PR Info

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

Ausgabe 61 – Mai 2019

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis, Impressum	2
Editorial	3
Tarifabschluss 2019	4
Die JAV stellt sich vor	9
Die neue Schwerbehindertenvertretung	10
Erwerbsminderung	11
Das Lenné-Haus	13
SAP-Einführung	14
Dienstvereinbarungen und AGs	15
ERASMUS-Programm	16
Newsticker	18
Gleichstellung	19
Letzte Seite	20

Richtigstellung:

Im letzten PR-Info (Nr. 60) wurde Herr Brinkmann unter der Überschrift Korruptionsbeauftragter vorgestellt. Er ist jedoch der Leiter der Stabstelle Interne Revision. Die Beauftragte für Korruptionsprävention ist Frau Abresch.

IMPRESSUM
Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn
Redaktion: M. Kneuper, R. Koppe, D. Kulla, C. Müller, D. Rupprecht
Gastbeiträge: JAV, K. Sippel
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

Redaktionsschluss: 14. Mai 2019

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

große Schatten werfen ihre Ereignisse voraus, pflegte mein Vater stets zu sagen. Vermutlich hatte er sich einfach irgendwann mal versprochen und war bei dieser Version geblieben, denn etwas Wahres ist durchaus daran.
Mit viel Aufwand, unter Stress und in großer Anspannung wurde in kürzester Zeit die Begehung für unsere Bewerbung als Exzellenzuniversität durch ein internationales Gutachtergremium vorbereitet, und – man darf sagen – am Ende sehr gut durchgeführt. Wollen wir hoffen, dass die Begehung im Februar nicht schon die Hauptattraktion war und nun nur noch der „Schatten“ folgt. Ausschließen kann man es aber nicht, denn die Konkurrenz ist stark – nicht zuletzt auch die in NRW. Die Entscheidung über den Status einer Exzellenzuniversität wird im Juli fallen. Die finanzielle Förderung begänne dann im November dieses Jahres.
Neben der Hochschulleitung, insbesondere dem Rektor, hatten auch viele Kolleginnen und Kollegen aus Technik und Verwaltung großen Anteil an der guten Präsentation. Wir freuen uns, dass der Einsatz der Beschäftigten auch von der Hochschulleitung wahrgenommen und gewürdigt wurde.

In diesem Jahr freuen wir uns auch, Ihnen das Tarifergebnis vorstellen zu dürfen. Besonders die ersten beiden Jahre der Tariflaufzeit sind rundum positiv zu sehen. Ein Wermutstropfen ist jedoch die lange Laufzeit, denn im dritten Jahr wird es kaum zu einem finanziellen Aufwuchs kommen, der nicht durch die Inflation zunichte gemacht wird.
Durch die ausgehandelten Mindestbeträge wurden nun endlich auch die unteren Entgeltgruppen stärker berücksichtigt, so dass die „Schere“ zwischen den Entgeltgruppen nicht im gleichen Umfang weiter auseinandergeht, wie es ja durch eine rein prozentuale Erhöhung der Fall wäre. Aber alles andere – soweit es schon geregelt ist – lesen Sie am besten gleich in dem betreffenden Artikel auf Seite 4 nach.

Der Personalrat wünscht allen Kolleginnen, Kollegen und überhaupt allen (Sie wissen schon: m/w/d - worüber wir uns nicht lustig machen wollen, aber eine Lösung ist das so auch noch nicht, siehe Seite 16) - eine wunderschöne Sommerzeit!

Mit besten Grüßen
Christel Müller
(Vorsitzende)

Ergebnisse der Tarifverhandlungen

Im Rahmen der Tarifrunde 2019 wurden zwischen den Gewerkschaften und den öffentlichen Arbeitgebern der Länder (TdL) nicht nur Entgeltsteigerungen vereinbart, sondern auch einige Änderungen in der Entgeltordnung selbst, also bei den Merkmalen, die die Eingruppierung festlegen. Diese betreffen verschiedene Bereiche, an der Universität Bonn sind davon Bibliotheksbeschäftigte und Beschäftige in der IT betroffen. Außerdem gibt es erfreulicherweise eine Veränderung bei der Entgeltgruppe 9.

Entgelterhöhungen

Zunächst zu den finanziellen Erhöhungen in der Entgelttabelle. Hier gibt es nicht nur prozentuale Steigerungen, sondern auch Mindestbeträge, wodurch die prozentuale Steigerung bei den unteren Entgeltgruppen höher ist.
Außerdem werden die Entgelte für Berufseinsteiger, also die Stufe 1, überproportional erhöht.

Die Entgelterhöhungen verlaufen in drei Stufen:

Zum 1. Januar 2019: In den Entgeltgruppen 2 bis 15 wird die Stufe 1 um 4,5 Prozent, die übrigen Stufen werden in allen Entgeltgruppen um 3,01%, mindestens jedoch um 100 Euro erhöht. Dies führt zu einer überproportionalen Erhöhung bis in die Stufe 3 der Entgeltgruppe 9.

Zum 1. Januar 2020: Die Stufe 1 wird in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 4,3 Prozent, die übrigen Stufen in allen Entgeltgruppen um 3,12% mindestens jedoch um 90 Euro erhöht. Dies führt zu überproportionalen Erhöhungen der unteren Stufen bis in die Entgeltgruppe 7 hinein.

Zum 1. Januar 2021: Die Stufe 1 wird in den Entgeltgruppen 2 bis 15 um weitere 1,8 Prozent erhöht. Die übrigen Stufen werden in allen Entgeltgruppen um 1,29%, mindestens jedoch um 50 Euro erhöht. Dieser Mindestbetrag führt zu einer überproportionalen Erhöhung aller Stufen bis Entgeltgruppe 8 einschließlich, in den darüber liegenden Entgeltgruppen führt es nur in einigen Stufen zu einer überproportionalen Erhöhung.

Auszubildende erhalten rückwirkend zum **1. Januar 2019** 50 Euro mehr und zum **1. Januar 2020** weitere 50 Euro mehr. Außerdem erhalten Auszubildende einen zusätzlichen Tag Urlaub, womit sie nun wie alle übrigen Beschäftigten 30 Tage Urlaub im Jahr haben.

Mitglieder verschiedener Gewerkschaften beim Streik in Düsseldorf im Februar 2019

Änderungen bei der Entgeltgruppe 9

Bisher stand die Entgeltgruppe 9 zwar mit sechs Stufen in der Entgelttabelle, jedoch konnten die Stufen 5 und 6 nicht in jedem Fall erreicht werden. Dies war nur einer Fußnote der Entgelttabelle zu entnehmen.

Hintergrund ist die Entgeltordnung, in der es zur E9 mehreren Fallgruppen gibt. Aufgrund der Arbeitsaufgaben bzw. der tariflichen Tätigkeitsmerkmale wird man einer solchen Fallgruppe zugeordnet. Die Fallgruppe 3, die sogenannte „kleine E9“ ging bisher nur bis zur Stufe 4 und hatte verlängerte Stufenlaufzeiten – 5 Jahre in Stufe 2, 9 Jahre in Stufe 3, was insbesondere bei einer Höhergruppierung aus der E8 in die kleine E9 zu sehr ungünstigen Konstellationen führen konnte.

Wie es im TV-ÖD schon seit einigen Jahren der Fall ist, wurde die Entgeltgruppe 9 nun aufgeteilt. Die E9b ist die alte E9 mit normalen Stufenlaufzeiten bis zur Stufe 6. Die E9a ersetzt die „kleine E9“. Auch hier gibt es nun 6 Stufen mit normalen Stufenlaufzeiten, dazu wurde zwischen den bisherigen Stufen 2 und 3 eine weitere Stufe eingebaut, so dass das bisherige Entgelt der Stufe 3 nun die Stufe 4 ist und die bisherige Stufe 4 somit die Stufe 5. Außerdem wurde aus dem vor zwei Jahren vereinbarten Zuschlag (nach fünf Jahren in Stufe 4) nun eine eigene Stufe, und zwar die Stufe 6. Dadurch wurden die bisherigen Stufenentgelte zwar nicht wirklich aufgewertet, wichtig ist aber, dass die E9a nun normale Stufenlaufzeiten hat, was einige Probleme beseitigt.

Für die Überleitung von der „kleinen E9“ in die E9a wird es Regelungen geben müssen, die verhindern, dass jemand schlechter gestellt wird. Diese werden allerdings erst in den Redaktionsverhandlungen zwischen den Tarifparteien bis zum Sommer vereinbart werden. Wir werden dann wieder informieren.

Höhergruppierungen – Garantiebeträge

Leider ist es nach wie vor nicht zu einer Regelung für eine stufengleiche Höhergruppierung gekommen. Nach wie vor kommt man bei einer Höhergruppierung in der neuen Entgeltgruppe in die Stufe, die betragsmäßig höher ist als die derzeitige Stufe in der bisherigen Entgeltgruppe. Jedoch werden die Garantiebeträge bei Höhergruppierungen ab dem 1. Januar 2019 deutlich erhöht: auf 100 Euro (Entgeltgruppe 1 bis 8) bzw. 180 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 14). Allerdings darf der Garantiebetrag nie höher sein als die Entgeltsteigerung bei einer hypothetischen stufengleichen Höhergruppierung, ggf. wird er dann gekappt.

Änderungen in der Entgeltordnung

Techniker

Techniker, die bisher in der E7 eingruppiert waren, kommen in die E8. Die Techniker, die bisher in der kleinen E9, Fallgruppe 1 sind (und damit eine monatliche Zulage erhalten), werden nach den neuen Regelungen in der Entgeltgruppe 9b sein, die der bisherigen „großen E9“ entspricht. Techniker der Fallgruppe 2 werden auch zukünftig der E9a zugeordnet. Das bedeutet, dass Techniker erstmals die bisherige „große E9“ erreichen können. Diese Regelungen gelten **ab dem 1.1.2020**

Beschäftigte in Bibliotheken und Archiven

Alle Bibliotheks- und Archivbeschäftigten (Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Archivare, Bibliothekarinnen und Bibliothekare) werden nun nach dem allgemeinen Teil der Entgeltordnung eingruppiert und nicht mehr nach einem speziellen Tarifteil für *„Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien und Museen“*. Damit wurde eine jahrzehntealte Forderung nach Durchlässigkeit im Tarifvertrag und Aufwertung der Tätigkeiten umgesetzt, und Entwicklungen, bei Bund und bei Kommunen, endlich nachvollzogen.

Für Famis bedeutet dies, dass sie fortan wie Büro- und Verwaltungsangestellte bereits bei gründlichen und vielseitigen Kenntnissen in die E6 kommen, bei mindestens einem Drittel selbständiger Leistungen in die E8 und bei mehr als 50 Prozent selbständigen Leistungen in die E9a.

Bibliothekarinnen und Bibliothekare steigen nach wie vor in der E9b (früher große E9) ein, können aber je nach dem Anteil von Tätigkeiten mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung bzw. einem herausgehobenen Maß der Verantwortung Tarifmerkmale erfüllen, die bis in die E12 reichen.

Diese veränderten Regelungen gelten erst **ab dem 1.1.2020.** Hier sind noch Redaktionsverhandlungen bezüglich der Überleitung notwendig. Aus unserer Sicht wird es insbesondere bei den Bibliothekarinnen und Bibliothekaren notwendig sein, neue Tätigkeitsdarstellungen zu erstellen, da die nun auszuwertenden Tätigkeitsmerkmale bei der bisherigen Auswertung gar keine Rolle gespielt haben. Abschließendes wird man aber erst nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen sagen können.

Mitglieder verschiedener Gewerkschaften beim Streik in Düsseldorf im Februar 2019

IT-Beschäftigte

Ab 1.1.2021 wird für Beschäftigten in der IT die Entgeltordnung gelten, die derzeit im Rahmen des TV-ÖD für die Kommunen gilt. Damit ist – je nach Art der Tätigkeit – für Informatiker mit Bachelorabschluss eine Eingruppierung bis E13 möglich. Anders als bisher sind nun auch die Fachinformatiker im IT-Teil aufgenommen (bisher wurden sie aufgrund eines Erlasses – nicht des Tarifvertrags – wie Techniker behandelt). Sie können nun bis zur E9b (der früheren „großen E9“) kommen, ohne die Notwendigkeit als „Sonstige“ anerkannt zu werden. Die Einzelheiten werden hier auch frühestens nach den Redaktionsverhandlungen bekannt sein, möglicherweise auch erst später, falls noch weitere Verhandlungen folgen.

In all diesen Fällen gilt, dass die Modalitäten der Überleitung für bereits Beschäftigte hier nicht ausgeführt sind, weil diese erst nach den Redaktionsverhandlungen bekannt sein werden. Das gleiche gilt für die Frage, ob man selbst einen Antrag stellen muss oder nicht. Wir werden dazu informieren, sobald alles geklärt ist.

Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)

Um zusätzliche Kosten vor allem durch Änderungen in der Entgeltordnung zu kompensieren, wird die Jahressonderzahlung bis Ende 2022 auf dem Niveau von 2018 eingefroren. Danach, also ab 2023, nimmt sie wieder an dann anstehenden prozentualen Tariferhöhungen teil. Das bedeutet allerdings, dass sie dauerhaft unter den jetzigen Anteilen am Monatsentgelt bleiben wird.

Kollegen und Kolleginnen vor Beginn des Warnstreik, Januar 2019

Laufzeit und Nachzahlung

Die neuen tariflichen Regelungen treten – außer bestimmte Änderungen in der Entgeltordnung (s.o.) - zum **1.1.2019 in Kraft. Die Laufzeit endet am 30.09.2021.** Da das Verhandlungsergebnis von beiden Tarifparteien erst Mitte April unterschrieben worden ist, kann das LBV frühestens zum Juni oder Juli das neue Entgelt und die Nachzahlungen anweisen.

Fazit

Der Tarifabschluss weist positive und negative Seiten auf. Positiv ist sicher der Mindestbetrag, wodurch der prozentuale Zuwachs bei den unteren Entgeltgruppen höher ist. Ebenfalls auf der Habenseite sind die Verbesserungen bei der Entgeltordnung (Stufenlaufzeiten der „kleinen E9“, Bibliotheksbeschäftigte, IT-Bereich), auch wenn hier in anderen Teilen sicher noch vieles zu verbessern wäre. Negativ sind die Kürzung bei der Jahressonderzahlung und die lange Laufzeit. Hier möchten wir aber festhalten: bessere Tarifabschlüsse sind nur möglich, wenn sich mehr Kolleginnen und Kollegen dafür einsetzen.

Liebe Auszubildenden,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem 28. März 2019 hat unsere Universität eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung. Die Sorgen und Anliegen der Auszubildenden liegen uns sehr am Herzen und wir werden den Azubis so gut wie möglich tatkräftig zur Seite stehen. Angedacht sind Fragebögen, mit deren Hilfe wir versuchen die Lage der Auszubildenden zu erfassen und auf ihre Bedürfnisse, seien es Fortbildung im Rahmen der Ausbildung, Gesprächsbedarf etc., einzugehen. Außerdem sind Besuche in den jeweiligen Ausbildungsstätten geplant, um uns vorzustellen und unsere Aufgaben, Rechte und Pflichten den Auszubildenden und Ausbildern näher zu bringen.

Wir versuchen, Kontakt mit anderen JAVs aus der Umgebung aufzunehmen, um gegenseitige Erfahrungen austauschen zu können; geplant sind Treffen mit der JAV der Stadt Köln und der Stadt Bonn.

Im Moment beschäftigt uns der Umzug vom Hauptgebäude in die Römerstraße 164, wo Sie ab sofort unser neues Büro finden, sowie die Organisation und Planung einer Weiterbildungsfahrt der JAV.

Damit Sie nicht nur unsere Pläne, sondern auch unsere Namen kennen, hier eine kleine Vorstellungsrunde:

- Philipp-Julian Schmitz, Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste an der ULB, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Kevin Seif, Auszubildender zum Verwaltungsfachangestellten, Stellvertreter
- Eva Terhaag, Auszubildende zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste an der ULB
- Eliah Schneider, Auszubildender zum Feinwerkmechaniker
- Maximilian Braun, Auszubildender zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik
- Kevin Kelzenberg, Sachbearbeiter für Nicht Chemische Abfälle, Dez. 4.4; Vertreter der vorgenannten Mitglieder

Falls Sie Fragen oder Anliegen haben, scheuen Sie sich nicht, uns zu kontaktieren. - Die JAV-Treffen finden i.d.R. alle zwei Wochen mittwochs ab 14 Uhr in der Römerstraße 164 statt.

Neue SBV ist gewählt

Im November 2018 haben die schwerbehinderten Beschäftigten der Universität Bonn eine neue Schwerbehindertenvertretung für die Amtsperiode 01.12.2018 – 20.11.2022 gewählt.

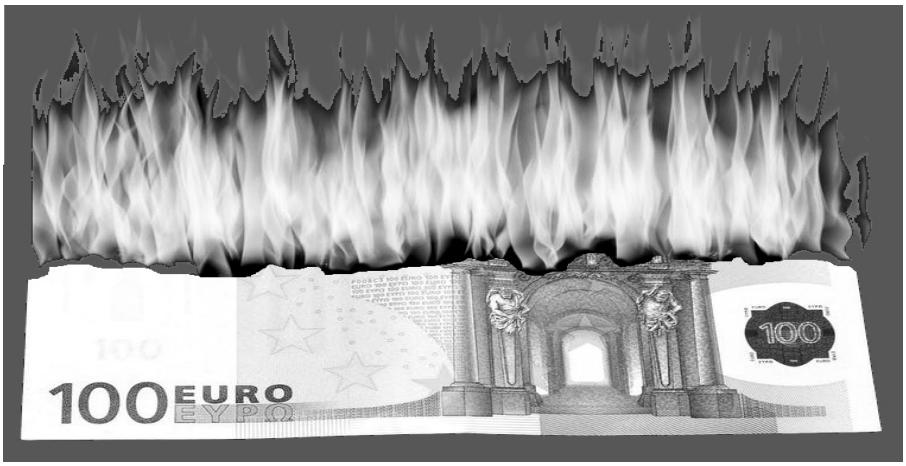
Als Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten wurde Frau **Kattrin Sippel** in ihrem Amt bestätigt. Auch Herr **Albert Schmitz** wurde als 1. Stellvertreter bestätigt, Frau **Claudia Veit** ebenfalls als 3. Stellvertreterin. Frau **Judith Ebach** (2. Stellvertreterin) und Frau **Martina Steinheuer** (4. Stellvertreterin) sind neu hinzugekommen. An dieser Stelle möchten wir allen Wählerinnen und Wählern für die hohe Wahlbeteiligung für das entgegengebrachte Vertrauen danken!

Gerne können sich Kolleginnen und Kollegen mit Fragen rund um die Themen Erkrankung oder (Schwer-)Behinderung an die SBV wenden. Wir beraten umfassend bei der Anschaffung von Hilfsmitteln, der Wiedereingliederung, bei Anträgen etc. Wenden Sie sich gerne an uns!

Sie erreichen die Schwerbehindertenvertretung über das Geschäftszimmer (Frau Hitschler, Frau Rehse) unter der Nummer 0228 73 6336 oder unter sbv@uni-bonn.de.

(Teil-)Erwerbsminderungsrente und weitere Berufstätigkeit – was ist zu beachten?

Erhält man eine volle oder eine (Teil-)Erwerbsminderungsrente, und will dennoch weiter berufstätig sein, so sind einige tarifliche Vorschriften für Tarifbeschäftigte zu beachten.



Weiterbeschäftigung in Teilzeit

Erhält man eine **Teilerwerbsminderungsrente**, so liegt es nahe, davon auszugehen, dass man selbstverständlich in einer Teilzeittätigkeit (weniger als 6 Stunden täglich) weiterbeschäftigt wird. Dies ist jedoch nach den tarifvertraglichen Regelungen keineswegs der Fall.

Achtung: Wie bei der vollen Erwerbsminderungsrente, ruht das Beschäftigungsverhältnis (im Fall einer befristeten Rente) oder endet (im Fall einer unbefristeten Rente), wenn der oder die Beschäftigte dem Arbeitgeber nicht mitteilt, dass er oder sie das Beschäftigungsverhältnis fortsetzen will.

Daher ist es wichtig, dass der oder die Betroffene, wenn er bzw. sie von der Dienststelle angeschrieben wird, auf das Schreiben **innerhalb von zwei Wochen** antwortet und mitteilt, dass er bzw. sie weiter beschäftigt sein möchte, da ansonsten das Beschäftigungsverhältnis für die Dauer der Rente ruht oder erlischt! Insbesondere ist es wichtig **daran zu denken**, wenn man beispielsweise in einer Reha oder im Krankenhaus ist und man dadurch Gefahr läuft, **das Schreiben nicht rechtzeitig zu erhalten** oder antworten zu können.

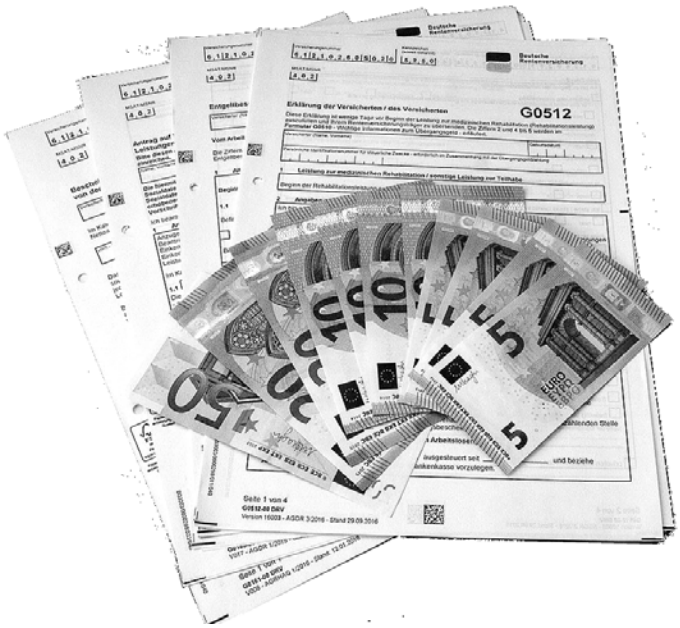
Das Entgelt kann je nach Höhe teilweise auf die Rente angerechnet werden. Hier ist in jedem Fall eine Beratung bei der Rentenversicherung notwendig.

Volle Erwerbsminderung

Auch bei einer **vollen Erwerbsminderungsrente** ist es möglich, in Teilzeit (weniger als drei Stunden täglich) weiter zu arbeiten. Ab einem jährlichen Entgelt von über 6300€ (monatlich etwa 525 €) wird das Entgelt jedoch teilweise auf die Rente angerechnet. Zu den genauen Bedingungen sollte man sich unbedingt von der Rentenversicherung im persönlichen Beratungstermin beraten lassen.

Positiv zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass man auch weiter in die Rentenversicherung einzahlt und dadurch seinen Rentenanspruch für später erhöht.

! Wichtig ist hier: Die Dienststelle schickt, anders als bei einer teilweisen Erwerbsminderung, **kein Schreiben!** Man muss sich also im Falle einer weiteren Beschäftigung selbst beim Arbeitgeber melden und sein Interesse mitteilen, sonst ruht bzw. erlischt das Arbeitsverhältnis. In diesem Fall geht dann eine Hinzuverdienstmöglichkeit verloren, und damit auch die Zahlungen in die Rentenkasse!



Zuschuss zum Krankengeld

Ist man länger als sechs Wochen krank und erhält Krankengeld von der Krankenkasse, so erhält man normalerweise einen Zuschuss zum Krankengeld vom Arbeitgeber, der teilweise die Differenz zwischen Krankengeld und Nettoentgelt ausgleicht. Die entsprechende Regelung im Tarifvertrag sieht leider vor, dass dieser Zuschuss für Beschäftigte, die irgendeine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, **entfällt**. Dies gilt auch für eine Teilerwerbsminderungsrente, obwohl es in diesem Fall nicht nachvollziehbar ist.

Das Lennésche Gartenhaus in der Konviktstraße

Der im seinerzeit preußischen Bonn geborene Peter Joseph Lenné (1789 – 1866) ist wohl einer der bekanntesten Gartenkünstler Deutschlands. Er hat in weiten Teilen unseres Landes seine Spuren hinterlassen, vor allem im Raum um Berlin und Potsdam. So zählen zu seinem Werk in Berlin die Pfaueninsel und die weitläufige Gartenanlage des Berliner Tierparks. In Potsdam sind wohl die Umgestaltung und Erweiterung des Parks Sanssouci, der Ruinenberg gegenüber dem Schloss Sanssouci und der Park Babelsberg seine wichtigsten Arbeiten.

Aber auch in unserem Umkreis haben wir ihm wunderbare Gärten zu verdanken: Den alten Friedhof in Bonn, einen Garten für die Flora in Köln, die Kurparkanlage in Bad Neuenahr-Ahrweiler und in Koblenz gleich mehrere, nämlich die Anlagen am Berghang um Schloss Stolzenfels, die Kaiserin-Augusta-Anlagen und der Park des Kurfürstlichen Schlosses.

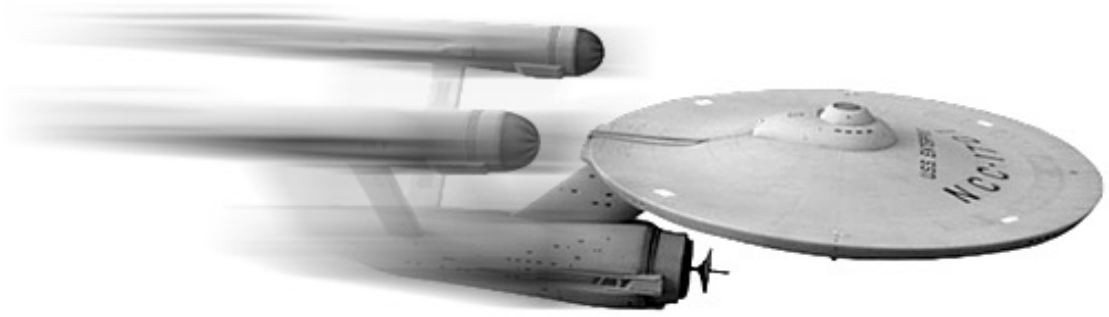
Markant für seine Arbeiten ist die Idee, englische Landschaftsgärten mit ihrer Wildheit mit den Vorgaben des formstrengen Barocks zu verbinden.

Was hat das alles mit unserer Universität und dem Personalrat zu tun?
In Lennés Geburtshaus in der Konviktstraße 4 befinden sich heute die Büroräume des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten. Dieses Haus ist ein typisches Gärtnerhaus - schon sein Vater war Hofgärtner und Vorsteher des Botanischen Gartens in Bonn, der zum Kurfürstlichen Schloss (unser heutiges Hauptgebäude) gehört.
Schade ist nur, dass dieses geschichtsträchtige Haus allmählich verfällt – viele Risse im Putz, abblätternder Lack an den Fensterrahmen und ein undichtes Dach kennzeichnen es mittlerweile. Wann eine Sanierung stattfindet ist offen. Die Lenné-Gesellschaft in Bonn würde sich ein Museum in diesem Haus wünschen, aber die Raumnot unserer Universität rückt dieses in weite Ferne.
Zu hoffen ist nur, dass bekannt bleibt, dass dieses denkmalwürdige Haus erhalten bleibt und weiterhin an einen großen Gartenkünstler erinnert.

Mit *WARP* in die Zukunft der digitalen Verwaltung

Seit dem 1. Januar 2019 befindet sich das SAP-System der Universität Bonn - intern unter der Bezeichnung WARP ("Weiterentwicklung aller Ressourcenprozesse") bekannt - im Produktivbetrieb. Was sich mit diesem Satz lediglich wie die Einführung einer weiteren Software an der Universität anhört, bedeutet jedoch nichts anderes als eine grundlegende Umstellung der gesamten Universitätsverwaltung auf digitale Arbeitsprozesse.

Dazu musste nicht nur vor der Einführung des Systems die Organisationsstruktur der Verwaltung an vielen Stellen umgebaut werden, sondern es galt auch für mehrere hundert Mitarbeiter Schulungen zu organisieren, damit das neue System überhaupt bedient werden kann. Und natürlich unterliegt die Einführung eines derart umfassenden Systems auch der Mitbestimmung der Personalvertretungen nach dem Landespersonalvertretungsgesetz, so dass in zahlreichen gemeinsamen Sitzungen mit der Dienststelle, dem Wissenschaftlichen PR und unserem SAP-Experten eine Dienstvereinbarung erarbeitet wurde, die wir Ihnen schon in der vergangenen Personalversammlung vorgestellt hatten.



Vermutlich so ziemlich jeden an der Universität hat die SAP-Einführung in irgendeiner Form erreicht, und sehr viele von uns merken dies auch immer noch an der zusätzlichen Belastung im direkten Arbeitsumfeld. Auch wenn der SAP-Start jetzt mittlerweile fast 4 Monate zurückliegt, so gibt es immer noch jede Menge Baustellen am System, die bislang noch nicht abgeschlossen werden konnten - so zum Beispiel die erheblichen Rückstände in der Rechnungsbearbeitung oder auch die enorm verzögerte Bearbeitung von Reisekosten (siehe auch Rundschreiben Nr. 33-2019).

An diesen (und anderen) Stellen zeigt sich, dass die Einführung eines derart komplexen neuen Systems auch eine deutlich verstärkte Personaldecke erfordert hätte. Jedoch war es leider nicht so einfach, zusätzliches Personal zu gewinnen.

Trotz des engagierten Einsatzes der Kolleginnen und Kollegen, die mit Hochdruck die Rückstände abarbeiten wie auch die systembedingten Unzulänglichkeiten beheben, wird es vermutlich noch sehr viel Anstrengung und Geduld brauchen, bis die notwendigen Funktionen und Prozesse reibungslos ineinandergreifen und sich wieder die gewohnte Effizienz einstellen wird.

Grundsätzlich ist die Einführung einer derartigen Software nicht ohne größere Probleme zu realisieren und auch bei vergleichbaren Einrichtungen nicht besser verlaufen. Daher erweist sich die naheliegende assoziative Verknüpfung des Begriffs WARP* mit einem enorm schnellen Vorwärtskommen im Rückblick als ungeeignet und gehört eindeutig in den Bereich Science Fiction.

---

*Unter einem Warp-Antrieb (englisch to warp „verzerren“, „krümmen“) versteht man im Allgemeinen einen Antriebsmechanismus, der Reisen mit Überlichtgeschwindigkeit durch gezieltes Krümmen der Raumzeit ermöglicht, https://de.wikipedia.org/wiki/Warp-Antrieb

Dienstvereinbarungen und AGs

Der Personalrat und die Dienststelle arbeiten derzeit an Dienstvereinbarungen (DVs) und in Arbeitsgruppen zu folgenden Themen:

Dienstvereinbarungen:
- Mobbing/ Kollegiales Verhalten
- Telearbeit/ Mobile Arbeit
- BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement
- BGM - Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Diverse Anlagen zur SAP-DV

Arbeitsgruppen:
- Gefährdungsbeurteilungen Psychische Belastungen
- Qualifizierungsmanagement (vom Arbeitgeber teilweise bezahlte Weiterqualifizierungen, z.B. zum Meister, Techniker, Bachelor)

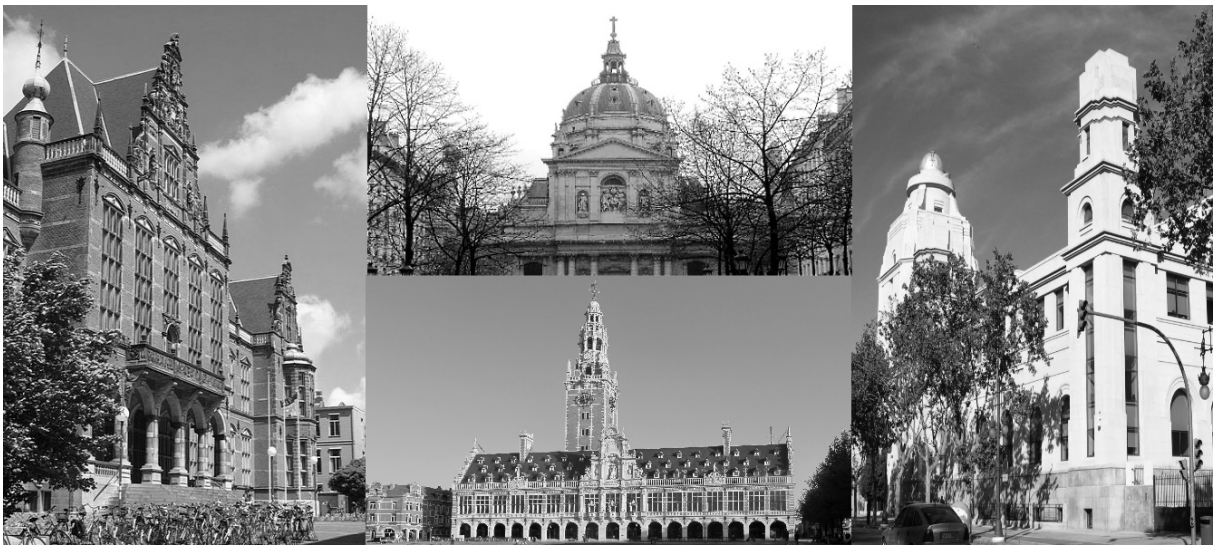
Wir wissen, dass insbesondere der Abschluss der DV Telearbeit von vielen Kolleginnen und Kollegen sehnsüchtig erwartet wird. Jedoch ist es auch nach wie vor möglich, in Einzelanträgen Telearbeit zu beantragen. Wenden Sie sich bei Fragen an die Mitarbeitenden im Personalrat.

Besuch im Ausland

Inhalte der ERASMUS-Personalmobilität

Der französische Schriftsteller und Nobelpreisträger Anatole France hat einmal geschrieben:

> „Was ist Reisen? Ein Ortswechsel? Keineswegs! Beim Reisen wechselt man seine Meinungen und Vorurteile.“



Universitäten in Europa (Groningen, Leuven, Sorbonne-Paris, Valencia)

Und so ist auch die Möglichkeit der ERASMUS-Personalmobilität, bei der Universitätsmitarbeiter im europäischen Ausland eine andere Universität oder ein Unternehmen für 1-2 Wochen besuchen können, als wechselseitiger Austausch zu verstehen. Vielleicht denken wir, keine bis kaum Vorurteile in andere Länder mitzunehmen, aber der Blickwinkel auf die Arbeit und das eigene Land verändern wir bei einem solchen Besuch bestimmt. Ausdrückliches Ziel der Mobilität ist neben dem fachlichen Austausch und der Vertiefung von Fremdsprachenkenntnissen auch die Weiterentwicklung interkultureller Kompetenzen. Außerdem ist die Stärkung von Kooperationen zwischen den Universitäten wünschenswert. Das heißt z.B. für Sekretärinnen, dass sich ein Austausch mit einer Universität anbieten würde, mit der das wissenschaftliche Personal des Instituts bereits eine Zusammenarbeit hat. So können sich Kollegen über Ländergrenzen hinweg besser kennenlernen und hinterher leichter zusammenarbeiten.

Das Programm wendet sich aber ausdrücklich nicht nur an das Verwaltungspersonal, sondern an alle Mitarbeiter der Universitäten. So ist es auch denkbar, dass sich technisches Personal anschaut, wie die Kollegen in anderen Ländern ihre Arbeit organisieren. Interessant könnte hier evtl. auch der Vergleich zwischen Universität und Unternehmen sein. Die Wiederauffrischung von Englischsprachkenntnissen ist sicher auch immer gut.

Neben dem direkten Hospitieren kann man alternativ auch an Workshops und Seminaren teilnehmen oder eine Staff Training Week besuchen. Staff Weeks werden von den ausländischen Universitäten angeboten und haben ein vororganisiertes Programm, an dem etwa 20-30 Teilnehmer gleichzeitig teilnehmen können. Die Informationsplattform IMOTION[1] der Europäischen Kommission gibt einem einen Überblick über die angebotenen Staff Weeks.

Sheffield

Die gute Vor- und Nachbetreuung des Auslandsaustauschs gehört zur ERASMUS-Personalmobilität dazu. So bietet die Universität Bonn im Vorfeld ein zweitägiges Interkulturelles Training und einen halbtägigen Vorbereitungsworkshop an. Wer in der Fremdsprache, die im Ausland gesprochen werden soll, noch unsicher ist, kann vorher auch einen Sprachkurs belegen.

Nach dem Auslandsaufenthalt gehören das Schreiben eines Erfahrungsberichtes und der Besuch eines auch halbtägigen Workshops, in dem von den Auslandserfahrungen erzählt werden kann, dazu. Diese drei Veranstaltungen sind verpflichtend zu besuchen, machen aber sicher Sinn, um gut vorbereitet zu sein und hinterher alles nochmal überdenken zu können. Immerhin nimmt man aus dem Ausland intensive Eindrücke mit, die mehr Erfahrungen bringen als Urlaubsreisen.

Die Pauschale, die für den Austausch bezahlt wird, deckt häufig die Kosten komplett. Die Fahrtkostenpauschalen sind nach Distanz gestaffelt. So würde beispielsweise an Fahrtkosten für einen Aufenthalt in Norwegen (Entfernung etwa 2x 1.300 km) etwa 360€ übernommen. Flugtickets sind häufig in diesem Preisbereich zu finden.

Als Hinweis zu Zugfahrten: Diese sind oft nicht nur in Deutschland im Voraus günstiger buchbar, sondern auch im Ausland. Die Tagessätze, die gezahlt werden, liegen zwischen 140 und 180€, was sicher auch realistisch ist. Mitarbeiter mit Behinderung können eine Sonderförderung erhalten, wenn durch die Behinderung Mehrkosten entstehen.

Wir wollen in diesem Artikel nicht zu viel über das formale Bewerbungsverfahren erzählen, sondern vielmehr Lust auf die Möglichkeiten der ERASMUS-Personalmobilität machen. Wer sich konkret für das Bewerbungsverfahren interessiert, findet alle Formulare, Fristen und viele Informationen gut sortiert im Intranet auf der Seite der Abteilung 6.2.: https://www.intranet.uni-bonn.de/organisation/verwaltung/dez-6/abt-6.2/erasmus-personalmobilitaet. Außerdem wird regelmäßig die Veranstaltung „Auf den Punkt gebracht: Auslandsaufenthalte für Mitarbeiter mit der Erasmus-Personalmobilität“ angeboten, um sich im Vorfeld genauer über das Programm informieren zu können.

Bei wem jetzt das Interesse geweckt wurde, aber wer noch unentschlossen ist: Im Intranet gibt es viele Berichte von Kolleginnen und Kollegen, die diese besondere Erfahrung des Austausches erlebt haben. Lasst euch einfach inspirieren!

+ N E W S + + + N E W S + + + N E W S + + + N E W S + + + N E W S

EuGH-Urteil zur Erfassung der Arbeitszeit

Luxemburg, 14. Mai 2019
Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit dokumentiert werden kann.

Was bedeutet das für uns?
Kurzfristig ist hier nicht mit Änderungen zu rechnen. Es gibt keinen unmittelbaren Handlungsbedarf, da zunächst die EU-Entscheidung in nationales Recht umgesetzt werden muss. Wie genau dieses ausgestaltet wird, davon wird abhängen, welche konkreten Konsequenzen zu ziehen sind.

Keine voreiligen Schlüsse ziehen
Aus heutiger Sicht ist die Konsequenz, dass alle Arbeitgeber ein System zur Arbeitszeitkontrolle einführen müssen. Der EuGH hat den nationalen Gesetzgebern aber bewusst einen weiten Gestaltungsspielraum eingeräumt. Es bleibt abzuwarten, wie und wann die Bundesregierung das Urteil umsetzt.

+ N E W S + + + N E W S + + + N E W S + + + N E W S + + + N E W S

Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt

-Ludwig Wittgenstein-

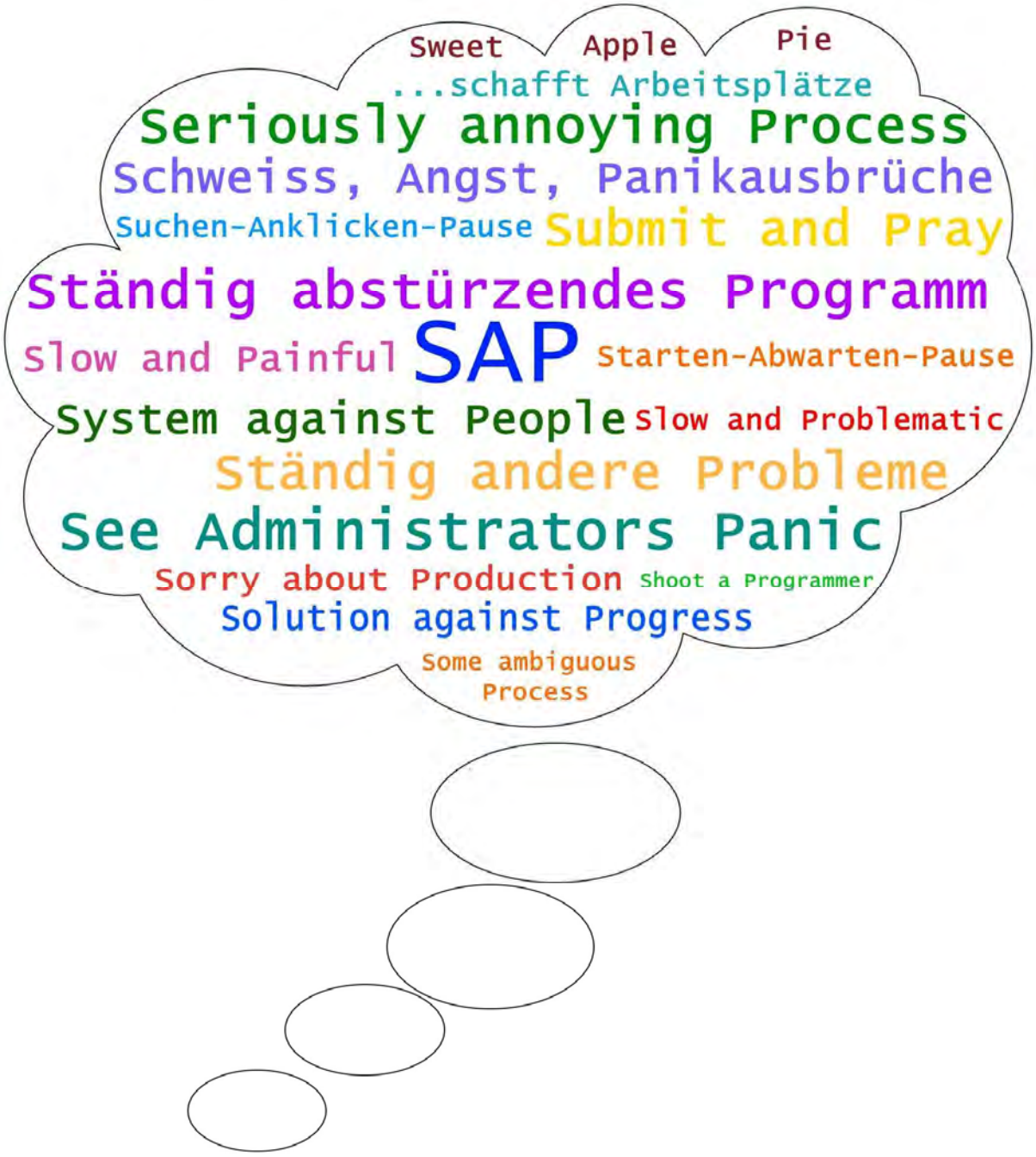
Die Verwendung von (m/w/d) in Stellenanzeigen

Allerorten trifft man inzwischen auf Stellenausschreibungen mit den Kürzeln **m/w/d**. Auch die Uni Bonn veröffentlicht ihre Ausschreibungen inzwischen so. Warum bloß und was soll das heißen?
Schon die wildesten Auflösungen wurden kreiert, z.B. männlich/weiß/deutsch – aber weit gefehlt.

Ausgangspunkt war ein sinnvolles Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Personenstandsgesetz, das besagte, dass in Fällen, in denen das Geschlecht bei der Geburt nicht eindeutig ist, auch kein Geschlecht festgelegt werden muss. Im Personenstandsregister kann dann „divers“ eingetragen werden. Dies ist sicher für die betroffenen Menschen ein wichtiger Fortschritt, der schlimme und tragische Entwicklungen verhindern kann.

Auf Grundlage dieser Rechtsprechung wurden nun weitere rechtliche Konsequenzen gezogen. In Verbindung mit dem AGG (Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz) bedeutet dies dann z.B. für Stellenausschreibungen, dass eine ausschließlich in weiblicher und männlicher Form formulierte Ausschreibung eine Benachteiligung für intersexuelle Menschen darstellt. Experten empfehlen daher, die männliche Formulierung um die Zusätzen m = männlich, w = weiblich und d = divers oder i = intersexuell (was immerhin eine biologische Zuordnung wäre, wie die Buchstaben m und w ja auch) zu ergänzen, um zu einer rechtskonformen Stellenausschreibung zu kommen.

Wir können uns nicht vorstellen, dass Betroffene „divers“ als wertschätzende Bezeichnung empfinden, und sind mit dieser Lösung sehr unglücklich.
Im Vierteljahresgespräch mit dem Kanzler haben wir unsere Ansicht zu dieser geänderten Form bereits thematisiert, konnten aber bisher leider auch keine bessere rechtssichere Formulierung vorschlagen. In Kürze wird sich jedoch eine vom Rektorat eingesetzte Arbeitsgruppe mit dieser Frage beschäftigen.


Sweet Apple Pie
...schafft Arbeitsplätze
Seriously annoying Process
Schweiss, Angst, Panikausbrüche
Suchen-Anklicken-Pause
Submit and Pray
Ständig abstürzendes Programm
Slow and Painful
SAP
Starten-Abwarten-Pause
System against People
Slow and Problematic
Ständig andere Probleme
See Administrators Panic
Sorry about Production
Shoot a Programmer
Solution against Progress
Some ambiguous Process