

DER PERSONALRAT INFORMIERT



Informationsheft des Personalrats der Universität Bonn
Nummer 57 – September 2015

Inhalt:

- Seite 3: Einladung zur Personalversammlung
- 4: Rechenschaftsbericht (Statistik)
- 5: Dienstvereinbarung zur Parkraumbewirtschaftung
- 8: Arbeitsmedizinische Vorsorge
- 10: Die Schwerbehindertenvertretung
- 11: Bericht aus Bonn

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



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wer regelmäßig zur Personalversammlung kommt oder unser Informationsheft liest, ist es wahrscheinlich schon leid, immer wieder begegnen Ihnen die Themen „Gute Arbeit“ und „Parkraumbewirtschaftung“.

Aber zum einen stoßen immer wieder neue Beschäftigte dazu, für die wir die Sachverhalte kurz resümieren wollen, zum anderen sind beide Themen nun in einem finalen Stadium angekommen, von daher gibt es tatsächlich Neues zu berichten.

Das Wirrwarr, das durch die Veröffentlichung einer *Allgemeinen Benutzungsregelung* und einer *Dienstvereinbarung* zur Parkraumbewirtschaftung ausgelöst wurde, hat schon zu diversen Rückfragen geführt. Diese Fragen und auch alle weiteren Fragen zum Thema möchten wir bei der kommenden Personalversammlung gerne im Gespräch mit Ihnen beantworten (oder von Seiten der Dienststelle beantworten lassen), denn im gemeinsamen Gespräch lassen sich Missverständnisse leichter ausräumen. Danach sehen wir hoffentlich alle klarer. Bitte senden Sie uns Ihre Fragen oder Kommentare schon im Vorfeld zu, damit eine kompetente Beantwortung der offenen Fragen vorbereitet werden kann. Vielen Dank!

Mit den besten Grüßen

Ihr Personalrat

IMPRESSUM

Herausgeber: Personalrat der Universität Bonn

Redaktion: R. Koppe, C. Müller

Gastbeiträge von Dr. E. Gogolin und 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

Einladung zur Personalversammlung

Mittwoch, 14. Oktober 2015

9.30 Uhr

Aula im Hauptgebäude, Regina-Pacis-Weg 3

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

leider war es uns in diesem Jahr nicht möglich, die Personalversammlung (wie ursprünglich geplant) in den September zu legen. Falls Ihnen der Termin ungünstig erscheint, möchten wir uns entschuldigen. Wir hoffen jedoch, dass die meisten von Ihnen trotz der Herbstferien an der Versammlung teilnehmen können!

Für die Personalversammlung haben wir folgende Tagesordnung vorgesehen:

1. Begrüßung
 - Grußwort des Rektors Professor Hoch
 - Grußwort des Kanzlers Dr. Lutz
2. Rechenschaftsbericht des Personalrats
 - Christel Müller, Vorsitzende
3. Aussprache/Diskussion
 - Fragen zum Rechenschaftsbericht
 - Beantwortung der im Vorfeld der Versammlung eingereichten Fragen
4. Verschiedenes

Die Personalversammlung soll ein Forum für die Beschäftigten sein, in dem diese ihre Meinung äußern und Fragen stellen können, gerne können die Fragen auch vorab dem Personalratsbüro 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 in Zahlen in der Zeit vom 19.08.2014
bis zum 22.09.2015**

Beteiligungsgrund	Anzahl
Abmahnung	10
Auflösungsvertrag, Beendigung Beschäftigung	65
Aushänge	89
Azubi, befristete Verlängerung der Ausbildung	2
Azubi, Einstellung	40
Azubi, Einstellung befristete Übernahme	18
Azubi, Kündigung in Probezeit	3
Azubi, Verlängerung der Probezeit	0
Beamte, Abordnung	3
Beamte, Beförderung	20
Beamte, Ernennung / Ernennung auf Probe	3
Beamte, Versetzung in den Ruhestand	0
Einstellung, befristet	91
Einstellung, unbefristet	40
Erhöhung der Arbeitszeit, befristet	66
Erhöhung der Arbeitszeit, unbefristet	8
Erörterung	12
Herabgruppierung	0
Höhergruppierung, Umgruppierung, befristet	18
Höhergruppierung, Umgruppierung, unbefristet	22
Initiativantrag	0
Kündigung, außerordentlich	1
Kündigung, in Probezeit	4
Reduzierung der Arbeitszeit, befristet	124
Reduzierung der Arbeitszeit, unbefristet	8
Sicherheitsbeauftragter, Ernennung	8
Sonstiges (z.B. MA-Gespräche, Gleitzeitregelung)	17
Strahlenschutzbeauftragter, Ernennung	5
Umsetzung, befristet	16
Umsetzung, unbefristet	29
Vorlagen insgesamt	821
Weiterbeschäftigung, befristet	116
Weiterbeschäftigung, unbefristet	29

Die oben aufgeführten Maßnahmen zur Mitbestimmung, Mitwirkung und zur Anhörung wurden vom Personalrat in insgesamt 58 Sitzungen behandelt.

Zudem wurde durch den Personalrat ein Seminar zum Thema „Rente“ inhaltlich vorbereitet.

Die Logistik (Versenden der Seminaurausschreibung, Einladungen der Teilnehmer, Seminarraum) wurde dabei durch die Stabsstelle Personalentwicklung übernommen.

Parkraumbewirtschaftung – Ende gut, alles gut?

Bereits vor einem Jahr fand sich an dieser Stelle ein ausführlicher Beitrag über das langwierige Verfahren zur Einführung der Parkraumbewirtschaftung, wir berichteten darüber, welche unterschiedlichen Verfahrensschritte der Arbeitgeber eingeleitet und wieder abgebrochen hatte, über die von Seiten der Personalräte eingeleiteten rechtlichen Schritte, haben über die Ablehnungsgründe des Personalrats informiert und über die Unmöglichkeit, einen Konsens zwischen Dienststellenleitung und Personalräten herzustellen – ein Ende war damals nicht in Sicht.

Aber nun, nach über 2 Jahren Verhandlung, liegt ein Ergebnis vor.

Mit Hilfe eines externen Verhandlungsleiters konnte eine Einigung erzielt werden.

Am 10.08.2015 fand die abschließende Sitzung der Einigungsstelle zum Thema „Parkraumbewirtschaftung“ statt, mit Vertretern der Dienststellenleitung, des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten und des Personalrats für die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung.

Geleitet wurden die Verhandlungen durch den Vorsitzenden der Einigungsstelle Herrn Manfred Jüngst (Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Köln a.D.).

Zu Beginn der Verhandlungen legte der Vorsitzende dar, dass die Regelungen am sachdienlichsten in Form einer „Dienstvereinbarung“ zu fassen seien.

Nachdem die Verhandlungspartner hinsichtlich der Parkentgelte keine Übereinstimmung erzielen konnten, brachte der Einigungsstellenvorsitzende folgenden Vorschlag ein:

Wie von der Dienststelle gewünscht, wird eine generelle Entgeltspflicht von 18 € pro Monat eingeführt, jedoch können viele Beschäftigte eine Befreiung von der Zahlung des Parkentgelts beantragen (aufgrund der Höhe des Nettoeinkommens und der Anzahl der unterhaltspflichtigen Personen).

Befreiung von der Zahlung (kostenfreies Parken)

In der Dienstvereinbarung heißt es dazu in § 7, Abs. 5

Auf Antrag sind antragsberechtigte Personen, deren durchschnittlicher Monatsverdienst (netto) den Betrag des pfändungsfreien Nettolohns nach der Anlage zu § 850c ZPO zuzüglich 20% nicht übersteigt, von der Entgeltspflicht zu befreien.

Der durchschnittliche Monatsverdienst (netto) wird aus den letzten drei vor der Antragstellung abgerechneten Monaten ermittelt. Dabei bleiben Einmalzahlungen in diesen Abrechnungen außer Ansatz.

Der durchschnittliche Monatsverdienst, der nicht überschritten werden darf, hängt somit von der Zahl der Personen ab, für die der Antragssteller unterhaltspflichtig ist (z. B. Kinder, LebenspartnerIn). Auch unter welchen Bedingungen ein/e LebenspartnerIn als unterhaltspflichtig gilt, wird in der Dienstvereinbarung festgelegt (Fußnote 2 enthält dabei ein Beispiel, um die Berechnung leichter verständlich zu machen):

Bei den zugrunde zu legenden Unterhaltspflichten für die Ermittlung des pfändungsfreien Nettolohns ist auch der/die Ehe- bzw. Lebenspartner/in¹ der antragsberechtigten Person zu berücksichtigen, soweit der für denselben Referenzzeitraum nach den

¹ Entscheidend ist bei Lebenspartnerschaft die Führung eines gemeinsamen Haushalts

vorstehend genannten Grundsätzen zu ermittelnde durchschnittliche Bruttomonatsverdienst dieser Person weniger als doppelt so hoch ist wie der Bruttoverdienst² der antragstellenden Person.

Im Folgenden finden Sie nun hier die aktuellen Zahlen der Pfändungsfreigrenzen aus der Zivilprozessordnung sowie die draus berechneten Freigrenzen des Nettoehalts, bis zu denen kein Parkentgelt gezahlt werden muss.

Anzahl unterhaltspflichtige Personen	Pfändungsfreigrenzen	Befreiung vom Parkentgelt
0	bis zu 1079,99€ netto	bis zu 1295,99€ netto
1	bis zu 1479,99€ netto	bis zu 1775,99€ netto
2	bis zu 1709,99€ netto	bis zu 2051,99€ netto
3	bis zu 1929,99€ netto	bis zu 2315,99€ netto
4	bis zu 2159,99€ netto	bis zu 2591,99€ netto
5 und mehr	bis zu 2379,99€ netto	bis zu 2855,99€ netto

Wie der oben zitierten Regelung in § 7 der Dienstvereinbarung entnommen werden kann, erfolgt eine **Befreiung von der Parkgebühr nur auf Antrag!**

Dieser muss in der Abteilung 4.1 gestellt werden. Das Netto-Einkommen kann durch die LBV-Abrechnung nachgewiesen werden, das Einkommen eines/einer Partner/in durch eine entsprechende Entgeltbescheinigung.

Befreiung von der Zahlung / Weitere Ausnahmen

Wie auch ursprünglich vorgesehen, gibt es weitere Ausnahmen von der Zahlung eines Parkentgelts. Schwerbehinderte mit Merkzeichen „aG“ bzw. „Blauem Ausweis“ sind von der Zahlung eines Parkentgelts ausgenommen.

Andere in der Dienstvereinbarung nicht weiter spezifizierte Ausnahmen können etwa sein, dass im Schichtdienst so früh begonnen werden muss, dass der Arbeitsplatz mit öffentlichem Nahverkehr nicht erreichbar ist und ähnliches.

Auch hier muss ein Antrag an Abteilung 4.1 gestellt werden.

Parkplatz- und Härtefallkommission (§ 8 der Dienstvereinbarung)

Wenn Abteilung 4.1 einen Antrag auf Befreiung vom Parkentgelt nicht genehmigen will, entscheidet die Parkplatz- und Härtefallkommission. Diese besteht aus vier Vertretern der Dienststelle und jeweils zwei Vertretern unseres Personalrats und des Personalrats der wissenschaftlich Beschäftigten. Sollte dort keine Einigung möglich sein (d.h. bei Stimmgleichstand zwischen Personalräte- und Dienststellenseite), entscheidet in wesentlichen Punkten die Einigungsstelle (unter Leitung eines externen Verhandlungsleiters, s. oben), was es der Dienststelle nicht möglich macht, einen nachvollziehbaren Antrag einfach abzulehnen (allerdings muss ein Antrag tatsächlich sinnvoll begründet sein, damit er aussichtsreich in der Einigungsstelle verhandelt werden kann). Bei einer solchen Regelung werden im Normalfall alle Seiten daran interessiert sein, zu einer sachlich nachvollziehbaren Entscheidung zu kommen. Die Parkplatz- und Härtefallkommission kann von jedem Beschäftigten angerufen werden.

² Rechenbeispiel:

Antragsteller/in verdient 1.500,00 € brutto; Partner zählen als Unterhaltsberechtigter mit bis zu einem eigenen Bruttoverdienst von 2.999,99 €. Erst ab 3.000,00 € sind Partner nicht mitzuzählen.

Was könnte noch wichtig sein?

Im Intranet finden Sie ein Rundschreiben der Dienststelle zur Einführung der Parkraumbewirtschaftung zum 01.10.2015 (Rundschreiben Nr. 50 / 2015).

Zudem wurde allen Beschäftigten per Hauspost der Text der Dienstvereinbarung zugesandt.

Ab 1. Oktober benötigen Sie einen Parkausweis, bezahlen müssen sie allerdings für Oktober und November noch nicht, die Entgeltspflicht gilt erst ab dem 01.12.2015.

Zur Beantragung des Parkausweises findet sich im Internet ein entsprechendes Formular

https://prb.verwaltung.uni-bonn.de/prb_int/main.html

Leider findet sich dort bisher kein Formular zur Befreiung von der Entgeltspflicht. Bitte lassen Sie sich davon nicht abschrecken und beantragen Sie dieses per E-Mail formlos bei Abteilung 4.1 – sollte es Probleme geben, wenden Sie sich bitte an uns.

Auch Anträge an die Härtefallkommission können Sie formlos an Abt. 4.1 richten, bitte senden Sie Ihre Anträge in Kopie auch an uns.

Für die Parkplatz- und Härtefallkommission hat der Personalrat folgende Mitglieder benannt:

Herr Barthel Gemein (Vertreter: Herr Hans Böttger)

Frau Claudia Veit (Vertreterin: Frau Renate Koppe)

Außerdem nimmt die Schwerbehindertenvertretung beratend an den Sitzungen teil.

Die Dienstvereinbarung für die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung sowie für die wissenschaftlichen Beschäftigten der Universität kann frühestens nach fünf Jahren gekündigt werden, so dass eine Erhöhung des Parkentgelts oder die Änderung der dort festgeschriebenen Regelungen so lange nicht möglich ist.

Parkplatznutzer, die nicht unter die Regelungen der Dienstvereinbarung fallen

Da die Dienstvereinbarung nur für die durch die Personalräte vertretenen Beschäftigten gilt (das sind Beschäftigte aus Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte, jedoch keine ProfessorInnen), hat die Universitätsleitung gleichzeitig eine „Allgemeine Benutzungsregelung für die Parkflächen der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn“ herausgegeben, die für Professorinnen und Professoren, Studierende und einige andere Personengruppen gilt.

Diese Benutzungsregelung legt mit der Dienstvereinbarung identischen Regelungen fest, ausgenommen sind jedoch die Möglichkeiten auf Befreiung von der Zahlung sowie die Anrufung der Härtefallkommission.

Veröffentlicht wurde diese Benutzungsregelung für die Parkflächen (gemeinsam mit der Dienstvereinbarung) in:

Amtliche Bekanntmachungen, Nr. 24 vom 2. September 2015 (45. Jahrgang)

Neue Handlungsanleitung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge an der Universität Bonn

Grundsätzliches:

Alle Beschäftigten der Universität Bonn haben ein Recht auf eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge.

Dies ist in der Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (neu Dezember 2013) gesetzlich geregelt. Diese Verordnung richtet sich an Arbeitgeber und Betriebsärzte. Im Rahmen ihrer Verantwortung als Vorgesetzte sind die Führungskräfte der Universität Bonn verpflichtet, aufbauend auf die Gefährdungsbeurteilung für jeden ihrer Mitarbeiter zu überprüfen, ob und welche arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich ist.

Pflichtvorsorge: die betriebsärztliche Bescheinigung ist Voraussetzung für die Aufnahme der Tätigkeit.

Angebotsvorsorge: freiwillig für den Mitarbeiter, muss aber in regelmäßigen Abständen erneut angeboten werden (z.B. bei der Unterweisung).

Wunschvorsorge: muss jedem Mitarbeiter auf seinen Wunsch hin ermöglicht werden, z.B. weil er einen Zusammenhang zwischen gesundheitlichen Problemen und der Gefährdung durch die Tätigkeit sieht.

Im Anhang der Verordnung sind Gefährdungen und Vorsorgeformen aufgelistet.

Einige Beispiele:

- **Hautbelastung** durch Feuchtarbeit, Tragen von Handschuhen, Benutzen von Desinfektionsmitteln
- Umgang mit giftigen oder krebserzeugenden **Chemikalien** in Laboratorien
- **Infektionsgefährdung** durch Arbeiten mit biologischen Materialien, mit Tieren, mit Bodenproben, mit Abwasser, mit Mikroorganismen
- **Allergiegefährdung** durch Umgang mit Chemikalien, Tierstäuben, Futtermittel, mit Staub, mit Pollen
- Tätigkeit am **Computer** mit Belastung für Augen oder Wirbelsäule und Gelenke
- Arbeiten unter **Lärm**, mit schwerer **körperlicher Belastung** oder in Zwangshaltung
- **Psychische Überbelastung**, übermäßiger Stress, Mobbing

Eine neue Handlungsanleitung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge wird zurzeit erstellt und in den nächsten Monaten an alle Hochschulangehörigen verschickt.

Was ist neu:

- Begriff **Vorsorge** statt Vorsorgeuntersuchungen
- Schwerpunkt der Vorsorge ist die **individuelle Beratung**; weiterführende Untersuchungen können zusätzlich vom Betriebsarzt empfohlen werden, sind aber **freiwillig**.
- Vorsorgen als **Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge**. Die Wahrnehmung der Vorsorge auf Wunsch des Beschäftigten soll besonders gestärkt werden.
- Die **Vorsorgekartei** wird nicht nur über Pflicht-, sondern auch über Angebots- und Wunschvorsorge beim Arbeitgeber (Personalabteilung) geführt.
- Bescheinigung: Die Information an den Arbeitgeber über "gesundheitliche Bedenken" entfällt. Eventuelle gesundheitliche Einschränkungen oder Empfehlungen werden nur dem Beschäftigten persönlich mitgeteilt.
- Der Arbeitgeber erhält für die Vorsorgekartei, die er zu führen hat, eine Teilnahmebescheinigung mit der Information über Datum und Anlass der Vorsorge sowie Frist für die nächste Vorsorge.

Was ändert sich nicht:

- Die (betriebs-)ärztliche Schweigepflicht gilt weiterhin uneingeschränkt.
- Die Verantwortung für die Veranlassung der Vorsorge liegt beim Vorgesetzten (Ausnahme: Wunschvorsorge).
- Untersuchungen nach Strahlenschutz- und Röntgenverordnung laufen weiter wie bisher.
- Vorsorgen finden zu Beginn der Tätigkeit statt und danach etwa alle 3 Jahre.

Was ist zu beachten:

für Beschäftigte:

- am besten telefonisch einen Termin beim Betriebsarzt vereinbaren und das Anmeldeformular (vom Vorgesetzten ausgefüllt und unterschrieben) zur Vorsorge mitbringen
- eine Kopie der Arbeitgeberbescheinigung wird Ihnen zur Weiterleitung an den zuständigen Vorgesetzten übergeben, damit er gemäß der Frist die nächste Vorsorge veranlassen kann. (Selbst dran denken ist aber auch nicht verboten)
- Neues Bescheinigungsverfahren ist bereits umgesetzt

für Führungskräfte:

- Anmeldeformular ausfüllen, unterschreiben und dem Mitarbeiter aushändigen
- bis zur Umsetzung des neuen Verfahrens bitte die alten Vordrucke benutzen

Informationen und Vordrucke: www.betriebsarzt.uni-bonn.de

Bonn, im September 2015

Dr. E. Gogolin
Betriebsärztin

Vorstellung der Vertretung der schwerbehinderten Menschen

Seit Dezember 2014 werden die schwerbehinderten Beschäftigten der Universität Bonn von einem neuen Gesicht vertreten: Frau Katrin Sippel hat das Wahlamt von Frau Christine Schröder-Diederich übernommen. Katrin Sippel ist vielen aus dem Bereich der Gesundheitsförderung wie der Mitarbeiterberatung bekannt und seit 2007 an der Universität beschäftigt. Sie ist Mutter von zwei Kindern und füllt die Stelle der SBV mit einem 80%igen Stellenanteil aus.



Das Stellvertreterteam der Schwerbehindertenvertretung setzt sich zusammen aus:

1. Stellvertreter: Herr Albert Schmitz (freigestelltes Personalratsmitglied)
2. Stellvertreterin: Frau Marion Becker (Beauftragte für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung)
3. Stellvertreterin: Frau Claudia Veit (freigestelltes Personalratsmitglied)
4. Stellvertreterin: Frau Anne Fehlis (Bibliothekarin am Fachbereich Rechtswissenschaften)
5. Stellvertreterin: Frau Beatrix Jurofsky (Büroangestellte Inst. f. Physikal. und Theoret. Chemie)

An dieser Stelle herzlichen Dank an alle Wählerinnen und Wähler für die hohe Wahlbeteiligung und für das entgegengebrachte Vertrauen!

Für die persönliche Beratung rund um das Thema (Schwer-)Behinderung erreichen Sie Frau Sippel telefonisch unter der Nummer 73 1745 oder per Mail unter sbv@uni-bonn.de

Lernen Sie Frau Sippel und das Team der Schwerbehindertenvertretung persönlich kennen:

Für den **13. April 2016** ist eine **Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten** in Planung. Über eine rege Teilnahme freuen sich die Kolleginnen und der Kollege! (Eine Einladung hierzu geht den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gesondert zu.)

Bericht aus Bonn

Neue Grundordnung der Universität Bonn

oder: Wie wir lernen mussten, dass ein nicht paritätisch besetztes Gremium keine Mehrheiten für eine paritätische Besetzung herstellen kann

Seit Oktober 2014 gibt es in NRW ein neues Hochschulgesetz, dadurch waren Anpassungen in der Grundordnung (GO) der Universität Bonn erforderlich. Die GO wurde komplett überarbeitet, im Juli fand eine abschließende Debatte dazu im Senat statt. Eines der strittigsten Themen dabei war, die durch das neue Hochschulgesetz eröffnete Möglichkeit, den Senat paritätisch zusammenzusetzen – d.h., allen dort vertretenen Statusgruppen (ProfessorInnen / WissenschaftlerInnen / Beschäftigten aus Technik und Verwaltung / Studierenden) die gleiche Anzahl von Sitzen bzw. Stimmen zuzuordnen. Bisher sah die Sitzverteilung im Senat folgendermaßen aus: 12 ProfessorInnen, 4 WissenschaftlerInnen, 4 Studierende und 3 Beschäftigte aus Technik und Verwaltung.

Exakt dieses Stimmenverhältnisse wurden nun auch in der neuen GO wieder festgeschrieben. Obwohl zuvor anderslautende Vorschläge von Seiten der Studierenden und der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung eingereicht wurden. Selbst die aus Mitgliedern aller Statusgruppen besetzte Senatskommission, die zur Vorbereitung einer neuen GO eingerichtet worden war, hatte einen anderslautenden Vorschlag vorgelegt. Die professorale Mehrheit im Senat sah auch nicht die Notwendigkeit eines Vermittlungsausschusses, der im Vorfeld die diversen Lösungsvorschläge hätte diskutieren und einen Kompromiss vorbereiten können.

In der abschließenden Abstimmung wurde die neue Grundordnung mit 16 Ja-Stimmen gegen 7 Nein-Stimmen angenommen.

Die aller Orten immer wieder geforderten zeitgemäßen Strukturen (Hierarchieabbau, Beteiligung, Teamstrukturen) sind für den Senat der Uni Bonn wohl noch Neuland. (Die GO wurde veröffentlicht in: *Amtliche Bekanntmachungen, Nr. 39, 17.09.2015*)

Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit der Universitätsverwaltung

Aus diversen gegebenen Anlässen, möchten wir noch einmal darauf hinweisen, dass die Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ der zentralen Universitätsverwaltung den Beschäftigten eine größere Flexibilität gewährleisten sollte als die in der Verwaltung zuvor gültige „Gleitzeitregelung“ (bei dieser bestand eine Kernarbeitszeit im Umfang von fünf Stunden, monatlich waren vier Kernzeitverletzungen möglich).

Die im Rahmen der „Flexiblen Arbeitszeit“ gemeinsam festzulegenden Öffnungszeiten sollen die Erreichbarkeit der Abteilungen in diesem Zeitfenster sicherstellen. Diese Erreichbarkeit ist explizit nicht so auszulegen, dass die Anwesenheit aller Beschäftigten während der Öffnungszeiten sichergestellt werden soll. Durch die damit möglichen Verschiebungen von individuellem Arbeitsbeginn und Arbeitsende wird auch ein größeres Zeitfenster bei der generellen Besetzung der Abteilungen ermöglicht. Die Erreichbarkeit während der Öffnungszeiten soll durch Absprachen untereinander im Wechsel geregelt werden.

Diese größere Flexibilität war seinerzeit insbesondere ein Anliegen der Dienststelle und keinesfalls nur des Personalrats.

Gute Arbeit / Gute Beschäftigungsbedingungen

Sicher erinnern Sie sich, dass es zu diesem Thema verschiedene Projekte gab (Personalratsprojekt für Ausbildung, Rektoratsarbeitsgruppe, AG beim Ministerium).

Das **Personalratsprojekt zum Thema Ausbildung** ist abgeschlossen, eine kleine Gruppe von 8 Ausbilderinnen und Ausbildern sowie 3 Personalratsmitglieder arbeitet weiter an der Umsetzung der Ergebnisse. Durch diesen Arbeitskreis ist sichergestellt, dass die durch das Projekt angestoßenen Aktivitäten verstetigt werden können. Derzeit erstellt die Gruppe einen „Leitfaden“ zum Thema Ausbildung, der sehr arbeitsaufwendig ist und uns sicher noch einige Zeit beschäftigen wird, zumal alle Akteure diese Aufgabe nebenbei bewältigen müssen.

Die Ergebnisse der **Rektoratsarbeitsgruppe** wurden Anfang 2015 im Senat vorgestellt. Ein Rektoratsbeschluss vom 27.04.2015 forderte die Dekane aller Fakultäten auf, das Thema „gute Arbeit“ fakultätsintern zu diskutieren, insbesondere die Themenfelder: Erstellung von Organigrammen, Festlegung von Weisungsbefugnissen, Definition von Kommunikationswegen, Mitarbeitergespräche, Fachübergreifende Vernetzung von Fachbereichsmanagern, Studienmanagern, Prüfungsamtsleitern etc., Würdigung von Sonderaufgaben (z.B. Aufgaben im Rahmen von FFF), Lehrpreise für wissenschaftliche Mitarbeiter.

Die Verhandlungen der Universitätsleitungen und weiterer Akteure (wie z.B. Arbeitnehmersvertreter) mit dem **Ministerium** haben nun ebenfalls zu einem Ergebnis geführt. Der laut Hochschulgesetz § 34a zu erstellende „Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen“ liegt vor und kann nun bis Ende des Jahres von den einzelnen Hochschulleitungen unterzeichnet werden. Der Rahmenkodex kann für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn mindestens die Hälfte der Hochschulen ihn unterzeichnet. Für die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung (MTV) wurde der Kodex bereits durch die Landespersonalrätekonferenz unterschrieben. Auf unserer Homepage finden Sie einen Link zum Rahmenkodex.

Dieses Projekt ist also noch nicht abgeschlossen und wird es natürlich auch nie sein.

Wirtschaftsausschuss gemäß LPVG § 65a

Seit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes in Jahre 2011 wurde den Personalräten die Möglichkeit eröffnet, einen Wirtschaftsausschuss (WA) einzurichten, der sie im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage der Organisation berät. Gemeinsam mit dem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten haben wir seinerzeit einen solchen Wirtschaftsausschuss eingerichtet. Hier gab es inzwischen personelle Veränderungen, einige insbesondere stellvertretende WA-Mitglieder sind zurückgetreten oder aus dem Dienst der Universität ausgeschieden.

Aktuell ist der WA wie folgt besetzt:

Frau Veronica Christl (Abt. 4.5), Herr Dr. Norbert Jöpen (Physikalisches Institut), Herr Jens Mekelburger (Institut für Physikalische und Theoretische Chemie), Herr Dr. Thoralf Räsch (Mathematisches Institut), Herr Ingo Weiler (Abt. 5.6) sowie die Personalratsmitglieder Herr Dr. Udo Bremer (PRwiss) und Frau Claudia Veit (Personalrat / Sprecherin des Wirtschaftsausschusses). Dem maximal 7-köpfigen Gremium muss laut Gesetz mindestens ein PR-Mitglied angehören.

Für jedes Wirtschaftsausschuss-Mitglied haben wir außerdem eine/n persönliche/n Vertreter/in benannt, dies sind: Herr Thomas Lenz (Abt. 4.5), Herr Dr. Peter Preuß (Hochschulsport), N.N., N.N., Frau Christina Mühle (Abt. 7.3), Herr Dr. Jochen Winter (PRwiss), Frau Christel Müller (Personalrat).