

# Info - Nr. 2 / 2009



## **Themen dieser Ausgabe:**

**Tarifinformationen**

**wiss. Nachwuchs**

**Gefährdungsanalyse**

**Personalversammlung**

## **Inhaltsverzeichnis:**

Eine neue Abkürzung in der Universitätswelt	Seite 2
Der TV-L: seine Auswirkungen und was tut sich noch ?	Seite 3
Good bye, Qualifizierungsstellen!	Seite 6
Wo es lärmt und staubt, da wird gebaut!	Seite 11
Belastende Arbeitsbedingungen analysieren	Seite 12
Betriebsausflug	Seite 15
Arbeitsbefreiung (§ 29 TV-L)	Seite 16
JAV-Jahresrückblick 2009	Seite 17
Personalversammlung 2010	Seite 19

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht unbedingt die Meinung des Personalrates widerspiegeln.

Redaktionsschluss aller Beiträge: 15. November 2009

Herausgeber: Personalrat der Universität Trier  
Gestaltung: Rebekka Peiser

Der Personalrat stellt sich vor:



von links in der vorderen Reihe:

Irene Heutehaus, Maria Kiefer-Koltes, Dorothea Feller, Alfred Michels, Dr. Ute Hafner,  
Werner Rüffer, Katrin Staude

von links in der hinteren Reihe:

Ursula Ferlemann, Rebekka Peiser, Heribert Willger, Martin Bach, Oliver Thiel,  
Kilian Neyses

auf dem Foto fehlen: Dr. Rumjana Ivanovo-Kiefer, Dr. Huiru Liu, Catherine Takvorian,  
Mechthild Kesten-Turner

**Eine neue Abkürzung in der Universitätswelt  
oder Was ist eigentlich KLR?**

Etwas Neues wird eingeführt:

## Die **Kosten-Leistungs**Rechnung (KLR)

Definition nach WIKIPEDIA:

Definition: Die Kosten- und Leistungsrechnung (KLR), auch als Kosten- und Erlösrechnung (KER), Kostenrechnung (KoRe) oder Betriebsergebnisrechnung bezeichnet, ist ein Aufgabengebiet der Betriebswirtschaftslehre.

Sie ist Teil des internen Rechnungswesens und unterliegt im Vergleich zur Finanzbuchhaltung kaum gesetzlichen Vorschriften. Die KLR dient in erster Linie der Informationsbereitstellung für die kurzfristige (operative) Planung von Kosten und Erlösen sowie deren Kontrolle anhand von Plan-, Soll- und Istdaten. Die langfristige (strategische) Planung erfolgt mit Hilfe der Investitionsrechnung.

Ziele: Die KLR ist ein institutionalisiertes Informationssystem, das alle wirtschaftlich auswertbaren Vorgänge der Informationsgewinnung und Informationsverarbeitung über angefallene oder geplante Geschäftsvorgänge beinhaltet und vorwiegend an Unternehmensinterne gerichtet ist.

Die KLR dient der Ermittlung von Kosten- und Leistungsdaten zur besseren Übersichtlichkeit der Betriebsbilanz. Hauptaufgabe der KLR ist der Nachweis des Werteverzehrs von betriebswirtschaftlichen Produktionsfaktoren bezogen auf die Wertschöpfungskette in einer Rechnungsperiode.

Ziele und Aufgaben der KLR sind:

- Die Wirtschaftlichkeitskontrolle der Prozesse, Kostenstellen, Abteilungen bzw. Betriebe mittels Soll/Ist-Vergleich, Zeitvergleich oder Institutionenvergleich
- die Kostenkalkulation und Nachkalkulation und Bewertung der Kostenträger
- Gewinnung von Informationen als Basis für Entscheidungsrechnungen, z. B. über Selbstherstellung oder Fremdbezug (z.B. für Produktpolitik)- und Annahme oder Abgabe von Angeboten (z.B. für Preispolitik)
- Ermöglichung der Umsetzung einer kurzfristigen Erfolgsrechnung (KER). Voraussetzung ist eine korrekte Kosten- und Leistungserfassung.
- Bewertung der Warenvorräte in der Jahresbilanz
- Grundsätzlich gilt für die Einführung oder Beibehaltung der Kostenrechnung, dass diese Aufgaben selbst nicht mehr Kosten verursachen dürfen, als sie Einsparungen und Wertschöpfung – im Sinne der Informationsbeschaffung – für den Betrieb bringen

eraus

Es bleibt abzuwarten, wie die ermittelten Daten verwendet und welche Schlüsse hieraus gezogen werden

Maria Kiefer-Koltes

## **Der TV-L: seine Auswirkungen und was tut sich noch ?**

Der TV-L (der Tarifvertrag der Länder) ist am 12. Oktober 2006 in Kraft getreten. Er hat den BAT im Angestelltenbereich ersetzt und den MTArb. im Arbeiterbereich. Alle bereits vor diesem Zeitpunkt Beschäftigten wurden zum 1. November 2006 in den TV-L übergeleitet.

Hierzu gibt es Regelungen im Überleitungstarifvertrag (TVÜ-Länder). Da die Tabellenentgelte im TV-L bezogen auf die jeweilige Eingruppierung in der Regel geringer sind als sie das im BAT oder MTArb. waren, erhalten all diejenigen, die übergeleitet wurden Besitzstandszahlungen, die ihrem bisherigen Einkommen nach den Tabellen des BAT entsprachen. Darüber hinaus gilt für diesen Personenkreis auch der Besitzstand bezüglich der Eingruppierung in die übergeleitete Entgeltgruppe.

Die Beschäftigten, die ab dem 1. November 2006 neu eingestellt werden, erhalten ihre Vergütung ausschließlich nach den Tabellen des TV-L. Dabei erfolgen die Eingruppierungen heute immer noch nach den Kriterien der Vergütungsordnung zum BAT oder den Kriterien des MTArb. Zusätzlich steht bei den neu eingestellten Beschäftigten aber folgendes noch im Arbeitsvertrag „Bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung sind alle Eingruppierungsvorgänge vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand (§ 17 Absatz 3 Satz 1 TVÜ-Länder).“

Dieser Vorbehalt gilt zudem auch für die bislang mit Besitzstand übergeleiteten Beschäftigten, sobald sie höhergruppiert werden oder bei jeder Änderung ihrer bisherigen Tätigkeiten. Dies ist vielfach nicht bekannt und könnte sich nach in Kraft treten einer neuen Entgeltordnung nachteilig auswirken.

Warum steht dieser Vorbehalt überhaupt auf den Arbeitsverträgen bzw. auf Höhergruppierungsmitteilungen? Er ist dort deshalb angebracht, weil die Eingruppierung nach der Vereinbarung einer neuen Entgeltordnung neu überprüft werden soll (muss). Ggf. kann oder muss die Entgeltgruppe dann wieder korrigiert werden. Ob es für den davon betroffenen Personenkreis bei der Überprüfung der Entgeltgruppe wieder Vereinbarungen zu Besitzständen geben wird, ist heute nicht absehbar. Wer aber glaubt, dass eine neue Entgeltordnung besser sein wird als die bisherigen Regelungen des BAT oder des MTArb., wird sehr wahrscheinlich seiner Illusionen beraubt werden. Das belegen nicht zuletzt die bisherigen Verhandlungen im Bereich des Bundes und der Kommunen (TV-ÖD), die bereits 1-2 Jahre länger laufen als die Verhandlungen mit den Ländern. Hier zeigt sich, dass die Eingruppierung in den Entgeltgruppen nach der neuen Entgeltordnung jeweils um eine oder gar zwei Gruppen tiefer liegen sollen. Einzige Chance, das zu verhindern, wären starke Gewerkschaften, d.h. größere Organisationsquoten, d.h. größere Durchsetzungs-fähigkeit. Somit ist jede/r Beschäftigte angesprochen, seinen Beitrag zu einer starken Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinteressen zu leisten.

Die Arbeitgeber der Länder (TdL) und ver.di hatten sich bereits bei den Vereinbarungen zum TV-L darauf verständigt, die Entgeltordnung unverzüglich weiter zu verhandeln. Deshalb sah der TV-L auch keine nach den Regelungen des BAT oder des MTArb. möglichen Bewährungsaufstiege mehr vor. Da aber bis heute eine neue Entgeltordnung aussteht, wurde in den weiteren Tarifverhandlungen mit Wirkung vom 1. März 2009 nachträglich vereinbart, dass Bewährungsaufstiege zunächst doch wieder möglich sind und vollzogen werden können. Die Personalabteilung hat alle Beschäftigten, die von dieser Regelung Vorteile haben könnten, persönlich angeschrieben und informiert. Weiterhin wurde in dieser Tarifeinigung vereinbart, dass das Leistungsentgelt - eine den Arbeitgebern sehr wichtig gewesene "große neue Errungenschaft" des TV-L - zum 1. Januar 2009 wieder ersatzlos gestrichen wurde. Zusätzlich wurde noch eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 1,2% zum 1. März 2010 vereinbart und die Absichtserklärung formuliert, dass nach den Sommerferien unverzüglich Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung aufgenommen werden.

Zurzeit ist es so, dass die Tarifverhandlungen zum Eingruppierungsrecht wieder aufgenommen wurden. Grundlage bleiben zunächst die bisherigen Eingruppierungs-grundsätze der Anlage 1a

zum BAT und die Tätigkeitsmerkmale des MTArb. Zunächst soll es eine redaktionelle Bereinigung gegenstandslos gewordener oder überholter Tätigkeitsmerkmalen geben. Dann geht es um Ergänzungen aus neuen beruflichen Entwicklungen. Da sowohl die Anlage 1a wie auch ein Teil der anderen Tätigkeitsmerkmale wie auch der MTArb. an vielen Stellen Zeit- oder Bewährungs-aufstiege enthalten, die seit der Einführung des TV-L streitig sind und schon einmal Gegenstand von Übergangsbestimmungen beim letzten Tarifabschluss waren, ist jedes einzelne Merkmal in den Verhandlungen umstritten. Es soll bei der neuen Entgeltordnung zudem eine grundsätzliche Änderung geben. Die neuen Tätigkeiten sollen als Funktionsmerkmale neben einem schmalen allgemeinen Teil gelten.

Besondere Fragestellungen ergeben sich aus Sicht des ver.di - Fachbereich Bildung und Wissenschaft bezüglich folgender Beispiele:

Die neuen Hochschulabschlüsse Bachelor und Master sind in der Überarbeitung der Tätigkeitsmerkmale zum BAT zu übernehmen.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in den Hochschulen, deren Zugehörigkeit in der Eingruppierung bisher nicht eindeutig geklärt wurde. Das gleiche gilt für Lektoren/innen.

Die vom BAT her bekannte Formel der „sonstigen Angestellten, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“ soll in „und sonstige Angestellte, die entsprechende Tätigkeiten ausüben“ umformuliert werden, da die Arbeitgeber immer wieder die gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen bestreiten.

In der neuen Entgeltordnung soll die Bewertung der Arbeit diskriminierungsfrei erfolgen. In diesem Zusammenhang soll die Anlage N (Schreibkräfte) gestrichen werden.

Für Beschäftigte in Bibliotheken sollen die speziellen Merkmale aufgehoben und in den allgemeinen Teil überführt werden.

Für Hochschulsekretäre/innen sollen eigene Tätigkeitsmerkmale gebildet werden.

Die Regelungen in der Datenverarbeitung sind so überholt, dass sie grundsätzlich überarbeitet werden müssen.

Beschäftigte im Gartenbau. deren Vergütung heute im Abschnitt E, aber auch im MTArb. geregelt ist, sollen ebenfalls im allgemeinen Teil eingebunden werden.

Die Laboranten sollen in die Eckeingruppierung 5 eingereiht werden.

Erste Ergebnisse sollen aus diesen laufenden Verhandlungen im Dezember vorliegen, so sieht es jetzt der ehrgeizig vereinbarte Zeitplan vor. Es bleibt somit spannend, zumindest für alle diejenigen, deren momentane Eingruppierung unter Vorbehalt (s.o. = steht sowie für alle zukünftig Einzustellenden.

Martin Bach

Entgelttabelle nach dem TV-L

Stand: 01.03.2009

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr	Nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
15	3.630,75	4.027,30	4.176,65	4.707,10	5.108,80	
14	3.285,70	3.646,20	3.857,35	4.176,65	4.665,90	
13	3.028,20	3.362,95	3.543,20	3.893,40	4.377,50	
12	2.714,05	3.012,75	3.435,05	3.805,85	4.284,80	
11	2.621,35	2.904,60	3.115,75	3.435,05	3.898,55	
10	2.523,50	2.801,60	3.012,75	3.223,90	3.625,60	
9	2.229,95	2.472,00	2.595,60	2.935,50	3.203,30	

8	2.085,75	2.312,35	2.415,35	2.513,20	2.621,35	2.688,30
7	1.951,85	2.163,00	2.302,05	2.405,05	2.487,45	2.559,55
6	1.915,80	2.121,80	2.224,80	2.327,80	2.394,75	2.466,85
5	1.833,40	2.029,10	2.132,10	2.229,95	2.307,20	2.358,70
4	1.740,70	1.931,25	2.060,00	2.132,10	2.204,20	2.250,55
3	1.714,95	1.900,35	1.951,85	2.034,25	2.101,203	2.157,85
2	1.581,05	1.751,00	1.802,50	1.854,00	1.972,454	2.096,05
1	alle 4 Jahre	1.405,95	1.431,70	1.462,60	1.493,50	1.570,75

Entgelttabelle nach dem TV-L

Stand: 01.03.2010

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr	Nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
15	3.674,32	4.075,63	4.226,77	4.763,59	5.170,11	
14	3.325,13	3.689,95	3.903,64	4.226,77	4.721,89	
13	3.064,54	3.403,31	3.585,72	3.940,12	4.430,03	
12	2.746,62	3.048,90	3.476,27	3.851,52	4.336,22	
11	2.652,81	2.939,46	3.153,14	3.476,27	3.945,33	
10	2.553,78	2.835,22	3.048,90	3.262,59	3.669,11	
9	2.256,71	2.501,66	2.626,75	2.970,731,2	3.241,74	
8	2.110,78	2.340,10	2.444,33	2.543,36	2.652,81	2.720,56
7	1.975,27	2.188,96	2.329,67	2.433,91	2.517,30	2.590,26
6	1.938,79	2.147,26	2.251,50	2.355,73	2.423,49	2.496,45
5	1.855,40	2.053,45	2.157,69	2.256,71	2.334,89	2.387,00
4	1.761,59	1.954,43	2.084,72	2.157,69	2.230,65	2.277,56
3	1.735,53	1.923,15	1.975,27	2.058,66	2.126,413	2.183,74
2	1.600,02	1.772,01	1.824,13	1.876,25	1.996,124	2.121,20
1		1.422,82	1.448,88	1.480,15	1.511,42	1.589,60

## Good bye, Qualifizierungsstellen!

*Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Trier nur noch auf dem Papier ?*

In einem Artikel in unserem Personalratsinfo 1/2007 verwiesen wir erstmals darauf, dass mit der Ablösung der früheren at-Stellen, welche explizit der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses gewidmet waren, sich Tendenzen in unserer Hochschule abzeichnen würden, in WisMa-Beschäftigungsverhältnissen die Promotion faktisch mehr und mehr zur Privatsache zu machen. Von echten Qualifizierungsstellen - d.h. verknüpft mit einer den früheren at-Stellen vergleichbaren deutlichen Reduktion der Lehrverpflichtung und sonstigen Dienstaufgaben - würde man künftighin nicht mehr ernsthaft reden können.

Ein Jahr später gelangten wir in unserem Personalratsinfo 1/2008 zu einem skeptischen Zwischenfazit: "Solange eine Drittelreduktion der Lehrverpflichtung (in unserem Hause) durch eine anteilig entsprechende Erhöhung anderer Dienstaufgaben gegen gerechnet werden muss,

kann nicht wirklich von irgendeiner echten proportionalen Freistellung für die eigen Promotionsvorbereitung gesprochen werden. Die Reduktion der Lehrverpflichtung ist insoweit nicht mehr als reine Kosmetik." Auch sollte künftighin, so unsere seinerzeitige Kritik, die Promotion vom Ausschreibungs- bis zum Vertragstext wieder zu einer eigenständigen Dienstaufgabe deklariert werden.

Die Hochschulleitung versicherte wiederholt, sich um einen nachhaltige Verbesserung der Rahmenbedingungen von Qualifikationsstellen bemühen zu wollen. Sieht man sich allerdings in den letzten Monaten Stellenausschreibungstexte für WisMas an, so drängen sich profunde Zweifel auf, ob die Arbeitsbedingungen nicht umgekehrt sogar noch weiter verschlechtert worden sind. Nach wie vor heißt es regelmäßig lapidar, dass "die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Qualifikation" gegeben sei, nicht aber, dass die Qualifikation genuine Dienstaufgabe sei. Und angesichts einer ausgeschriebenen Lehrverpflichtung von 4 SWS bei einer 0,5-Stelle bzw. 6 SWS bei einer 0,75-Stelle ist man von einer effektiven Reduktion der Regellehrverpflichtung offenkundig weiter denn je entfernt.

Der Personalrat hatte dieser Tage Gelegenheit, sich mit zwei betroffenen jungen WisMas über die aktuelle Sachlage intensiver zu unterhalten.

*PR : Mit welchen Hoffnungen bzw. Erwartungen haben Sie Ihre jetzige Stelle als Wissenschaftl. Mitarbeiter angetreten?*

M.F.: Primär habe ich diese Stelle an der Universität Trier angetreten, weil ich mich durch eine erfolgreich abgeschlossene Promotionsarbeit noch besser auf dem Arbeitsmarkt positionieren möchte. Das heißt, dass ich die Stelle an der Universität in erster Linie nutzen will, um mir die Promotionszeit zu finanzieren. Selbstverständlich reizte mich aber auch die Arbeit in einem akademischen Umfeld. Diese Chancen und Kontaktmöglichkeiten sind wohl nirgends besser vorzufinden als an einer Hochschule. Als ich den Arbeitsvertrag im November 2008 unterschrieb, erhoffte ich mir folglich ganz konkret nach etwa 3 Jahren eine Doktorarbeit vorlegen zu können.

A.M.: Mein Ziel war es, meine Promotion sehr zielstrebig anzugehen und innerhalb meiner drei Vertragsjahre auch abzuschließen. Prinzipiell halte ich das für machbar, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

*PR : Welche konkreten Erfahrungen haben Sie seither positiv überrascht und welche eher ernüchtert?*

M.F.: Die positiven Erfahrungen habe ich hauptsächlich im direkten Arbeitsumfeld gesammelt. Die Arbeit mit den Studierenden macht wirklich Spaß. Ein sehr nettes und kollegiales Team hilft oftmals über die eine oder andere Widrigkeit hinweg zu schauen. Ganz grundsätzlich finde ich es erschreckend, was die Universität für eine schwerfällige Institution ist, wie lange die Entscheidungswege sind und wie viel Verwaltungsaufwand durch die neuen Studiengänge anfällt. Diese Verwaltungsprozesse hätte ich mir vor dem Jobantritt niemals so umfangreich vorgestellt.

Aber zurück zum eigentlichen Thema: Eine ganz klare Ernüchterung machte sich bei mir breit, als ich feststellte, was das in meinem Arbeitsvertrag festgeschriebene Lehrdeputat faktisch an Arbeitsaufwand bedeutet. Das kann man als Youngster zunächst nicht so überblicken.

A.M.: In diesem Semester halte ich zwei Einführungsvorlesungen in Kartographie und Geoinformatik. Während meiner Studienzeit gehörten Vorlesungen nicht zu den Aufgaben des nicht-promovierten wissenschaftlichen Personals. Das hat sich in den letzten Jahren geändert und war mir bei der Einstellung nicht bewusst. Ansonsten hätte ich auch meine Stelle in der Privatwirtschaft behalten können und versuchen, in den Ferien die Doktorarbeit zu erstellen. Letztlich arbeitet man ja auch an der Universität nur in den Semesterferien daran. Der Vorteil der Universität ist natürlich, dass sich die Arbeit gut kombinieren lässt mit dem Besuch von Konferenzen. Dies wäre in der Privatwirtschaft oft nicht machbar

*PR: Wie schätzen Sie die Arbeitsbedingungen an der Universität Trier im Vergleich zu dem, was Ihnen von KollegInnen an anderen Universitäten bekannt ist, ganz speziell im Zusammenhang mit der von Ihnen angestrebten Promotion ein?*

M.F.: Die Arbeitsbedingungen in Trier sind im Vergleich zu anderen Universitäten in Deutschland und auch zu anderen rheinland-pfälzischen Hochschulen viel schlechter. Dies wurde mir zum ersten mal auf einer Tagung im Frühjahr bewusst. Es waren sehr viele WisMas in vergleichbarer Position aus ganz Deutschland vertreten. Niemand dort hatte so schlechte Konditionen wie ich, d.h. 6 SWS bei einer 0,75-Stelle. Auch der Kollege von der Johannes Gutenberg Universität in Mainz stand besser da als ich.

Das Traurige dabei ist, dass das diejenigen sind, mit denen ich später eventuell in einem Wettbewerb um Anschlussjobs stehen werde. Dann wird es heißen: „*Sie haben ja viel länger für ihre Promotion gebraucht als ihr Mitbewerber.*“ Ich bezweifle, dass sich dann irgendjemand für mein höheres abgeleistetes Lehrdeputat interessiert. Obendrein findet in den meisten WisMa-Verträgen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz Anwendung, d.h. ein Mitarbeiter muss in einem Zeitraum von 6 Jahren seine Promotion vorlegen, oder er muss die Universität verlassen.

Ich möchte von einem konkreten Fall berichten: Ein Schulfreund ist als WisMa am Geographischen Institut der RWTH Aachen angestellt. In seinem Arbeitsvertrag ist die Promotion eindeutig als Dienstaufgabe festgeschrieben. Ich hingegen bekam zeitweise nicht mal Dienstreiseanträge zu Promotionszwecken genehmigt. Das ist dann schon wirklich deprimierend. Wenn der Kanzler der Universität dann von Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als eines der Kernanliegen der Universität spricht, dann klingt das für mich sehr befremdlich.

A.M.: Die Wertschätzung für die Arbeit an einer Promotion ist an unserer Universität sehr gering. Studierenden ist nicht bewusst, dass die meisten WisMas, die ja einen Großteil der Lehrveranstaltungen halten, sich in Qualifikationsverfahren befinden. Es erfolgt da keinerlei Aufklärung. Niemand spricht bei Erstsemestereinführungen darüber, wer an der Universität eigentlich welche Aufgaben hat.

*PR: Inwieweit sind Ihnen fach- oder fachbereichsbezogen unterschiedliche Rahmenbedingungen, also sozusagen eine Binnendifferenzierung, bekannt oder sieht die Sachlage eigentlich überall gleich aus?*

M.F.: Ja, auch innerhalb der Universität, d. h. zwischen den Fachbereichen, gibt es Ungerechtigkeiten. Grundsätzlich gibt es die Möglichkeit das Lehrdeputat zu reduzieren. Einzelfallbezogen wird auf Antrag über die Ermäßigung der Regellehrverpflichtung entschieden. Solche Fachbereiche und Fächer, die weniger stark von Studierenden frequentiert werden oder mehr Großveranstaltungen haben, stehen da logischerweise viel besser da. In meinem Fachbereich, Geographie/Geowissenschaften, hingegen werden die besagten Anträge

mit der Begründung, dass ein zu großer Lehrbedarf besteht, standardmäßig abgelehnt. Wie soll man auch eine deputatsneutrale Reduktion vornehmen können, wenn man einen Fachbereich mit Studierenden volllaufen lässt. An dieser Stelle sehe ich das Konnexitätsprinzip und den Gleichbehandlungsgrundsatz durch die Universitätsleitung bzw. das Fachministerium massiv verletzt. Diese Entscheidungen werden eindeutig auf dem Rücken des Lehrpersonals ausgetragen.

Es findet also sowohl eine erhebliche Diskriminierung der WisMas innerhalb der Universität als auch im Vergleich zu anderen Universitäten statt. Hinzu kommen intransparente Entscheidungswege. Eine meiner Kolleginnen wartet seit über einem Jahr auf einen Bescheid über ihren Reduzierungsantrag. In der Politikwissenschaft würde man das wohl als *Bad Governance* bezeichnen.

A.M.: Meine 6 Deputatsstunden sind in diesem Wintersemester auf 5 verschiedene Kurse verteilt. Das kenne ich aus anderen Fächern nicht. Es ist nicht effizient und raubt der Promotion jede Menge Zeit, die vorhanden wäre, wenn es nur 2-3 verschiedene Kurse wären.

*PR: Was sind aus Ihrer Sicht die Hauptprobleme bzw. Belastungsfaktoren und wie könnten diese abgemildert bzw. beseitigt werden?*

M.F.: Ich sehe mich in einer Zwickmühle. Ich will eine hohe Qualität der Lehre erhalten. Wenn ich dieses Ziel verfolge, leidet jedoch mein eigenes originäres Interesse - eine zügige Promotion - ganz deutlich. Irgendwas muss aber leiden, oder ich verzichte auf meine Wochenenderholung. Die Lösung des Problems ist aus meiner Sicht relativ einfach: Es sollten wieder *e c h t e* Qualifizierungsstellen eingerichtet werden, d. h. 4 Semesterwochenstunden Lehre bei einer vollen Stelle. Ferner wäre darüber nachzudenken verstärkt Mitarbeiter auf Hochdeputatsstellen, sog. Lehrkräfte für besondere Aufgaben, einzustellen. Diese Mitarbeiter wüssten dann allerdings von vorne herein, worauf sie sich einlassen.

Ich wusste dieses nur sehr vage, als ich diesen Job an dieser Institution aufnahm. In meiner Stellenanzeige stand: „*Die Stelle bietet die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Qualifikation (Promotion).*“ Fakt ist jedoch, dass ich aufgrund der hohen Lehrbelastung mit meiner Dissertationsarbeit weitaus weniger vorangekommen bin, als ich es geplant hatte. Sie können sich bestimmt vorstellen, mit welchem Elan man sich nach seiner Lehre und den sonstigen Dienstaufgaben abends noch an die Dissertation setzt.

A.M.: Verringerung des Lehrdeputats und klare Definition, welche Art von Lehrveranstaltungen die Promovierenden halten sollen. Die Differenz des Arbeitsaufwands zwischen Vorlesungen und einem Einführungs-Seminar ist bei uns sehr groß.

*PR: Von welchen Kontakten, Bemühungen oder ersten Erfolgen zur Verbesserung Ihrer Situation könnten Sie unseren LeserInnen berichten?*

M.F.: Wenn ich hier die gesamte Chronologie der Bemühungen darstellen würde, dann würde das wohl den Rahmen dieses Interviews sprengen. Von diversen Schreiben und Anträgen, über eine Eingabe beim Bürgerbeauftragten des Landes Rheinland-Pfalz und einem Gespräch mit dem Kanzler der Universität war so ziemlich alles dabei.

Lassen Sie mich von den kleinen Erfolgen berichten: Ich monierte in dem Gespräch mit dem Kanzler unter anderem, dass die Ablehnung von Dienstreiseanträgen zu Promotionszwecken nicht akzeptabel sei. Dieser rief mich daraufhin ein paar Tage später an und berichtete mir, dass die Worte Promotion und Dissertation auf einem Dienstreiseantrag ab sofort keinen Hinderungsgrund für die Genehmigung mehr darstellen würden. Von meinem Standpunkt aus

ist das *nicht Fisch und nicht Fleisch*. Die Promotion ist keine Dienstaufgabe, aber Dienstreisen zu Promotionszwecken werden genehmigt.

Die Universitätsleitung wie auch das Fachministerium drücken sich meines Erachtens hier um eine klare Grundsatzentscheidung herum. Dabei wird eine nicht nachvollziehbare auf dem neuen TV-L aufbauende Argumentation genutzt. Es klingt unwahrscheinlich, dass weder Universitätsleitung noch Ministerium in der Lage sein sollen Qualifikationsstellen zu vergeben. Der TV-L verbietet dies an keiner Stelle und das WissZeitVG impliziert sogar die Vergabe von Qualifikationsstellen.

Man goutiert stattdessen die aktuelle Situation, da so mit möglichst wenig Geld viel Lehre und Betreuung gewährleistet werden kann. Insbesondere die Delegation der Entscheidungen über die Reduktion von Lehrverpflichtung in die Fachbereiche halte ich für nicht besonders verantwortungsbewusst von der Universitätsleitung.

Neben der Sache mit den Dienstreiseanträgen habe ich gemeinsam mit dem Promovierendenvertreter des FB VI einen weiteren Punkt erreicht. Aus dem Vorstand des Internationalen Graduiertenzentrums heraus wird sich ein Arbeitskreis formieren, der sich mit der aktuellen Misere beschäftigen wird. Ziel dieses Arbeitskreises ist es, entsprechend der Satzung des Graduiertenzentrums, eine zügige Promotion zu ermöglichen. Die derzeitigen Arbeitsverträge der Promovierenden im Mitarbeiterstatus stehen diesem Ziel des Zentrums fundamental entgegen. In der Konsequenz wird sich ganz gezielt für die Wiedereinführung von Qualifikationsstellen eingesetzt werden und dieses Anliegen an den Senat der Universität, das Ministerium oder/und an den Wissenschaftsausschuss im Landtag in Form einer Initiativeeingabe gerichtet werden. Ich freue mich ganz besonders, dass wir in diesem Arbeitskreis auch den Personalrat mit ins Boot holen konnten.

A.M.: Ich hatte vor einem Jahr die Ermäßigung des Lehrdeputats beantragt. Eine schriftliche Antwort auf meinen Antrag steht nach wie vor aus. Mündlich erhielt ich die Nachricht, dass diese Anträge vom Fachbereich nicht mehr unterstützt werden können. Nachdem die Resonanz auf mein Anliegen in der Runde der Promovierenden des Fachbereichs zunächst eher gering war (die Aktiven waren meist über Projektstellen beschäftigt und kannten das Deputats-Problem daher gar nicht), gibt es inzwischen mehr Betroffene und somit auch Tendenzen, das Problem gemeinsam anzugehen. Wenn es uns auch nicht mehr helfen wird, so doch vielleicht den nächsten Promovierenden-Generationen.

*PR: Wieviel Zusammenhalt bzw. gemeinsame Aktionsbereitschaft gibt es nach Ihrem Eindruck eigentlich unter den jungen WisMas?*

M.F.: Zusammenhalt? Die promovierenden WisMas sind aktuell ausgesprochen schlecht vernetzt. Darin sehe ich auch ein Grundproblem. Ich denke, es wäre viel mehr möglich, wenn es ein gemeinsames fachbereichsübergreifendes Forum gäbe.

Bei den Promovierenden allgemein sieht das schon etwas besser aus. Im Internationalen Graduiertenzentrum formiert sich nun organisierter „Widerstand“. Der erwähnte Arbeitskreis nimmt sich jetzt der Thematik der – ich nenne es mal – „*Diskriminierung der WisMas mit Promotionswillen*“ an. Von echten Qualifikationsstellen kann schließlich nicht mehr gesprochen werden.

Die Aktionsbereitschaft sehe ich als grundsätzlich vorhanden. Meines Erachtens mangelt es den Betroffenen allerdings zum einen an der Zeit sich zu betätigen und zum anderen ist es einigen Mitarbeitern gar nicht bewusst, dass die Universitätsleitung/ das Fachministerium die Qualifikationsstellen schlichtweg faktisch abgeschafft hat.

Folglich ist Aufklärungsarbeit nötig, damit die promotionswilligen Mitarbeiter bei der Vertragsunterzeichnung zumindest „*reinen Wein*“ eingesehen bekommen. Ich hoffe, dass die Lektüre dieses Interviews den einen oder anderen betroffenen Mitarbeiter aufweckt. Und auch

die Hochschullehrer sollten sich daran erinnern, dass *die Kuh auch mal ein Kälbchen war* und sich für ihre promovierenden Mitarbeiter einsetzen (frei nach Prof. Dr. F. Dorn, FB V). Denn der zufriedene Mitarbeiter ist der bessere, motiviertere und leistungsfähigere Mitarbeiter.

A.M.: Viele WisMas sind sehr abhängig von Ihren Dienstvorgesetzten und wagen es daher nicht, mit Forderungen an die Öffentlichkeit zu treten. Dabei sollte es doch im Sinne der Dienstvorgesetzten sein, wenn die WisMas ihre Promotionsbedingungen verbessern können und daher ein größerer Anteil Promotionen erfolgreich abgeschlossen wird.

Der Personalrat ist gespannt, wie viele junge KollegInnen sich in dem hier ausführlich beschriebenen Bedingungskontext sogen. Qualifizierungsstellen wiederfinden. Teilen Sie uns, wenn Sie möchten, auch Ihre Erfahrungen mit an: [persrat@uni-trier.de](mailto:persrat@uni-trier.de)

Werner Ruffer

## **Wo es lärmt und staubt, da wird gebaut!**

Es ist eigentlich eine gute Sache, dass an der Universität Trier Geld investiert wird und Baumaßnahmen umgesetzt werden. Der Campus I mit Gebäuden, die beginnend in den 70-igern erstellt wurden, ist beständig über die Jahre erweitert worden und die Bausubstanz ist nun in die Jahre gekommen.

Die ältesten Gebäude sind schon an den Außenhüllen saniert worden z.B. Geb. A/B sowie BZ, die Innenbereiche dieser Gebäude folgten teilweise. Alle, die hier in den letzten Jahren betroffen waren, kennen die Problematik des Umbauens im laufenden Betrieb, zumindest im Teilweise laufenden Betrieb der Universitätsgebäude. Eine Alternative hierzu ist schwerlich zu finden, ein Auslagern der nutzenden Bereiche nur mit Notbehelfen zu bewerkstelligen. Durch die Raumnot und eine Belegung, die auch in den Semesterferien kaum große Ausweichkapazitäten zulässt, ist der Spielraum der Zuständigen hier eher begrenzt.

So ziehen sich die Sanierungen in den letzten Jahren wie ein roter Faden durch die Universitätsgebäude.

Hier der Austausch von Fußböden, dort die Sanierung der Fenster, an anderen Stellen werden die Verglasungen ganzer Treppenhäuser getauscht. Auch ganze Aufzugsanlagen haben ihr Nutzungsende erreicht und wurden umgebaut oder erneuert; zu erwähnen bleiben noch die Arbeiten an den Außenanlagen etc.

Ganz zu schweigen von den beständigen Umbauten und Arbeiten in den technischen Bereichen, die von den Universitätsbediensteten nur am Rand wahrgenommen werden, wenn überhaupt.

Wie schon erwähnt wird es begrüßt, dass die Gebäude instandgesetzt und somit das Umfeld der Bediensteten, die Infrastruktur verbessert und nebenbei mit vielen Maßnahmen auch noch Energie eingespart wird.

Doch sollte es nach all den Umsetzungen von Baumaßnahmen und hierdurch erworbenen Erfahrungswerten auch möglich sein, der Besonderheit des Umbauens im laufenden Universitätsbetrieb Rechnung zutragen. Dies soll nicht heißen, dass nach der Methode "Wasch mich, aber mach mich nicht nass" gearbeitet werden kann. Allen, die dies erwarten, kann ich leider nur die Wirklichkeit vor Augen führen: ein Umbau ohne Geräuschbelästigung und Beeinträchtigungen wird es leider nicht geben.

Im Unterschied hierzu sind aber Gefährdungen durch Baustellen auszuschließen. Zu Gefährdungen der Mitarbeiter, z.B. durch fehlende notwendige Absperrungen bzw. Schadstoffe, darf es nicht kommen.

Hierzu sind die erforderlichen Sicherungsmaßnahmen durch die Bauleitung bzw. die Baustelleverantwortlichen zu veranlassen.

Auch die Eigentümerin der Gebäude sollte dies nach jahrelanger Erfahrung wissen und ihr Handeln hiernach ausrichten.

Die nächsten Baumaßnahmen werden zeigen, ob die allseits versprochene Verbesserung eintritt.

### **Ein Überblick ( nicht vollständig) über Baumaßnahmen 2009:**

- Pavillion P - Baukosten ca. 2 Mio Euro, Nutzfläche 540m<sup>2</sup>
- Geolaborumbau-
- Brandschutzmaßnahmen Geb. D/A/B-
- Aufzüge Geb. B-
- Verglasung Treppenhaus Geb. DM-
- Sanierung Mensa/Audimax 2009/2010-
- Fußbodenaustausch Geb. C-
- Straßenbelagsarbeiten-
- Austausch Fensterverglasung Geb. D-
- Austausch Schaltanlage Heizzentrale-

Hier sind die von der Universität selbst durchgeführten kleineren Baumaßnahmen nicht aufgeführt.

Maria Kiefer-Koltes

## **Belastende Arbeitsbedingungen analysieren**

Psychische und soziale Belastungen am Arbeitsplatz, Stress, angespanntes Arbeitsklima oder ungelöste Konflikte sind immer häufiger Auslöser für Krankheiten. Diese Erkenntnis stand im Mittelpunkt der 24. Arbeitsmedizinischen Herbsttagung im Oktober des vergangenen Jahres. Achthundert Arbeitsmediziner aus der ganzen Bundesrepublik wollten auf dieser Tagung verstärkt auch Politik, Hochschulen und Arbeitgeber für die Problematik sensibilisieren und zu präventivem Handeln aufrufen. Psychische Belastungen sollten systematisch in der Analyse von Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden.

Ohnehin sind die Arbeitgeber bereits seit mehr als zehn Jahren dazu verpflichtet, alle Arbeitsplätze regelmäßig einer Gefährdungsanalyse zu unterziehen. Mit dem Arbeitsschutzgesetz vom 7.8.1996 wurde nämlich der aus dem EG-Recht resultierende, umfassende Arbeitsschutzansatz auf der Basis des Gesundheitsverständnisses der Weltgesundheitsorganisation in deutsches Recht umgesetzt.

"Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind." (§ 5 (1) ArbSchG).

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument, um physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen, zu beurteilen und zu mindern. Dass dazu auch die psychischen Belastungen erfasst werden müssen, ergibt sich vor allem aus § 5 Abs. 3 Ziffern 4 und 5 ArbSchG sowie aus den Handlungshinweisen der Norm DIN EN ISO 10075. Diese Norm

definiert psychische Belastungen als die von außen auf die Psyche einwirkenden Arbeitsbedingungen, insbesondere:  
der Arbeitsaufgabe (Art und Umfang der Tätigkeit)  
der Arbeitsumgebung (z. B. Lärm)  
der Arbeitsorganisation (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsabläufe)  
den sozialen Komponenten (z. B. Führungsstil, Betriebsklima)  
den Arbeitsmitteln (z. B. Software)

Häufig beeinträchtigende Beanspruchungen im Arbeitsprozess können langfristig zu gesundheitlichen Beschwerden und Krankheiten führen: "Arbeitschutz dient im weitesten Sinne dem Schutz der Beschäftigten vor schädlichen physischen und psychischen Auswirkungen ihrer Berufstätigkeit in der heutigen Arbeitsumwelt."

(Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen / RPL)

In diesem Zusammenhang gelangte das Internationale Arbeitsamt der Weltgesundheitsorganisation (WHO / ILO) bereits im Jahr 2000 auf der Basis von Umfragen zu einer ausgesprochen pessimistischen Beurteilung: "Beeinträchtigtes psychisches Befinden ist eine der häufigsten Ursachen für mangelhafte Arbeitsleistungen und krankheitsbedingte Abwesenheit von der Arbeit. Der größte Anteil an Fehlzeiten, geringer Produktivität, Behinderung und Unfällen ist auf depressive Störungen zurückzuführen. Stress, bedingt durch unrealistische Arbeitsanforderungen, sozial isolierende Arbeitsbedingungen, mangelhafte Mitgestaltungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume, zunehmender Zeit- und Verantwortungsdruck sind die Hauptursachen psychischer Störungen. In den letzten 10 Jahren hat der arbeitsbedingte Stress zugenommen, und seelische Befindungsstörungen unter den Beschäftigten haben sich epidemisch verbreitet."

In eben diesem Sinne hatte der Personalrat erstmals im vergangenen Sommer (-und damit u.W. erstmals überhaupt an einer deutschen Universität! -) einen ausführlich begründeten Initiativantrag gestellt, die Universität möge in einem bestimmten Teilbereich, an allen dortigen Arbeitsplätzen Gefährdungsanalysen unter besonderer Berücksichtigung psychosozialer Belastungs- und Spannungsfaktoren durchführen. In den Monaten zuvor hatte der Personalrat nämlich aufgrund gewichtiger Hinweise und starke Indizien aus der Mitarbeiterbefragung des Vorjahres den Eindruck bekommen, dass in der betreffenden Organisationseinheit evt. dringender Handlungsbedarf bestehen könnte, v.a. wegen:

- Stress und Arbeitsverdichtung
- z. T. beengten Raumverhältnissen
- z. T. defizitäre Ergonomie an Arbeitsplätzen
- Termindruck und Aufgabenstau
- organisatorischen Belastungsfaktoren
- z. T. angespanntem Betriebsklima
- Defiziten in Kooperation und Kommunikation
- evt. Führungsproblemen

Wie kaum anders zu erwarten, erwies sich die erste Reaktion der Hochschulleitung auf unseren Antrag als zunächst reserviert bis abwehrend. Dass angesichts der gesetzlichen Verpflichtungen unser Ansinnen freilich nicht grundsätzlich abgewiesen werden konnte, lag auf der Hand. Allerdings wurde vorerst mit einiger Hartnäckigkeit versucht in Frage zu stellen, dass der Personalrat gem. Mitbestimmungsrecht überhaupt befugt dazu sei, einen solchen Antrag und dann auch noch mit einer derart speziellen Ausrichtung zu stellen. Es bedurfte demzufolge zwingend der Einholung eines fachanwaltlichen Kurzgutachtens, um diese erste Hürde zu überwinden.

Nach der Überwindung einiger weiterer Hürden oder - wohlwollender - einiger Missverständnisse wurden in den Folgemonaten daraufhin unter Federführung unseres Betriebsarztes (BAD GmbH) alle Arbeitsplätze des betreffenden Bereichs einzeln aufgesucht, und zwar unter Verwendung eines umfänglichen Konzeptes des BAD, in dem die psychosozialen Belastungsfaktoren allerdings keine herausgehobene Rolle spielt.

Als weitere Schwierigkeit erwies sich schließlich die Auswertung der über die vorangegangenen Monate gewonnenen Daten. Bevor der Personalrat erstmals überhaupt etwas von einer abgeschlossenen Auswertung erfuhr, hatte der Kanzler nämlich einigermaßen voreilig in einer Projektgruppe der Verwaltung bereits verkündet, dass im Ergebnis der Gefährdungsanalysen "keine besonderen Auffälligkeiten festgestellt" worden seien.

Bei der Präsentation zahlreicher Säulendiagramme schließlich staunten die anwesenden PR-Mitglieder nicht schlecht darüber, dass auch hier mit Verweis auf all die vorgeführten schönen Diagramme und farbigen großen Säulen von Anfang der Grundtenor vorherrschte, man hätte es ja hier insgesamt betrachtet mit einem guten Ergebnis zu tun. Irgendwie mochten bei dieser ersten Präsentation indes weder Betriebsarzt noch Kanzler mit irgendeinem Wort auf die jeweils kleineren Säulen eingehen, die - wenn man bloß geneigt war, richtig hinzusehen und auf ein paar Grundkenntnisse aus der Prozent-rechnung zurückzugreifen - sich zumeist auf einen Mitarbeiteranteil von ca. Drittel bezogen und eigentlich unübersehbar eine andere Sprache sprachen. Als gängige Auffassung unter Arbeitspsychologen gilt, dass ab einem zehnprozentigen Anteil von Frustration, Demotivation, Kommunikationsdefiziten usw. in einer Beschäftigten-population Handlungsbedarf besteht. Wie man gleichwohl die Probleme, Schwierigkeiten, die Belastungen und die Unzufriedenheit von ca. einem Drittel der Mitarbeiter eines Organisationsbereiches als ein gutes Ergebnis darstellen könne, fragte deshalb der - wie gesagt irgendwie verblüffte - Personalrat nach und forderte eine präzisere und professionellere Auswertung der bislang 'übersehenen' Problembereiche in einer weiteren Präsentation.

Diese zweite Auswertungspräsentation einige Wochen später offenbarte dann auch die erwartbaren kritischeren Erkenntnisse. Man vereinbarte am Ende, hieraufhin ein letztes Mal zusammen zu kommen, um über Schlussfolgerungen und mögliche Maßnahmen zu beraten. Stattdessen entschied die Unileitung ein paar Tage später, eine Mitarbeiter-versammlung des untersuchten Organisationsbereiches einzuberufen und dort über die Untersuchung und ihre Ergebnisse zu informieren. Nicht nur manches PR-Mitglied war auf das Angenehmste überrascht, dass die Hochschulleitung die ganze Angelegenheit nun so präsentierte, als hätte sie von Anfang eine derart ausgerichtete Untersuchung für notwendig erachtet und jederzeit mit ganzer Zielstrebigkeit selbst betrieben.

Seither sind einige Wochen ins Land gegangen und nicht nur der Personalrat fragte sich nach dieser Versammlung allmählich: "Und was soll jetzt folgen? Was wird sich ändern? Außer Spesen nichts gewesen?" Von der Einleitung irgendwelcher Maßnahmen war wochenlang jedenfalls nichts verlautbart worden. Inzwischen wissen wir aber, dass die Leitung des betreffenden Organisationsbereiches die Einrichtung von Arbeitsgruppen beschlossen hat, in denen sämtliche Probleme zur Sprache kommen sollen. Ob das angesichts der zuvor attestierten Kommunikations- und Kooperationsprobleme nach langen Jahren des 'Drüberwegsehens' nun so ganz ohne fachliche Unterstützung gelingen wird? Auch wenn wir Zweifel daran haben, den Beteiligten ist das ganz gewiss zu wünschen. So wie der Personalrat seit dem Zeitpunkt, als er im vergangenen Jahr den entsprechenden Initiativantrag gestellt hatte, immer am Ball geblieben war, wird er dies natürlich auch in den nächsten Wochen und Monaten tun.

Werner Ruffer

## **Betriebsausflug**

In den vergangenen Jahren hatte es sich eingebürgert, dass der Personalrat (hier besonders Herr Muthers, dem wir an dieser Stelle nochmals unseren Dank aussprechen möchten) die Planung und Durchführung eines einmal jährlich stattfindenden Betriebsausflugs organisierte.

Nachdem im Laufe der Zeit immer mehr der Eindruck entstand, dass die Durchführung eines Betriebsausflugs eine Hauptaufgabe des Personalrats sei und dies von Seiten der Universitätsleitung gepflegt wurde, beschloss der Personalrat, diese sehr aufwändige Planung und Realisierung, die originär in den Bereich der Universitätsleitung fällt, an diese zurückzugeben. Man einigte sich schließlich, im jährlichen Wechsel mit der Verwaltung einen Ausflug durchzuführen. Im Jahre 2007 waren wir dann letztmals organisatorisch dabei.

Die Verwaltung erklärte sich nach unserem endgültigen Ausstieg bereit, ersatzweise vorläufig ein Grillfest zu organisieren.

Inzwischen wurde von den Kolleginnen und Kollegen mehrfach der Wunsch an uns herangetragen, doch wieder einen Betriebsausflug durchzuführen. Daraufhin brachten wir im letzten Vierteljahresgespräch mit der Universitätsleitung die Thematik auf den Tisch. Wir kamen überein, in unserem nächsten Treffen im März 2010 diesen Wunsch noch einmal aufzugreifen und ggf. eine Gruppe zu bilden, die nicht nur aus Mitgliedern des Personalrats, sondern auch der Verwaltung bestehen soll.

Es sei hier noch angemerkt, dass wir uns grundsätzlich nicht verweigern wollen. Wir halten es für eine wichtige Aufgabe, durch außerbetriebliche Aktivitäten den Zusammenhalt der Belegschaft zu stärken und zu fördern. Deshalb werden wir uns bemühen, eine Basis mit der Universitätsleitung für die künftige Aufgabenverteilung zu finden.

Wir bitten daher alle Kolleginnen und Kollegen um ihr Verständnis und um noch etwas Geduld.

Ursula Ferlemann

## **Arbeitsbefreiung (§ 29 TV-L)**

In der letzten Zeit sind an uns verschiedene Anfragen zur Arbeitsbefreiung gestellt worden. Generell gilt die hier nachgestellte Tabelle aus dem § 29 des Tarifvertrages der Länder mit der angefügten Niederschriftserklärung. Die Anträge sind innerhalb der Universität mittels des Urlaubsantrages über den Dienstweg an die Abt. III zu stellen.

Im Unterschied zur Arbeitsbefreiung kann Sonderurlaub nach § 28 TV-L gewährt werden, Sonderurlaub nach § 28 wird **unter Verzicht auf Fortzahlung des Entgelts** gewährt.

### **Definition: Arbeitsbefreiung**

Während der Arbeitsbefreiung wird die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohns von der Arbeit freigestellt.

## §29 Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach §616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

<b>a)</b>	Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag
<b>b)</b>	Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage
<b>c)</b>	Umzug aus dienstlichen oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag
<b>d)</b>	25- und 40-jähriges Dienstjubiläum	ein Arbeitstag
<b>e)</b>	schwere Erkrankungen	
<b>aa)</b>	einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,	ein Arbeitstag im Kalenderjahr
<b>bb)</b>	eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
<b>cc)</b>	einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
<p><sup>2</sup>Eine Freistellung nach Buchstabe <b>e</b> erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin / der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben <b>aa</b> und <b>bb</b> die Notwendigkeit der Anwesenheit der / des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.</p>		
<b>f)</b>	Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegzeiten

### Niederschriftserklärung zu § 29 Absatz 1 Buchstabe f:

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

(2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

<sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Alfred Michels

## **JAV-Jahresrückblick 2009**

Seit eineinhalb Jahren ist die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung nun schon im Amt und hat in dieser Amtszeit in diesem sowie im letzten Jahr schon viel erlebt.

Wie im vergangenen Jahr möchte ich Sie auch dieses Jahr in einem JAV-Jahresrückblick über die Aktivitäten der Jugend- und Auszubildendenvertretung informieren.

### *Kennenlernetreffen*

Fangen wir mit unserem alljährlichen Kennenlernetreffen an.

Schon eine Woche vor Ausbildungsantritt wurden die neuen Auszubildenden im Rahmen eines JAV-Stammtisches bei Essen und Trinken im Louisiana herzlich im Kreise der Uni-Azubis begrüßt. Nach anfänglicher, leichter Schüchternheit stellten sich schon bald alle untereinander vor und erste Erfahrungen wurden ausgetauscht.

Wie schon in den letzten Jahren hat sich auch dieses Jahr durch die große positive Resonanz wieder gezeigt, dass das Kennenlernetreffen eine gute Möglichkeit ist, schon mal seine neuen Mitauszubildenden und evtl. sogar zukünftige Klassenkameraden in einer lockeren Runde kennenzulernen und den neuen Auszubildenden so auch ein bisschen den Einstieg in die Ausbildung an der Universität zu erleichtern.

### *Offizielle Begrüßung*

Am 03. August 2009 wurden dann die neuen Auszubildenden offiziell durch die Ausbildungsleiter der verschiedenen Ausbildungsberufe, den kaufmännischen Azubis des zweiten Lehrjahres und uns, der JAV, begrüßt.

Nach ein paar einleitenden Worten durch Herrn Thein fand eine gelungene Einführung mittels PowerPoint-Präsentation, durch die Kaufleute für Bürokommunikation, statt, in der die Universität Trier kurz vorgestellt und die wichtigsten die Ausbildung betreffenden Angelegenheiten geklärt wurden.

Bei einem anschließenden Rundgang über den Campus und einem Kaffee in der Mensa wurden den neuen Azubis die wichtigsten Einrichtungen gezeigt, um sie danach ihren zukünftigen Abteilungen bzw. Ausbildungsstationen vorzustellen und ihrem Schicksal zu überlassen ;-)

### *Azubi-Sommerfest*

Nachdem wir letztes Jahr ein Herbstfest geplant hatten, führten wir dieses Jahr am 02. September bei strahlendem Sonnenschein ein Sommerfest am Grillplatz der Universität durch.

Bei Schwenkbraten und Bratwürstchen wurde sich dann fleißig ausgetauscht, was innerhalb des ersten Monats der Ausbildung schon alles passiert ist.

Damit wir uns untereinander besser kennenlernen konnten, führten wir ein Kennenlernspiel und einige andere Spiele durch, in denen viel Wert auf Teamwork gelegt wurde. Um 22.00 Uhr brachen dann auch die letzten Verbliebenen auf und machten sich auf den Heimweg.

### *Schlusswort*

Wir freuen uns, dass es uns dieses Jahr gelungen ist, die Auszubildenden z. B. durch die Abstimmung der Örtlichkeit für Azubi-Stammtische oder die auf der Vollversammlung durchgeführte Nachbesprechung der von uns geplanten Aktionen aktiver in die Arbeit der JAV mit einzubeziehen und würden uns freuen, wenn diese Zusammenarbeit auch nächstes Jahr erhalten bleibt. Außerdem möchten wir uns bei allen Azubis bedanken, die uns durch ihre Mithilfe das Planen der Stammtische, des Sommerfestes und der Versammlungen erheblich erleichtert haben.

Auch freuen wir uns, dass es uns gelungen ist, für nächstes Jahr eine Azubi-Fahrt nach Mainz mit Besichtigung des Landtages und des ZDF-Studios sowie der Teilnahme an einer Plenarsitzung mit anschließender Diskussionsrunde zu planen.

Besonderer Dank gilt der ehemaligen 2. Stellvertreterin Ramona Lenz, die die JAV dieses Jahr wegen Beendigung ihrer Ausbildung verlassen hat und jetzt von Joscha Grüger aus dem Rechenzentrum abgelöst wurde.

Auf diesem Wege möchten wir den derzeitigen Azubis sowie denen, die 2009 ihre Ausbildung abgeschlossen haben, weiterhin alles Gute bei ihrer Ausbildung bzw. beruflichen Zukunft wünschen und noch einmal betonen, dass wir Ansprechpartner für alle Auszubildenden sind und diese bei Problemen oder Fragen nicht zögern sollten, uns zu kontaktieren.

Vorab wünschen wir allen Lesern schon mal frohe Weihnachten und einen guten Rutsch in's neue Jahr!

Jugend- und Auszubildendenvertretung  
(Kilian Neyses)

## **Personalversammlung 2010**

Der Personalrat hat vor einigen Wochen beschlossen, in Übereinstimmung mit § 48 (1) Satz 1 LPersVG die nächstfällige Personalversammlung anders als seit langem üblich auf das "der Personalratswahl folgende Kalenderjahr", hier also konkret in das Jahr 2010 zu verlegen.

Maßgebliches Motiv dieser Terminverlegung war zum einen, dass die Etablierung eines funktionsfähigen, geschäftsführenden Vorstandes aus unterschiedlichsten Gründen dieses Mal etwas länger brauchte als in früheren Amtsperioden und zum anderen, dass es grundsätzlich sinnvoller erscheint, den Termin der Personalversammlung näher an den turnusmäßigen, nämlich regelmäßig im Mai liegenden Wahltermin heranzuführen. Ansonsten hätte sich unser Bericht nur auf einen eigenen Tätigkeitszeitraum von Juni bis November, also gerade mal ein halbes Jahr, beziehen können.

Der amtierende Personalrat wird als Folge dieser Entscheidung fortan in den Personalversammlungen zwischen den Wahlterminen in vier Personalversammlungen jeweils über eine abgeschlossenes 'eigenes' Amtsjahr berichten können. Insoweit soll demnach auch die

bisherige Tradition grundsätzlich aufgegeben und ein u. E. sinnvollerer Rhythmus neu begründet werden

Falls Sie bereits Ihren Tischkalender 2010 verfügbar haben, bitten wir Sie darin schon einmal zu notieren: Personalversammlung am 25 März 2010 / 9 Uhr c.t. / in HS 3

Natürlich werden wir Ende Februar rechtzeitig weitere und genauere Ankündigungen folgen lassen.

Werner Rüffer

<b>PersRat</b> Vorsitzender und Vorstand	<b>Vorsitzender</b>	<b>Rüffer, Werner</b>	31 93
	1. stellv. Vorsitzender	<b>Ferlemann, Ursula</b>	31 95
	2. stellv. Vorsitzende	<b>Heutehaus, Irene</b>	24 24
	Vorstandsmitglied	<b>Michels, Alfred</b>	31 92
	Vorstandsmitglied	<b>Kiefer-Koltes, Maria</b>	27 53 oder 31 92
	<b>Personalratsbüro</b>		
	<b>Telefon:</b>	32 10	
	<b>Fax:</b>	39 43	
	<b>Ansprechpartnerin</b>	Rebekka Peiser	
	<b>e-mail:</b>	persrat@uni-trier.de	
	<b>Hompage</b>	<a href="http://www.uni-trier.de/index.php?id=21755">http://www.uni-trier.de/index.php?id=21755</a>	

Mitglieder im Personalrat	Telefon	Raum	e-mail	Gruppe
Bach, Martin	27 52	V 105a	bachmartin@uni-trier.de	WissMa
Feller, Dorothes	42 30	V 201	fellerd@uni-trier.de	Beamte
Ferlemann, Ursula	31 95	DM 37	ferleman@uni-trier.de	Ang.
Hafner, Dr. Ute	33 57	B 327	hafner@uni-trier.de	WissMa
Heutehaus, Irene	24 24	BZ 100	heutehaus@uni-trier.de	Beamte
Huiru, Dr. Liu	32 04	A 351a	liuhuiru@uni-trier.de	WissMa
Ivanova-Kiefer, Dr. Rumjana	32 37	DM 121	ivanova@uni-trier.de	WissMa
Kesten-Turner, Mechthild	26 98	C 439	kesten@uni-trier.de	Ang.
Kiefer-Koltes, Maria	27 53 oder 31 92	V 108 oder DM 36	kieferm@uni-trier.de	Ang.
Michels, Alfred	31 92	DM 36	michels@uni-trier.de	Ang
Rüffer, Werner	31 93	DM 53	rueffer@uni-trier.de	WissMa
Staude, Katrin	27 99	V 34c	staude@uni-trier.de	WissMa
Takvorian, Catherine	27 27	C 517	takvorian@uni-trier.de	Ang.
Thiel, Oliver	49 94	A 013b	thielo@uni-trier.de	Ang.
Willger, Heribert	45 22	F 120	willger@uni-trier.de	Ang.

<b>JAV</b> Jugend- und Auszubildenden-vertretung	<b>Vorsitzender</b>	<b>Neyses, Kilian</b>	neysesk@uni-trier.de
	1. Stellvertreterin	<b>Jakoby, Christina</b>	jakobyc@uni-trier.de
	2. Stellvertreter	<b>Grüger, Joscha</b>	grueger@uni-trier.de
	<a href="http://www.uni-trier.de/uni/jav/">www.uni-trier.de/uni/jav/</a>		

<b>VM</b> Vertrauensmann der Schwerbehinderten	<b>Vertrauensmann</b>	<b>Thiel, Oliver</b>	thielo@uni-trier.de	31 90
	1. Stellvertreterin	<b>Beßlich, Anne</b>	besslich@uni-trier.de	26 26
	2. Stellvertreter	<b>Thiel, Klaus-Peter</b>	thielkl@uni-trier.de	28 42
	3. Stellvertreter	<b>Fernau, Prof. Henning</b>	fernau@uni-trier.de	28 27
	<a href="http://www.uni-trier.de/index.php?id=9698">http://www.uni-trier.de/index.php?id=9698</a>			
	<a href="mailto:schw-b-vertretung@uni-trier.de">schw-b-vertretung@uni-trier.de</a>			