

DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 47 – März 2008

Inhalt:

- Seite 3: Neues Personalvertretungsgesetz in Kraft
- 5: Änderungen bei der Steuer
- 6: Anspruch auf Bildungsurlaub
- 7: Tariferhöhung zum 1.1.2008
- 8: Arbeitsbefreiung/Urlaubsregelungen
- 9: Betriebliches Eingliederungsmanagement
- 10: Personalratswahlen
- 10: Beamtenbesoldung verfassungswidrig
- 12: Vorstellung Mitarbeiter- und Konfliktberatung
- 13: Vorstellung Datenschutzbeauftragter
- 14: Qualifikation im Blickpunkt
- 15: Betriebliches Gesundheitsmanagement
- 16: Einladung zur Personalversammlung



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Ein neues Info stand schon seit langem auf unserer Agenda, denn viel hat sich getan:

Neben einigen Informationen zu tarifrechtlichen und beamtenrechtlichen Fragen finden Sie einen längeren Beitrag zur **Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes**. Über diese Novellierung und über den Protest gegen diese hatten wir ja schon im Vorfeld informiert und viele von Ihnen haben sich auch mit Ihrer Unterschrift unter den Brief an den Ministerpräsidenten Rüttgers daran beteiligt. In dem hier vorliegenden Artikel geht es nun um die Folgen der Novellierung für die Personalratsarbeit und damit auch für Sie.

Darüber hinaus hat sich aber auch hier vor Ort einiges getan. Eine *Stabsstelle Personalentwicklung* wurde eingerichtet und ein erstes größeres **Personalentwicklungskonzept für die Landwirtschaftliche Fakultät** in Angriff genommen. Eine Betriebssozialarbeiterin wird sich Ihnen als neue Ansprechpartnerin in der **Mitarbeiter- und Konfliktberatung** vorstellen. Sie sowie auch der **Datenschutzbeauftragte** erläutern ihren jeweiligen Aufgabenbereich.

Und nicht zuletzt brauchte der PR nach der Ablösung von BAT und MTArb durch den TV-L ein neues „Logo“ (zu deutsch, ein Markenzeichen/Firmenzeichen), welches auf der Höhe der Zeit ist und mit hoffentlich auch hohem Wiedererkennungswert. Wir finden, dass dies gelungen ist, und das verdanken wir einem Kollegen aus dem Institut für Geodäsie und Geoinformation der auf die nebenbei eingeflochtene Frage, ob er für uns ein solches entwerfen könne, nicht schnell mit „nein“ geantwortet hatte und daher keine Ruhe mehr vor uns fand. An dieser Stelle ganz herzlichen Dank dem Kollegen Michael Kneuper!

Mit diesem Info möchten wir Sie auch schon zur **Personalversammlung am 26. Mai** einladen, die die letzte in dieser Wahlperiode sein wird, da im Juni diesen Jahres Personalratswahlen sein werden. Bis bald also.

Ihr Personalrat

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn

Redaktion: R. Koppe, C. Müller, A. Schmitz, S. Werner

Druck: Universität Bonn Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Anschrift:

Personalrat der Universität Bonn
Konviktstr. 4
53113 Bonn

Fax: 0228 / 73 2825 (Uni-intern: 2825)

E-Mail: personalrat@uni-bonn.de

Sprechstunden: ab 8.30 Uhr oder nach telefonischer Vereinbarung

Dienstags, in der Zeit von 13.00 Uhr bis ca. 17.00 Uhr findet die Personalratssitzung statt (in dieser Zeit ist der Personalrat nur über Anrufbeantworter (7381) erreichbar)

Telefon:

Geschäftszimmer, Frau Lommerzheim: 0228 / 73 7381 (Uni-intern: 7381)

Frau Koppe: 5995 / Frau Müller: 5996 / Herr Schmitz: 5993 / Frau Werner: 5994

Neues Landespersonalvertretungsgesetz in Kraft

Im März 2007 haben wir mit einem Brief-Info und auf einer Personalversammlung über die damals von der Landesregierung geplante Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) informiert. Das LPVG regelt die Beteiligungsrechte der Personalräte, letztendlich sind also durch die Veränderungen die Rechte aller Beschäftigten betroffen, die durch die Personalräte vertreten werden.

Abbau von Beteiligungsrechten verschlechtert die Situation der Beschäftigten

Nun ist das neue Gesetz seit September beschlossen und seit Oktober bereits in Kraft. Trotz vielfältiger Proteste von Gewerkschaften und Beschäftigten (auch an der Universität Bonn wurden mehr als 600 Unterschriften gegen die Novellierung gesammelt) wurden fast alle geplanten Verschlechterungen vom Landtag beschlossen.

Hier einige Beispiele für die nun geltenden einschneidenden Veränderungen:

- Keine Anhörung bei Abmahnungen, Auflösungsverträgen und amtsärztlichen Untersuchungen, d.h. der Personalrat hat keine Möglichkeit mehr, in diesen Fällen nach Rücksprache mit den Betroffenen Stellung zu nehmen, um ggf. weitere Aspekte einzubringen.
- Keine Mitbestimmung bei ordentlichen Kündigungen, sondern nur noch Mitwirkung, d.h. die Dienststelle entscheidet abschließend, die Einigungsstelle kann nicht eingeschaltet werden.
- Keine Mitbestimmung mehr bei Umsetzungen innerhalb der Dienststelle (also z.B. innerhalb der Universität in ein anderes Institut).
- Keine Mitbestimmung bei Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung bei Tarifbeschäftigten. Ebenfalls weggefallen ist die Mitbestimmung bei der Ausgestaltung der gleitenden Arbeitszeit – sofern dies nicht im Rahmen von Dienstvereinbarungen laut Tarifvertrag geregelt wird. In diesen Fällen gibt es überhaupt keinen Beteiligungstatbestand mehr, also auch nicht Mitwirkung oder Anhörung. (Ausnahme: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen aber immer noch der Mitbestimmung.)
- Weitgehende Einschränkung in der Beteiligung beim Einsatz neuer Technologien.

Wobei man auch hier noch mal erwähnen sollte, dass der Personalrat keineswegs willkürlich Maßnahmen blockieren kann, sondern nur in rechtssicher begründeten Fällen ablehnen kann. In diesen Fällen müsste zukünftig jedoch die Rechtslage durch die Beschäftigten selbst gerichtlich (d.h. individualrechtlich) geklärt werden, während in der Vergangenheit eine Ablehnung durch den Personalrat durchaus schon Rechtswirkung entfaltet hat. Bei Abmahnungen war der Arbeitgeber in seiner Entscheidungen sogar völlig frei, er hatte lediglich die Meinung des Personalrats einzuholen, auch darauf will der Gesetzgeber nun verzichten.

Von den Änderungen des LPVG nicht betroffen sind die Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten gemäß dem Sozialgesetzbuch IX. Bei allen Schwerbehinderte betreffenden Maßnahmen ist nach wie vor die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten.

Anders als in den ersten Entwürfen geplant, gibt es jedoch weiterhin ein offizielles Gesprächs- bzw. Verhandlungsverfahren (Erörterung), in Fällen, in denen der Personalrat in einem Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsverfahren die von der Dienststelle

vorgetragene Maßnahme ablehnt. Durch die Einschränkung der Mitbestimmungsrechte nehmen nun aber natürlich auch die Fälle ab, wo es überhaupt dazu kommen kann.

Um handeln zu können, braucht der Personalrat Informationen

Der Personalrat ist also in vielen Verfahren nicht mehr eingebunden bzw. nur noch falls sich die Betroffenen selbst an den Personalrat wenden. Dennoch hat der Personalrat nach § 64 LPVG „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.“ Um diese Aufgabe zu erfüllen, braucht der Personalrat natürlich Informationen etwa über Umsetzungen, Arbeitszeitänderungen etc., auf die er zur Erfüllung seiner Aufgaben auch einen Anspruch hat. Erste Gespräche mit der Dienststelle lassen erwarten, dass wir hier zu konstruktiven Lösungen kommen.

Wie Sie uns helfen können

Dennoch werden wir in weitaus größerem Maße als bisher auf die Mitarbeit aller Beschäftigten angewiesen sein, um eine wirksame Interessensvertretung leisten zu können.

Hier einige Fälle, wo dies sicher wichtig ist:

- *Abmahnungen*: In diesem Fall erhält der Beschäftigte, den die Dienststelle beabsichtigt abzumahnen, im Vorfeld ein Schreiben mit der Bitte um Stellungnahme zu den Vorfällen wegen derer abgemahnt werden soll. Hier ist es - wie auch früher schon - auf jeden Fall sinnvoll, sich bereits zu diesem Zeitpunkt an den Personalrat zu wenden. Auch nach Erhalt der Abmahnung ist es sinnvoll, sich an den Personalrat zu wenden, denn auch dann können noch Stellungnahmen abgegeben werden, die in die Personalakte aufgenommen werden und auch für eine eventuelle gerichtliche Auseinandersetzung von Bedeutung sein könnten.
- *Auflösungsverträge*: Wünscht man selber einen Auflösungsvertrag, weil man beispielsweise den Arbeitsplatz wechseln will, so ist dies natürlich kein Problem. Es können aber durchaus Fälle auftreten, bei denen jemand zu einem Auflösungsvertrag „überredet“ wird. Es gilt daher gerade jetzt: Nie einen Auflösungsvertrag sofort unterschreiben, immer erst sachverständigen Rat bei Rechtsanwälten, Gewerkschaften oder Ihrem Personalrat einholen. Obwohl bei *Kündigungen* noch ein Beteiligungsrecht besteht, sollten Sie sich selbstverständlich bei Fragen, die evtl. Kündigungen durch den Arbeitgeber betreffen, sofort beim Personalrat melden.
- *Umsetzungen*: Sollte für Sie eine Umsetzung in einen anderen Bereich oder ein anderes Institut geplant sein, mit der Sie nicht einverstanden sind oder bei der vielleicht auch nur Unklarheiten bestehen, wenden Sie sich auch hier an den Personalrat, damit gemeinsam Vorgehensweisen besprochen und Gespräche geführt werden können.
- *Teilzeitbeschäftigung*: Auch in Fällen, in denen Ihr Antrag auf Teilzeitbeschäftigung abgelehnt wird, ist eine Beratung mit dem Personalrat sinnvoll, um gemeinsam die Vorgehensweise beraten zu können und noch Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

Zusammengefasst empfehlen wir allen Beschäftigten, sich grundsätzlich lieber einmal zu oft als einmal zu wenig im Geschäftszimmer des Personalrats zu melden bzw. ein Personalratsmitglied Ihres Vertrauens anzusprechen, um gemeinsam das

weitere Vorgehen zu beraten. Dies gilt natürlich nicht nur bei den oben genannten Fällen, sondern nach wie vor auch bei allen Problemen mit Vorgesetzten oder im Kollegenkreis, bei Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, bei Mobbing, Fragen zum Tarifvertrag und zur Eingruppierung, etc. ...

Denn für uns gilt: **Der Personalrat bietet allen Beschäftigten – auch in den Angelegenheiten die auf der „LPVG-Streichliste“ stehen – weiterhin Beratung und Begleitung an!**

Änderungen bei der Steuer

Das Jahressteuergesetz 2007 vom 13.12.2006 bringt für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (VBL) Neuerungen, die sich auch auf die Versteuerung unseres Entgelts auswirken. Vielleicht haben Sie sich auch schon darüber gewundert, dass das zu versteuernde Bruttoentgelt anders ist, als das Tabellenentgelt. Dazu ist zu sagen, dass die Umlage des Arbeitgebers, bis zum 31.12.2007 bis zu einer Höhe von 89,48 € (ab 01.01.08 92,03 €) pauschal, der Betrag, der darüber hinaus ging, individuell von uns zu versteuern war. Dies traf ab einem monatlichen Bruttoentgelt von ca. 1400,00 € erst zu. In dem oben genannten Jahressteuergesetz ist nun ein weiterer Steuerfreibetrag

ab 01.01.2008 von 1 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG)
(dieses Jahr 53,00 €),
ab 01.01.2014 2 %,
ab 01.01.2020 3 %,
ab 01.01.2025 dann 4 % der BBG vorgesehen.

Leider können wir im Moment nicht sagen, wie das LBV das Gesetz umsetzt. Die Abrechnung von Januar zeigte keine Berücksichtigung. Wir können Ihnen jetzt nur raten die Gehaltsabrechnungen sorgfältig zu kontrollieren. In einer Broschüre der VBL zu dieser Problematik sind Berechnungsbeispiele aufgezeichnet. Im Netz ist diese unter der Adresse www.vbl.de unter „Aktuelles VBLInfo 2/2007“ zu finden. Inwieweit die teilweise Steuerfreiheit der Umlage sich später auf die Versteuerung der Betriebsrente auswirkt, kann jetzt noch nicht gesagt werden.

Zur Zeit ist beim Bundesfinanzhof ein Verfahren anhängig, dass sich ebenfalls mit der Versteuerung der Umlage zur VBL befasst. Da heute nicht abgesehen werden kann, wie sich das Ergebnis auswirken wird und der Bundesfinanzminister nicht dazu bereit ist, die Einkommensteuerbescheide hinsichtlich der VBL-Hinzurechnungsbeträge für vorläufig zu erklären, sollten Sie nach Erhalt ihres Steuerbescheids fristgerecht Einspruch hinsichtlich der Steuerpflicht der Arbeitgeber-Umlage einlegen, und gleichzeitig erklären, dass sie mit der Aussetzung des Einspruchsverfahrens bis zur Entscheidung des Bundesfinanzhofs einverstanden sind. Sollten Sie keine Einkommensteuererklärung machen, können Sie bei dem für die Universität zuständigen Betriebsstätten-Finanzamt, Bonn-Innenstadt, Einspruch gegen die Höhe des Lohnsteuerabzugs einlegen.

Wie immer, bei Fragen, wenden sie sich an uns!

Anspruch auf Bildungsurlaub

Der Anspruch auf Bildungsurlaub ermöglicht Beschäftigten eine regelmäßige Weiterbildung im Bereich der beruflichen und politischen Bildung. Geregelt werden der Anspruch und die möglichen Inhalte im Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) des Landes NRW. Uneingeschränkt gilt das Recht auf Freistellung für 5 Arbeitstage bei Fortzahlung des Entgelts nach AWbG in Betrieben mit über 50 Beschäftigten, somit also auch an der Universität Bonn. Bis zu zwei Tage kann der Arbeitgeber eigene Fortbildungen auf den Anspruch von 5 Tagen anrechnen. Dies muss er jedoch nicht tun. In diesen Fällen kann der Anspruch auf Bildungsurlaub also auf 3 Tage pro Jahr verkürzt sein.

Wie wird Bildungsurlaub beantragt?

Bildungsurlaub kann nur für Veranstaltungen aus dem Bereich der beruflichen und politischen Bildung beansprucht werden, die als Bildungsurlaub nach dem AWbG anerkannt sind. Dazu gibt der Veranstalter Auskunft. Im Personalratsbüro gibt es eine aktuelle Broschüre, in der zahlreiche anerkannte Veranstaltungen aufgelistet sind. Der Antrag bei der Personalabteilung muss mindestens 6 Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung gestellt werden. Dieser Anmeldung muss ein Seminarprogramm mit Bildungsinhalten und –zielen und der Zielgruppe sowie eine Bestätigung des Veranstalters über die Anerkennung nach AWbG beigelegt sein. Erfolgt nach bis zu drei Wochen eine Zustimmung, so ist alles geklärt und es muss nach Beendigung des Seminars eine Teilnahmebestätigung vorgelegt werden. Äußert sich der Arbeitgeber nicht innerhalb von drei Wochen, so kann ebenfalls von einer Zustimmung ausgegangen werden. Will der Arbeitgeber ablehnen, so geht dies nur, wenn nachvollziehbare dringende dienstliche Gründe gegen eine Teilnahme zu diesem Zeitpunkt sprechen. Lehnt der Arbeitgeber trotzdem ab, so sollten Sie sich auf jeden Fall beim Personalrat beraten lassen (auch wenn die Weiterbildung nach AWbG nicht der Mitbestimmung des PR unterliegt).

Weitere Informationen

finden Sie u.a. auf der Webseite <http://www.bildungsurlaub.de>. Dort finden Sie neben allgemeinen Informationen zum AWbG und zum Antragsverfahren auch zahlreiche anerkannte Bildungsveranstaltungen.



Nicht »BLAU« machen, sondern
SCHLAU MACHEN!

Tariferhöhung zum 1.1.2008

Hier finden Sie die ab Januar 2008 gültige TV-L-Tabelle. Gegenüber der bis Dezember 2007 gültigen Tabelle wurden die Beträge um 2,9% erhöht und auf volle 5 Euro aufgerundet. Bei übergeleiteten Beschäftigten, die in einer individuellen Zwischen- oder Endstufe sind, wird diese um 2,9% erhöht und auf volle 5 Euro aufgerundet. Dies geschieht grundsätzlich aufgrund der Werte bei einer Ganztagsbeschäftigung. Bei Teilzeitbeschäftigten wird danach der Betrag auf die entsprechende Prozentzahl reduziert.

Tabelle TV-Länder Tarifgebiet West - Gültig ab 1. Januar 2008 -

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.485	3.870	4.015	4.530	4.920	
14	3.150	3.500	3.705	4.015	4.490	
13	2.900	3.225	3.400	3.740	4.210	
12	2.595	2.885	3.295	3.655	4.120	
11	2.505	2.780	2.985	3.295	3.745	
10	2.410	2.680	2.885	3.090	3.480	
9 ¹⁾	2.125	2.360	2.480	2.810	3.070	²⁾
8	1.985	2.205	2.305	2.400	2.505	2.570 ³⁾
7	1.855 ⁴⁾	2.060	2.195	2.295	2.375	2.445
6	1.820	2.020	2.120	2.220	2.285	2.355 ⁵⁾
5	1.740	1.930	2.030	2.125	2.200	2.250
4	1.650 ⁶⁾	1.835	1.960	2.030	2.100	2.145
3	1.625	1.805	1.855	1.935	2.000	2.055
2	1.495	1.660	1.710	1.760	1.875	1.995
1	Je 4 Jahre	1.325	1.350	1.380	1.410	1.485

Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe zum 01.11.08

Beschäftigte, die bei der Überleitung in den TV-L zum 01.11.06 in eine individuelle Zwischenstufe eingestuft wurden, steigen nach dem Überleitungstarifvertrag zum 01.11.08 in die nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf.

Arbeitsbefreiung nach § 9 TV-L

Eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erfolgt bei:

Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin	ein Arbeitstag
Tod eines Elternteils Tod des Ehepartners oder Lebenspartner/in Tod eines Kindes	zwei Arbeitstage
Umzug aus dienstlichen oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag
25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag

Einer schweren Erkrankung...

einer/eines Angehörigen, die/der im selben Haushalt lebt	ein Arbeitstag im Kalenderjahr
einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes übernehmen müssen, welches das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes übernehmen müssen, welches wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung dauernd pflegebedürftig ist	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und kein Anspruch auf Freistellung gem. SGB V § 45 bei Erkrankung des Kindes besteht oder bestanden hat	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

Diese Freistellungen erfolgen nur, soweit nicht eine andere Person zur Pflege oder Betreuung sofort zur Verfügung steht und der Arzt die Notwendigkeit zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. Erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Urlaubsregelungen gemäß TV-L

Bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Tage
 Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Tage
 Nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Tage

Nach den Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gilt: Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen, also aufgebraucht sein.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Teamarbeit für die Prävention

In Kürze werden alle Beschäftigten ein Schreiben der Personalabteilung erhalten, mit dem das Betriebliche Eingliederungsmanagement vorgestellt wird.

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist ein neues, wirkungsvolles Instrument für die Prävention. Seit der letzten Änderung des Sozialgesetzbuches (SGB) IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Beschäftigte, die *innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen* ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, alle Möglichkeiten auszuschnöpfen, um

- die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden,
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und
- den Arbeitsplatz zu erhalten.

Dies gilt im Rahmen der Prävention (§ 84) für schwerbehinderte wie für nicht behinderte Beschäftigte gleichermaßen.

Der Arbeitgeber bietet die Hilfe zusammen mit der zuständigen Interessenvertretung (Personalrat und/oder Schwerbehindertenvertretung) an. Der Gesetzgeber setzt hier einerseits auf Verpflichtungen und Hilfen, andererseits auf den Dialog zwischen allen Beteiligten. Deshalb sieht das SGB IX vor, dass die Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Team erfolgt, zu dem auch neben den oben genannten noch weitere Akteure gehören können. Die Betroffenen werden durch den Arbeitgeber angeschrieben und nur mit ihrer Zustimmung können in Frage kommende Maßnahmen besprochen werden.

Das bedeutet nicht, dass für jede/n, die oder der mal länger erkrankt ist, wie z.B. durch einen Knochenbruch, ein aufwändiges Verfahren des BEM eingeleitet werden muss. Aber dies lässt sich schnell durch eine entsprechende Rücksprache klären. In den anderen Fällen empfehlen wir, das Hilfsangebot anzunehmen!

Individuell kann entschieden werden, den betriebsärztlichen Dienst, die Sicherheitsfachkraft, die betrieblichen Sozialarbeiter oder die Integrationsfachdienste des Landschaftsverbandes Rheinland hinzuziehen (die Einschaltung dieser Stellen erfolgt nur mit Zustimmung der Betroffenen). Jeder dieser Akteure muss sich mit seinem Know-how einbringen, das steckt letztlich hinter der Idee des „Management“. Ein Ergebnis könnte die Arbeitsplatzumgestaltung oder die Beschaffung von technischen Hilfsmitteln sein.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bietet vielschichtige Möglichkeiten sowohl den Beschäftigten, zum Erhalt ihres Arbeitsplatzes und ihrer Gesundheit, als auch dem Arbeitgeber, zur Verringerung von Fehlzeiten und zur Verbesserung des Betriebsklimas.

Eine weitere Möglichkeit der Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung ist das so genannte „Hamburger Modell“ – eine stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Der behandelnde Arzt stellt für die Betroffenen ein Plan mit reduzierter Stundenzahl auf, um die Arbeitsfähigkeit und Belastbarkeit zu testen. Diese Maßnahme ist zeitlich begrenzt und muss von der Personalabteilung und vom Fachvorgesetzten genehmigt werden. Während dieser Phase sind die Betroffenen weiterhin krankgeschrieben.

Personalratswahlen 2008

Nach vier Jahren Amtszeit wird in diesem Jahr der Personalrat neu gewählt. Aufgrund der Änderungen des Tarifvertrags (TV-L) sowie des Landespersonalvertretungsgesetzes musste auch die Wahlordnung geändert werden.

Wesentliche Änderung ist die neue Gruppenstruktur. Gemäß TV-L bestehen die Gruppen „Angestellte“ und „Arbeiterinnen und Arbeiter“ nicht mehr. Beide Gruppen sind jetzt in der Gruppe der „Tarifbeschäftigten“ zusammengefasst. Deshalb wird es bei der Personalratswahl und der Zusammensetzung des künftigen Personalrats nur noch 2 Gruppen (statt bisher 3) geben: Tarifbeschäftigte und Beamte/Beamtinnen.

An der Universität Bonn wird die Wahl vorwiegend als Briefwahl stattfinden. Auszählungstermin ist der 5. Juni. Die Wahlunterlagen werden Ihnen rechtzeitig zugesandt.

Bitte beteiligen Sie sich an der Wahl!

Eine geringe Wahlbeteiligung schwächt den Personalrat bei der Durchsetzung Ihrer Rechte. Eine schwache Wahlbeteiligung signalisiert dem Arbeitgeber, dass die Beschäftigten ihre Rechte nicht ernst nehmen.

Nutzen Sie deshalb Ihr Wahlrecht!

Besoldung der Beamten in NRW verfassungswidrig - Vorlage an das Bundesverfassungsgericht

Das Verwaltungsgericht Arnsberg hat in einer Entscheidung vom 27.12.07 (veröffentlicht im Januar 2008) beschlossen, durch das Bundesverfassungsgericht die Frage klären zu lassen, ob aufgrund der Vielzahl von Kürzungen (ausdrücklich genannt werden hierbei die Streichung des Urlaubsgelds und die Kürzung der Sonderzahlung/Weihnachtsgeld) bei der Beamtenbesoldung in NRW in den vergangenen Jahren die Besoldung der Beamten des Landes noch verfassungsgemäß ist.

Das Gericht geht davon aus, dass mit dem Sonderzahlungsgesetz die Beamten des Landes NRW seit 2003 unzulässigerweise von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt sind. Damit verstößt das Land NRW nach Ansicht des VG Arnsberg gegen die im Grundgesetz festgeschriebene Pflicht, die Landesbeamten ausreichend zu bezahlen.

Eine ähnliche Entscheidung (eine Verweisung an das Bundesverfassungsgericht) hatte schon das Verwaltungsgericht Düsseldorf im Jahre 2005 gefällt.

Die Gewerkschaften verhandeln derzeit mit dem Finanzminister des Landes NRW darüber, dass auf die Einrede der Verjährung verzichtet wird, was bedeutet, dass nicht jede/r Beamte/in einen Widerspruch gegen die Kürzungen einreichen müsste. Dennoch wird empfohlen, sicherheitshalber diesen Widerspruch bereits einzureichen. Ein Muster finden Sie auf der nächsten Seite.

Name: _____
Anschrift: _____

Personalnummer: _____
Ort/Datum: _____

An das
Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW
Völklinger Str. 49

40221 Düsseldorf

Telefax: (0211) 6023-1243

Antrag auf Erhöhung meiner Beamtenbesoldung

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Verwaltungsgericht Arnsberg hat aktuell entschieden, dass die Besoldung der Beamten des Landes NRW seit dem Jahre 2003 nicht mehr den verfassungsrechtlichen Vorgaben entspricht. Insbesondere die Abschaffung des Urlaubsgeldes habe die Einkommensentwicklung der Beamten des Landes von der allgemeinen Lohnentwicklung abgekoppelt.

Aus diesem Grund hat das Verwaltungsgericht Arnsberg die 4 anhängigen Klageverfahren dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt.

Daher **beantrage** ich rückwirkend innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist eine nachträgliche Anpassung meiner Besoldung.

Die Höhe meiner Besoldung ist so zu bemessen, dass sie verfassungsgemäß ist und mich nicht von der allgemeinen Lohnentwicklung abkoppelt.

Ich bin damit einverstanden, dass die Entscheidung über diesen Antrag solange ausgesetzt wird, bis das Bundesverfassungsgericht über die Vorlage des Verwaltungsgerichts Arnsberg entschieden hat.

Mit freundlichen Grüßen

Neues Gesicht – neuer Name Neuzugang in der Mitarbeiter- und Konfliktberatung

Als Nachfolgerin von Birgitt Schauerte-Lau trat ich im August vergangenen Jahres meinen Dienst hier an der Uni Bonn an. Heute möchte ich die Gelegenheit nutzen, mich denen, die mich noch nicht kennen, ein bisschen genauer vorzustellen.



Als Diplom-Sozialpädagogin (Studium an der FH Dortmund) mit gezielt ausgebildeter Beratungskompetenz bringe ich auch universitäre Berufserfahrung mit: Ein Jahr lang unterstützte ich die Kollegen der Mitarbeiterberatung an der RWTH Aachen. Fokus meiner Arbeit war hier vor allem die Gesundheitsförderung von Beschäftigten.

In Folge der Errichtung einer Personalentwicklung in unserem Hause wurde mit meinem Kommen auch nach einem neuen Namen für die Beratungsstelle gesucht und gefunden.

Seit dem Herbst finden Sie meinen Kollegen Stephan Fried und mich nun unter dem Stichwort „Mitarbeiter- und Konfliktberatung“.

Weiterhin stehen wir Ihnen unter unserem Grundsatz *individuell – diskret – lösungsorientiert* als Ansprechpartner zur Verfügung. Dabei werde ich die Aufgabenbereiche der Beratungsstelle – wie etwa Unterstützung bei der Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz, Beratung im Umgang mit Suchtproblemen, sowohl für Betroffene, als auch für Kollegen/Vorgesetzte, Hilfestellung bei krankheitsbedingten oder persönlichen Krisen – nicht verändern und freue mich, diese Aufgabe weiter führen zu können. Auf eine gute Zusammenarbeit!

Kontaktdaten:

Katrin Sippel

Tel.: 73-4509

e-Mail: ksippel@uni-bonn.de

Büro: Adenauerallee 10

Termine werden nach vorheriger telefonischer Absprache oder per e-Mail vereinbart.



Der Datenschutzbeauftragte der Universität

- stellt sich vor

Die besondere Bedeutung des Datenschutzes wird in im Land Nordrhein-Westfalen durch die Aufnahme in die Verfassung unterstrichen. Nach Artikel 4 Abs. 2 „hat jeder Anspruch auf Schutz seiner personenbezogenen Daten. Eingriffe sind nur in überwiegendem Interesse der Allgemeinheit auf Grund eines Gesetzes zulässig“. Dieser Artikel ist Grundlage für das Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen - DSGVO NRW –. Es sieht in § 32 a für öffentliche Stellen, die personenbezogene Daten verarbeiten, einen Datenschutzbeauftragten (DSB) vor. Er ist direkt der Verwaltungsleitung unterstellt, hat dort das direkte Vortragsrecht und ist in seinem Handeln nicht weisungsgebunden.

Seine Aufgabe ist, „den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch die Verarbeitung personenbezogener Daten durch öffentliche Stellen in unzulässiger Weise in seinem Recht beeinträchtigt wird, selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner Daten zu bestimmen“ - informationelles Selbstbestimmungsrecht.- (§ 1 DSGVO NRW). Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person, z. B. Name, Alter, Familienstand, Geburtsdatum, Anschrift, Telefonnummer, aber auch Kontonummer, Kfz-Kennzeichen oder Personalausweisnummer. Dabei ist die technische Form der Angaben nicht von Bedeutung, So können auch Fotos und Videoaufnahmen personenbezogene Daten sein.

Der DSB hat jedes neue oder wesentlich geänderte Datenverarbeitungsverfahren vor Einführung durch die Behörde unter dem Gesichtspunkt des Datenschutzgesetzes zu überprüfen. Dazu gibt es das Instrument der „Vorabkontrolle“. Dies ist eine Untersuchung, die prüft, ob durch die beabsichtigte Einführung eines Datenverarbeitungsverfahrens in das Recht jedes Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung eingegriffen wird..

Damit der DSB die Vorabkontrolle durchführen kann, ist ihm ein „Verfahrensverzeichnis“ vorzulegen. In diesem Verzeichnis wird das zu beurteilende Verfahren minutiös beschrieben. Erst wenn der Datenschutzbeauftragte zustimmt, kann es eingeführt werden. Aufgabe des DSB ist auch, dieses Verzeichnis zu führen und jeder Person mit berechtigtem Interesse zur Einsichtnahme vorzulegen. Nur wenn Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse offenbart werden, kann er die Einsichtnahme verwehren.

An der Universität Bonn wird der Datenschutz sehr ernst genommen. Deshalb wurde schon vor einigen Jahren die „Dienstanweisung Datenschutz und Datensicherheit beim Einsatz von IT-Systemen“ in Kraft gesetzt. Sie enthält konkrete Vorgaben für jede/n PC-Nutzer/in, wie sie/er sich zu verhalten hat, wenn er/sie mit personenbezogenen Daten umgeht. Danach sind z. B. Räume mit DV-Ausstattung auch beim kurzzeitigen Verlassen abzuschließen, um Daten- oder Hardware-Diebstähle auszuschließen. Auch sollte das eigene Passwort nicht weitergegeben werden. Die Dienstanweisung kann im Intranet eingesehen werden unter: Verwaltung\ Universitätsverwaltung\ Dienstanweisungen. Der Datenschutzbeauftragte der Universität: Wolfgang Thewes, Tel. 7317, Vertreter: Willi Leven, Tel. 7294

Qualifikation im Blickpunkt

Personalentwicklungskonzept für die Landwirtschaftliche Fakultät

Fortbildung, Weiterbildung, Qualifizierung – seit Jahren wird viel über diese und ähnliche Schlüsselbegriffe wie „lebenslanges Lernen“ gesprochen und geschrieben. Nur gesprochen und geschrieben? Wenngleich eine Entwicklung nur in kleinen Schritten und ohne ein Gesamtkonzept kaum richtige Begeisterung auslösen kann, so lässt sich doch positiv attestieren, dass es immerhin keinen Stillstand gab. Der „große Wurf“ blieb indessen bisher aus.

Nun jedoch wurde an der Universität Bonn gehandelt. Die Hochschulleitung hat eine *Stabsstelle Personalentwicklung* eingerichtet, die derzeit mit 1 ½ Stellen ausgestattet ist und in Kürze eine weitere Kollegin an Bord nehmen wird. In unserem nächsten Info werden die Kolleginnen sich und ihre Arbeit einmal vorstellen.

Das erste größere Projekt, was in Angriff genommen wurde, soll aber bereits Thema dieses Infoheftes sein. Vorreiter ist hier die Landwirtschaftliche Fakultät – Bedarf ist überall.

In Eigenregie hatte bereits die Universitäts- und Landesbibliothek ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet, auch in der Universitätsverwaltung arbeitet man bereits seit einiger Zeit an einem Konzept. Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der TA's/Laboranten haben uns Interesse an einer verstärkten und systematischen Fort- und Weiterbildung bekundet.

Impulsgeber sind Faktoren wie der technologische Wandel, Stellenkürzungen in Folge der Mittel- bzw. Haushaltskürzungen, inhaltliche Neuausrichtung insbesondere bei Neubesetzung von Lehrstühlen und nicht zuletzt auch die demographische Entwicklung verbunden mit längerer Lebensarbeitszeit.

Es wird also weder neue Stellen geben, noch könnte man auf lange Sicht überhaupt damit rechnen, dass auf dem Arbeitsmarkt so zielbewusst und auf dem aktuellsten Stand ausgebildete Kräfte anzuwerben sind. Aber es werden neue Aufgaben und Herausforderungen auf uns zukommen.

Und es gibt noch einen weiteren Anlass, sich künftig sehr viel gründlicher und systematischer mit dem Thema zu beschäftigen. Der neue Tarifvertrag schreibt vor, dass alle Beschäftigten mindestens einmal jährlich einen Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch (gem. TV-L § 5) gegenüber ihrem direkten Vorgesetzten haben. Ein Anspruch auf eine tatsächliche Qualifizierung besteht jedoch nicht. Aber auch unabhängig von einer möglichen beruflichen Weiterentwicklung erfordern häufig schon die sich wandelnden Anforderungen am alten Arbeitsplatz zusätzliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, darauf kann und soll in diesen Gesprächen auch eingegangen werden – den auch dies wird unter dem Begriff Qualifizierung (Erhaltungsqualifizierung) verstanden.

PE-Projekt der Landwirtschaftlichen Fakultät

Bei dem Personalentwicklungsprojekt an der Landwirtschaftlichen Fakultät werden sicher alle Formen der Qualifizierung - Erhaltungsqualifizierung, Fort- und Weiterbildung und nicht zuletzt auch die Qualifizierung für eine andere Tätigkeit (Umschulung) - eine Rolle spielen. Längst nicht jede/r Beschäftigte wird davon betroffen sein, allerdings wird durch das konzeptionelle Vorgehen ein viel größerer Wirkungskreis erzielt als dies durch herkömmliche Fort- und Weiterbildungsbemühungen erreicht werden kann.

Neben der begrüßenswerten Chance für produktivere und gezieltere Qualifizierungsstrategien und daraus resultierender Arbeitszufriedenheit (auf beiden Seiten – bei Arbeitgeber wie Arbeitnehmer) stecken in einem solchen Projekt natürlich auch Risiken wie enttäuschte Erwartungen (ebenfalls auf beiden Seiten) und dadurch ausgelöste Demotivationseffekte.

Eine hohe Transparenz, Konfliktregelungsmechanismen, die Beteiligung der Betroffenen (in erster Linie stellvertretend durch zwei Beschäftigte - aber auch den PR - in der Steuerungsgruppe) sollen diesen Risiken weitgehend vorbeugen.

Zur Projektleitung wurde eine Steuerungskreis eingerichtet mit Mitgliedern aus den Bereichen: Hochschulleitung, Personalabteilung, Stabsstelle PE, Dekanat, eine externe Beraterin, Professor/inn/en sowie zwei Kollegen aus Technik und Verwaltung der Fakultät und dem Personalrat. Die erste Sitzung haben wir als sehr konstruktiv und lebendig erlebt.

In einem ersten Schritt werden nun Soll- und Ist-Profile erstellt.

Es wird also der zukünftige Bedarf (Soll) ermittelt, hierzu wird in erster Linie die Leitungsebene Informationen liefern müssen, betriebliche Abläufe müssen analysiert werden, Neuausrichtungen konkretisiert werden. Danach wird der Ist-Stand ermittelt, d.h. der derzeitige Qualifizierungsstand der Beschäftigten, hierbei sollen auch Kenntnisse und Fähigkeiten dokumentiert werden, die möglicherweise bisher nicht genutzt wurden (zusätzliche Ausbildungen die nicht der derzeitigen Tätigkeit entsprechen). Auf dieser Basis wird im Folgenden ein Qualifizierungsbedarf ermittelt.

Das Ziel der Fakultätsleitung ist es, dass Verfahren möglichst transparent zu machen, alle Ergebnisse sollen unmittelbar an die Beschäftigten weitergegeben werden. Aus diesem Anlass fand bereits im Anschluss an die erste Sitzung eine Vollversammlung statt, in der die Vorgehensweise im Rahmen des PE-Konzepts vorgestellt wurde. Auch diese Versammlung war sehr konstruktiv und lebhaft. Von Seiten der Kolleginnen und Kollegen wurde die Gelegenheit genutzt viele Fragen zu stellen. Wenn dieses Projekt von allen Seiten weiterhin so engagiert, kritisch im positiven Sinne und interessiert begleitet wird, sieht die Zukunft für die Landwirtschaftliche Fakultät gar nicht mal so übel aus.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Schon vor geraumer Zeit hatte der Personalrat auf Anregung der Kollegin Andrea Behr den Vorschlag ein „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ an der Universität Bonn zu etablieren in den Arbeitsschutzausschuss (ASA) eingebracht. Die daraufhin von der Stellvertreterin des Kanzlers, Frau Kornmesser, gegründete Arbeitsgruppe hatte im Wesentlichen zunächst den Auftrag den Ist-Zustand (die bereits bestehenden Angebote) der Universität Bonn zu dokumentieren. Danach ging es jedoch überhaupt nicht weiter. Im letzten ASA kündigte Frau Kornmesser erfreulicherweise an, dass geplant sei, dieses Projekt nun zunächst mit der Kapazität einer ¼ Stelle unter dem Dach der Stabsstelle PE weiterzuentwickeln.

Vorankündigung der Personalversammlung

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

unsere diesjährige Personalversammlung findet statt, am

**Montag, den 26. Mai 2008
um 9 Uhr
in der Aula des Uni-Hauptgebäudes**

Bitte merken Sie sich den Termin schon vor!
Wir werden Ihnen rechtzeitig eine Tagesordnung zusenden.
Vorschläge für die Tagesordnung erbitten wir urlaubsbedingt bis zum 25. April.