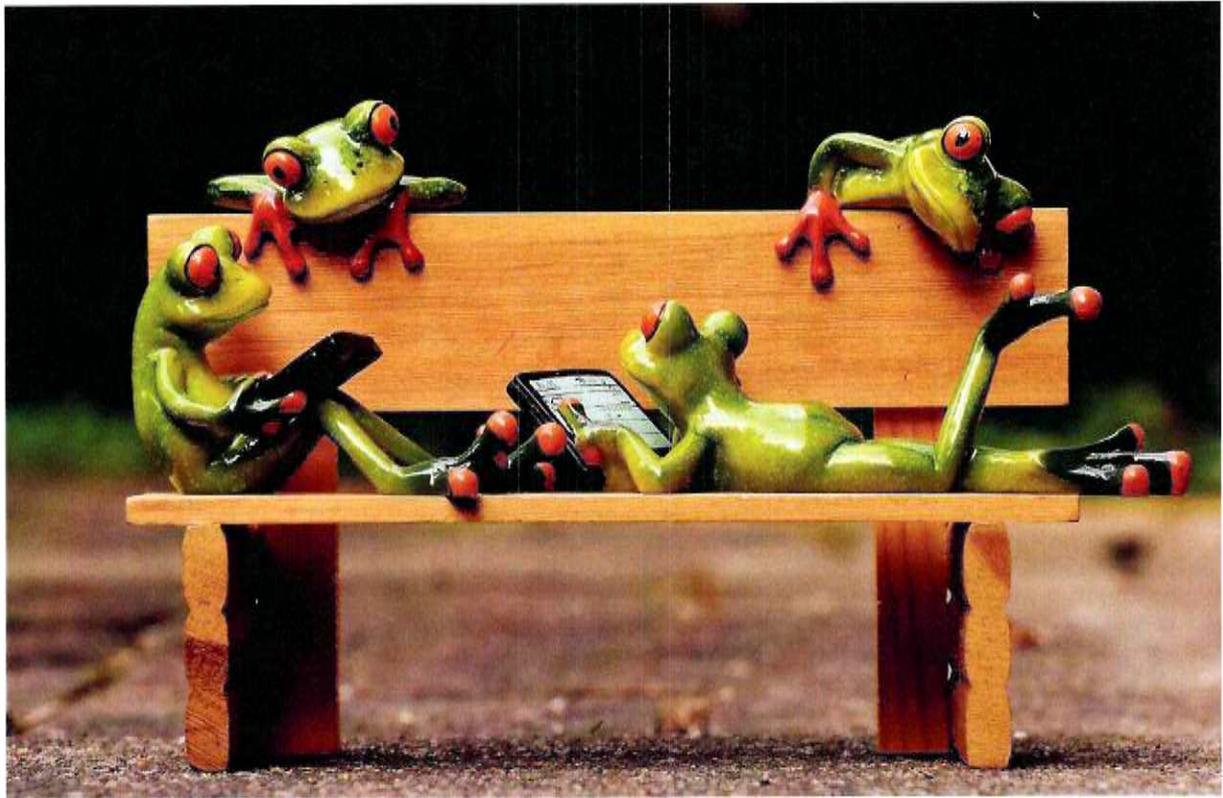
Personalentwicklung - Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung

Qualifizierungsmaßnahmen, die grundsätzlich auch im dienstlichen Interesse sein können, werden von der Stabsstelle Personalentwicklung (PE) mit 20% der entstehenden Kosten unterstützt. Dabei kann es sich zum Beispiel um Bachelor- oder Masterabschlüsse handeln oder auch um eine Techniker- oder Meisterausbildung. Auch eine 100% -Förderung ist unter bestimmten Bedingungen möglich.

Um eine für alle Angestellten und die Dienststelle tragfähige Basis für bestehende und zukünftige Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln, wird sich in Kürze eine entsprechende Arbeitsgruppe bilden.

Wir

SEIT
200 JAHREN



Steckt nicht in jedem von uns ein Prinz* ?

*SAP-Anwender

Alles Gute!

