

## Demographischer Wandel - Erfahrung und Kompetenz nutzen

Nota bene, die Universität altert! Während der Alterungsprozess der in die Jahre gekommenen Gebäude immerhin in regelmäßigen Abständen mittels einzelner Modernisierungsmaßnahmen verlangsamt, da und dort vielleicht sogar umgedreht wird, widmet sich bislang keine nennenswerte Initiative dem heraufziehenden Problem einer (nicht bloß aus demographischen Gründen) im Durchschnitt zunehmend älter werdenden Mitarbeiterschaft. Nicht allein ein Blick auf die derzeitige Verteilung der verschiedenen Altersgruppen, sondern vor allem die Feststellung einer moderaten Verjüngung des Personals in dieser Universität während der letzten Jahre läßt anscheinend zu achselzuckender Gelassenheit geradezu ein.

(Ein vergleichender Blick auf die Altersverteilung im akadem. Mittelbau im Verhältnis zur Altersstruktur des nichtwissenschaftl. Personals legt übrigens - unter Berücksichtigung des Aspektes befristete vs. unbefristete Beschäftigung - einige strukturelle Besonderheiten offen. So ist z.B. der Alterungsaspekt bei den unbefristet besetzten WisMa-Stellen bereits jetzt evidentener als beim nichtwiss. Personal.)

Um hier Missverständnissen vorzubeugen, im Alltagsgebrauch werden in Unternehmen überwiegend die unter 35-Jährigen als jüngere und die über 50-Jährigen als ältere Mitarbeiter/innen verstanden.

Soweit sich das Hochschulmanagement hier und andernorts überhaupt mit dem prognostizierten, bekanntlich durchaus drastischen demographischen Wandel der kommenden zehn bis zwanzig Jahre befasst, geschieht dies noch am ehesten unter dem Gesichtspunkt künftiger Rekrutierung von Studienanfängern angesichts verschärfter Wettbewerbsbedingungen. In der Tat, dass sich ziemlich zweifelsfrei ein Absinken der derzeitigen Zahl der unter Zwanzigjährigen in Rheinland-Pfalz um 17 - 18 % bis 2020 (Quelle: Statist. Landesamt) prognostizieren läßt, ruft Handlungsbedarf hervor. Ob sich dieses demzufolge auch an Studienberechtigten schrumpfende Potential durch entsprechende, positive Wanderungssaldi wird ausgleichen lassen, darf füglich bezweifelt werden. Immerhin, in diesen Teil des Problems arbeiten sich Bildungsplaner und Hochschulverantwortliche auf allen Ebenen geschäftig ein.

Die andere, durchaus nicht minder bedeutende Seite dieses Problemfeldes bleibt indes bis heute wie gesagt weithin unbeachtet: auch das Durchschnittsalter der Belegschaften wird offenkundig auf markante Weise zunehmen - und dies keineswegs nur in der Privatwirtschaft, sondern eben auch im öffentl. Dienst bzw. den Hochschulen. Dieser Teil des Wandels ist im Übrigen nicht allein demographischen Trends geschuldet, sondern kaum weniger auch tarif- und rentenrechtlichen Rahmenbedingungen. So wie einerseits die in den vergangenen Jahren vielfach in Anspruch genommene Option der Altersteilzeit (i.e. im Grunde eine andere Form des vorgezogenen Ruhestandes) demnächst entfällt, so wirkt sich der Druck rentengesetzlicher Änderungen der jüngsten

Vergangenheit zunehmend auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit (in Richtung 67) aus. So wie der demographische Prozess erscheint auch dieser Wandel der Rahmenbedingungen als eher irreversibel.

Auch die Hochschulen werden demnach die Fähigkeiten und die Erfahrungen ihrer älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig stärker als bisher nutzen müssen. Die Mitarbeiterinnen ihrerseits müssen sich nolens volens auf längere Lebensarbeitszeiten einstellen. Frühverrentungen werden dagegen gesellschaftlich zunehmend als kontraproduktiv eingeschätzt. Sie entziehen eben nicht zuletzt den Unternehmen Mitarbeiter mit wertvollen Erfahrungen und verursachen hohe Kosten für die Gesellschaft.

Es kann nur verblüffen, wie wenig Augenmerk auch in unserem Hause diese prognostizierbare Entwicklung und ihre möglichen Auswirkungen bisher gewidmet worden ist. Während sich ‚draußen‘ ein breites Spektrum von Institutionen, Instituten und Projekten intensiv mit den Konsequenzen des demographischen Wandels, - heruntergebrochen bis in kleine und kleinste Einheiten wie Kommunen oder einzelne Wirtschaftsbranchen widmet, - herrscht ‚innen‘, d.h. im Kontext der Organisations- und Personalentwicklung der Hochschulen, weithin so etwas wie gereiztes Schweigen. Man hat wirklich genug und wichtigeres zu tun, als sich derzeit präventiv mit einem zusätzlichen, dazu noch in weiter Ferne liegenden, echten oder vermeintlichen Problem zu befassen. Während der DIHK laufend neue Projekte und Initiativen startet, z.B. seinen Mitgliedern einen Demographie-Check anbietet, der Think Tank der Deutschen Bank Research den demographischen Wandel zum „Megathema“ \* ausruft, die Bertelsmann-Stiftung vor einer Verdrängung des „Großthemas“ \* warnt und auch die Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz mit ihrem Zukunftsradar 2030 die Problematik in ihren Fokus genommen hat, verschläft es nicht nur die Universität Trier, sich organisations- und personalplanerisch frühzeitig mit den Auswirkungen ihrer zunehmend älter werdenden Belegschaft zumindest in erster Annäherung zu befassen.

(\* Nun gut, das wurde namentlich so in der ersten Hälfte des vergangenen Jahres apostrophiert, bis dann das Megathema Finanz- und Wirtschaftskrise oder die Frage, wie impfe ich erfolgreich mit Konjunkturspritzen aller Art, das Denken und Planen beherrschte.)

In Deutschland gab es im WS 2006/2007 insgesamt 383 Hochschulen. Ende 2005 waren an deutschen Hochschulen nach vorläufigen Ergebnissen des Statist. Bundesamtes fast 498.000 Menschen beschäftigt. 257.018 Personen (52 %) nahmen Aufgaben in Verwaltung, Bibliothek, technischen Dienst und Pflegedienst wahr; 240.186 oder 48 % des Personals waren wissenschaftlich oder künstlerisch tätig. Hochschulen haben demnach eine deutliche Größe und Einfluss in ihrer Doppelfunktion als Arbeitgeber und Bildungseinrichtung.

Zusammenfassend bedeuten die dargelegte ökonomische, demographische und rechtliche Entwicklung u. a.:

- eine langsame Erhöhung des Durchschnittsalters der Belegschaften,
- der höchste Anteil qualifizierter Kräfte wird nicht mehr bei den Jüngeren, sondern bei den Älteren liegen,
- eine Verschärfung der Konkurrenz um qualifizierte junge Arbeitskräfte,
- Belegschaftsverjüngungen werden nicht mehr so leicht möglich sein,
- eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit,
- eine weitere Arbeitsverdichtung
- Wissensverlust durch den zeitgleichen Weggang vieler Älterer in den Ruhestand
- Karrierewege und Veränderungsmöglichkeiten Jüngerer werden von Älteren länger blockiert,
- ein wachsender und schwieriger zu deckender Bedarf an qualifiziertem Personal,

Was also wäre zu tun?

Am Anfang sollte gewiss eine sorgfältige Datenanalyse des Status-Quo stehen, dies an einer Universität unter besonderer Berücksichtigung einerseits von speziellen Faktoren wie Fluktuation, befristete vs. unbefristete Beschäftigungsverhältnisse beim wissenschaftl. Personal, Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung usw. und andererseits von ggf. feststellbaren Zusammenhängen von Alter, Gesundheit, Ausfallzeiten, Behinderung, Angebot und Inanspruchnahme von Qualifizierungsangeboten u.ä. Faktoren.

Ein zentrales Mittel im Umgang mit der demographischen Entwicklung sind Fort- und Weiterbildungen, um ältere wie jüngere Kollegen auf dem Stand des Wissens zu halten und auch um Quer- oder Wiedereinsteiger als neue Mitarbeiter zu qualifizieren. Von elementarer Bedeutung sind daneben alle Maßnahmen, die die Beschäftigten motivieren und in die Lage versetzen, bis zum Eintritt in den Ruhestand für ihre Hochschule tätig zu sein. Stichworte hier sind Gesundheitsprävention, Aufstiegschancen und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung. Das Thema „Gesundheitsförderung“ hat zwar an einigen Hochschulen seit ein paar Jahren an Bedeutung gewonnen, wurde aber in unserem Hause, soweit nicht vornehmlich die Umsetzung gesetzlicher Vorschriften zu beachten war, bisher eher marginal behandelt.

Im Fokus wirksamer Personalentwicklung sollte es darüber hinaus darum gehen, das vorhandene Potential bei den Beschäftigten zu erschließen und so zu fördern, dass es allen Beteiligten insgesamt genauso wie der Motivation und Zielsetzung der einzelnen dient. Die Handlungsfelder und bekannten Instrumente der Personalentwicklung sind dazu zahlreich und vielfältig.

Im wesentlichen wurden und werden im Kontext der nunmehr seit ca. zehn Jahren praktizierten POE an der Universität Trier Fortbildung, Mitarbeiterbefragungen (indes bislang ohne WisMas!) sowie die Schulung von Führungskräften realisiert. Von einer systematischen oder gar nachhaltigen POE kann gleichwohl bis heute keine Rede sein. Im Hinblick auf das weite Spektrum möglicher Methoden und Instrumente von Personalentwicklung wie Coaching, Rotation, Job enlargement, Job enrichment bzw. innovative Arbeitsmodelle im weiteren Sinne prägen bis heute anscheinend Befremden oder Ratlosigkeit die vorherrschende Haltung.

Innerhalb von Unternehmen und Organisationen kann - so der Stand der Diskussion über den demographischen Wandel - grundsätzlich die Möglichkeit geschaffen werden, ältere Mitarbeiter/innen gezielt zu fördern, frei werdende Führungspositionen auch Älteren anzubieten und horizontale Entwicklungsmöglichkeiten aufzubauen. Zu der Etablierung von horizontalen Entwicklungsmöglichkeiten gehören Referententätigkeiten, Übernahme von Sonderaufgaben, Würdigung von Fachspezialistentum und Expertentätigkeiten, Bildung von Funktionsgruppen, Gewährung von Sonderrechten, die bisher nur Führungskräften vorbehalten waren, wie Verantwortungsübernahme, Teilnahme an Leitungsbesprechungen, Freiräume in der Arbeitszeitgestaltung, selbstbestimmtes Arbeiten und schließlich Eigenverantwortung.

Oder um die vorangegangenen Betrachtungen in eine Schlussbemerkung zu fassen:

Nachhaltige Personalentwicklung und Gleichstellung (- im gängigen Mainstream leider meist bloß auf eine andere Variante von Frauenförderung reduziert -) im Sinne eines umfassenden Diversity Managements sollten in den nächsten Jahren forciert als zentrale Aufgaben des Hochschulmanagements implementiert werden

Werner Ruffer

## Sicherheit an der Universität

Seit Gründung der Universität wird außerhalb der Dienstzeiten zur Gewährung der Sicherheit ein Wachdienst eingesetzt.

Die Wachleute waren in der Regel langjährig an der Universität tätig, kannten sich sehr gut mit den Gegebenheiten aus und führten ihre Tätigkeit verantwortungsbewusst durch.

Im Laufe der Jahre kamen dann an der Universität "besonders gute Rechner" immer mehr in verantwortungsvolle Positionen, mit dem Erfolg, dass finanzielle Einsparmöglichkeiten gesucht und vermeintlich auch gefunden wurden.

Allerdings, wie so oft, auch bei den Geringstverdienenden, und hier dem Wachdienst.

So wurde zwar einerseits die Universität immer größer, gleichzeitig aber der Sicherheit nicht Rechnung getragen. Im Gegenteil, diese wurde sogar noch teilweise vermindert.

Der Personalrat wies öfter auf die unbefriedigende Situation hin, die Leitung war jedoch solchen Argumenten nicht zugänglich.

Stattdessen wurde auf "elektrische Schließtechnik" gesetzt.

Für sehr viel Geld wurde die Universität mit elektrischen Türschlössern ausgestattet, vernetzt, Software angeschafft und entsprechend Personal dazugegeben.

So glaubte man alles im Griff zu haben. Die Außentüren der Gebäude werden zu vorgegebenen Zeiten elektrisch zu- und aufgeschlossen, aber niemand interessiert sich mehr dafür, welche Zustände in den jeweiligen Gebäuden zu diesem Zeitpunkt tatsächlich vorherrschen.

Bei Schließen der Türen durch Wachleute fand zwangsläufig eine Kontrolle der einzelnen Gebäude und Erfassung der Zustände statt.

Die ach so schön gedachte "neue durchtechnisierte Welt" ist aber leider nicht so schön wie man sich das vorgestellt hatte.

So wie die Bewachung unzureichender wurde, so stiegen die Sachbeschädigungen an der Universität.

Die seit Jahren am Campus vorhandenen Gruppen von Jugendlichen, welche durch die Präsenz der Wachleute einigermaßen in Schach gehalten wurden, merkten bald, dass hier fast keine Aufsicht mehr vorhanden war.

So kam es, wie es kommen musste.

Wurden bei erträglichen Außentemperaturen die Außenanlagen der Universität intensiv genutzt, verschmutzt und beschädigt, so verlagerten sich die Aktivitäten bei kälteren Temperaturen nun in die verschiedenen Gebäude der Universität.

Hier kommt es seit Herbst 2008 vermehrt zu Sachbeschädigungen, wie Einschlagen von Fenstern und Türen, Entleeren von Pulverfeuerlöschern in Gebäuden, Einschlagen von Brandmeldern mit entsprechenden Feuerwehreinsätzen, Brandstiftungen, herbeiführen von Wasserschäden usw.

Bisher blieb es bei Sachbeschädigungen, aber es ist zu befürchten, dass auch Personen zu Schaden kommen können.

Die Probleme waren vorhersehbar. Nun versucht die Universitätsleitung dagegen anzugehen, indem der Wachdienst verstärkt wurde. Hoffentlich ist das keine vorübergehende Maßnahme, sondern es kommt endlich zu einer dauerhaften angemessenen Bewachung der Universität und somit wieder zu mehr Sicherheit.

Es ist halt nicht alles mit "technischen Spielereien" zu beherrschen.  
Menschen sind und bleiben unersetzlich.  
Und das ist auch gut so!

Hans Muthers

## LSF

Im PR-Info-Heft Nr. 2/2008 hat unsere Kollegin Rosi Wollscheid, FB VI, einen sehr detaillierten und informativen Bericht über das DV-System LSF veröffentlicht. Die dort erwähnten Probleme sind eigentlich geblieben.

### Semesterferien/Familiengerechte Urlaubsplanung

Hier kommt es weiterhin zu Kollisionen:

*Nur ein Beispiel:* Phase 4 der Anmeldefrist für das Sommersemester 2009 (15.04.-19.04.09) liegt genau in den Osterferien (01.04.-17.04.09). Viele KollegInnen haben keine Kinderbetreuung. An einer familiengerechten Hochschule müssen solche Fristen besser koordiniert werden.

### Erteilung der Rechte für Prüfervertreter/in in LSF

Noteneingabe: Etliche Kolleginnen müssen die Prüfervertreterfunktion übernehmen und anstelle der Prüfer die Noten eingeben.

Aus dem entsprechenden Antragsformular geht aber nicht eindeutig hervor, dass die **Verantwortung** für die Noteneingabe trotzdem beim jeweiligen **Prüfer bleibt**.

Der Zeitdruck, unter dem die Sekretärinnen alle Eingaben für jede einzelne angegebene Phase rechtzeitig tätigen, steigt stetig.

Dass wir Sekretärinnen auch noch mit anderen Programmen außer LSF arbeiten müssen, wie Stud-IP und Typo 3, wird schon gar nicht mehr erwähnt! Diese Tätigkeiten werden schon als ganz normal angesehen.

Catherine Takvorian

## Leistungszulagen für Wissenschaftler/innen

Anfang Februar d. J. wandte sich der Personalrat mit einem Schreiben an den Präsidenten der Universität und bat ihn darin u. a. um Auskunft, ob und ggf. in welcher Weise von den Möglichkeiten des neuen Tarifvertrages Gebrauch gemacht würde, gemäß den Regelungen des § 40 TV-L Wissenschaftlern im Hause Leistungszulagen zu zahlen.

Während in den gerade jüngst abgeschlossenen Tarifverhandlungen das allgemeine Leistungsentgelt nach § 18 TV-L, vor zwei Jahren erst eingeführt, nun schon wieder abgeschafft wurde - bisher 1 % des Tabellenentgelts pro Monat, ausgezahlt demnach einmal jährlich als 12%ige Zulage - sind dem Unterzeichner substantielle Änderungen oder Einschränkungen der Sonderregelungen des § 40 bis Redaktionsschluss nicht bekannt geworden.

Dies gilt ebenso für die Zulage nach § 16 Absatz 5 TV-L (25 v. H. für Wissenschaftler), die im Übrigen nicht nur bei der Einstellung von Beschäftigten gewährt werden kann. Auch bei vorhandenen Beschäftigten kann diese Zulage gezahlt werden, wenn z.B. eine besondere Personalbindung erreicht werden soll. Damit kann dieses Instrument auch zur Anerkennung besonderer Leistungen eingesetzt werden. Die Zulage darf mit den anderen Instrumenten zur Anerkennung der Leistung kombiniert werden.

Die Gewährung kann in Einzelfällen erfolgen, lässt sich aber auch auf bestimmte Tätigkeitsgruppen ausdehnen. Es werden verschiedene Ziele bzw. Zwecke einer solchen zusätzlichen Zahlung genannt. Die Zahlung ist auch nicht an die Stufensprünge gebunden, sondern kann vielmehr auch „teilweise“ erfolgen. Die Bindung qualifizierter Fachkräfte ist der Regelungsabsicht nach auf die Qualifikation (Mangelbereich) aber auch durchaus auch auf die einzelne Person (Leistungsträger) ausgerichtet.

Durch die Sonderregelungen Wissenschaft im § 40 TV-L wurde Ende 2006 für die Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Länder ein neues Instrument der Drittmittelzulage eingeführt. Was leichtin übersehen wird: es kann auf alle Beschäftigten in DM-Projekten angewandt werden und ist nicht auf Wissenschaftler beschränkt!

Diese Zulage darf unabhängig von den sonstigen flexiblen Gestaltungselementen des neuen Tarifrechts genutzt werden. Sie kann bis zu 10 v. H. des Jahrestabellenentgelts des Beschäftigten betragen. Die Drittmittelzulage dient ebenfalls nicht ausschließlich der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter/innen. Vielmehr können auch bereits vorhandene Beschäftigte im Drittmittelbereich vom Arbeitgeber eine solche Sonderzahlung erhalten. Damit besteht seit zwei Jahren effektiv die Möglichkeit, Beschäftigten eine zusätzliche Zahlung zu leisten, wenn sie in besonderer Weise zur Einwerbung von Drittmitteln beitragen.

Voraussetzung, diese Option überhaupt umsetzen zu können, ist freilich, dass nach Deckung der Einzel- und Gemeinkosten des Drittmittelvorhabens

entsprechende Erträge aus Mitteln Dritter verbleiben.

Unseres Wissens ist in 2007 in einzelnen DM-Projekten bereits von der Option der Drittmittelzulage Gebrauch gemacht worden. Ob dies freilich überall da realisiert wurde, wo es diese Chance gegeben hatte oder bzgl. des vergangenen Kalenderjahres auch jetzt noch gibt, entzieht sich bisher unserer Kenntnis. Insoweit erwarten wir mit einigem Interesse die bei der Hochschulleitung angeforderten Auskünfte.

Ganz unabhängig von der Frage, ob und wieweit in diesbezüglichen Entscheidungsprozessen ggf. gesetzliche Mitbestimmungserfordernisse zu berücksichtigen wären bzw. sind, kommt es aus unserer Sicht vor allem darauf an, alle durch den TV-L in seiner aktuellen Fassung verbliebenen, leistungsbezogenen Förderinstrumente für das wissenschaftliche Personal auch umfänglich zu nutzen und dabei so viel Augenmaß, Objektivität und Gleichbehandlung obwalten zu lassen wie möglich.

Werner Ruffer

## **Fußbodensanierung – Anwesenheit in den Ausweichräumen**

Hier ein paar Informationen, da wegen der Sanierungsarbeiten und der kommenden Sanierungsplanung mit möglichen Beeinträchtigungen der Arbeitsabläufe im C-Gebäude zu rechnen ist.

Wie vielen MitarbeiterInnen schon bekannt ist, finden zur Zeit Fußbodensanierungsarbeiten im Gebäude C, auf der 5. Etage, statt.

Ich wurde gebeten, im PR-Heft auf die **Umzugs-Checkliste der Verwaltung** aufmerksam zu machen, da es anscheinend Planungs- und Koordinationsschwierigkeiten gibt.

Ebenso wurde mir mitgeteilt, dass es in Großraumbüros kaum möglich ist, zu arbeiten (z. B. Diktate abzuschreiben, Telefonate führen), da der Lärmpegel sehr hoch sei.

Nach Auskunft von unserem Kanzler, Herrn Hembach, können die Sekretärinnen in Abstimmung mit dem Vorgesetzten auch zu Hause arbeiten, Daueranwesenheit in den Ausweichräumen ist keinesfalls notwendig, die Arbeitszeiten sind dann manuell nachzutragen.

Es wäre noch zu erwähnen, dass die/der Vorgesetzte ihre/seine Sekretärin nicht in "Zwangsurlaub" schicken kann!

Catherine Takvorian



## **Planung einer Exkursion - oder: wie finde ich mich im Dschungel der Bürokratie zurecht? Ein Erfahrungsbericht.**

Als mein neuer Chef im November letzten Jahres auf die Idee kam, Anfang des Jahres eine kurze Exkursion ins europäische Ausland zu unternehmen und mir die glorreiche Aufgabe der Planung übertrug, konnte ich noch nicht wissen, welche Irrungen und Wirrungen mir das Leben schwer machen würden - dabei hätte ich es absehen können, weil in unserem Fachbereich nur ganz selten Exkursionen stattfinden, was ja einen Grund haben muss. Nun weiß ich es besser.

Bis dato hatte ich noch keine Exkursion organisiert, daher suchte ich unter den Kolleginnen meines Fachbereichs nach jemandem mit Erfahrung. Vergeblich. Schließlich verwies man mich an einen Mitarbeiter, der eine Tagesfahrt organisiert hatte. Dieser konnte mir nicht wesentlich helfen, verwies mich aber an unseren Fachbereichsreferenten. So sprach ich bei ihm vor und erkundigte mich nach Zuschüssen. Mir war zu Ohren gekommen, dass es irgendwo einen Topf hierfür gibt. Der Referent war ganz angetan von der Exkursion und teilte mir mit, dass wir 80 % auf die Fahrtkosten der Studenten erstattet bekämen. Ich hatte es aber so im Ohr, dass auch die Unterkunft bezuschusst würde. Hierzu machte ich mir eine Notiz und fragte vorsichtshalber noch einmal in der Abteilung I nach, ob damit sämtliche Kosten, also Fahrt und Hotel, gemeint seien. Dies wurde von dem zuständigen Mitarbeiter bejaht (er ist wohl davon ausgegangen, dass diese Regelung für alle Fachbereiche zutrifft). Ich fühlte mich sicher und begann zu planen.

Ich holte zuerst verschiedene Angebote für die Fahrt ein: Flug war zu umständlich und teuer, Bahnfahrt zu lange, so dass wir uns für eine Busreise entschieden, nachdem Mietwagen ausgeschlossen werden konnten. Das passende Angebot war schnell gefunden. Nun stellte sich die Frage der Unterbringung. Zu teuer durfte es nicht sein und zentral liegen sollte das Hotel schon. Im Reisebüro im Treff erhielt ich die Auskunft, es gäbe dort in so kurzer Zeit keine Möglichkeit der Unterbringung (!) für eine so große Gruppe (16 Personen). Ich hatte den Eindruck, die Mitarbeiterin wollte sich keine Arbeit machen und war froh, als ich endlich wieder ging. Etwas verunsichert kontaktierte ich das Busunternehmen, das mir ein Angebot unterbreiten wollte gegen eine niedrige Pauschale. Die Zeit drängte.

Nachdem nun im Dezember die Angebote für den Bus und das Hotel vorlagen, begann ich zu rechnen. Das war etwas kompliziert, denn es sollte noch die Buchungspauschale anfallen, die im Angebot nicht angegeben aber telefonisch erwähnt worden war, und die Unterbringungskosten für den Busfahrer, die umgelegt werden mussten. Dank Taschenrechner war dies aber nicht wirklich schwierig, eben nur langwierig.

Die teilnehmenden Studenten wurden per Losverfahren ermittelt und eine Nachrückerliste erstellt. Ich schrieb die glücklichen Gewinner an und informierte auch die anderen. Das war der einfachste Teil meiner Mission.

Nachdem ich meine Berechnungen ins Reine geschrieben und das entsprechende Formblatt ausgefüllt hatte, legte ich alles meinem Chef zum Abzeichnen vor. Ich begab mich ins Dekanat in freudiger Erwartung der Bestätigung durch unseren Fachbereichsreferenten, wählte ich mich doch sicher. Er las den Antrag, stutzte und sagte, wir bekämen die 80 % nur auf die Fahrtkosten der Studenten, das hätten wir damals so besprochen. Ich konnte es nicht glauben! Irgendwie haben wir wohl aneinander vorbei geredet und ich ihn folglich missverstanden. Ich sagte ihm, dass ich davon ausgegangen sei, dass wir auch auf die Übernachtungskosten den Prozentsatz bekämen, ich hätte mir einen Notiz gemacht und sogar den zuständigen Kollegen in der Abteilung I kontaktiert. Er schüttelte den Kopf und ging. Da stand ich nun und wusste erst einmal nicht, was ich sagen sollte... (Hierbei sei angeführt, dass der erwähnte Kollege in Abt. I insofern Recht hatte, dass bei Exkursionen des FB VI auch anteilig die Übernachtungskosten erstattet werden. Da so selten Exkursionen von unserem Fachbereich durchgeführt werden, ging er davon aus, dass es bei uns genauso gehandhabt würde; ihm ist also kein Vorwurf zu machen). Ich zog von dannen und begab mich in mein Büro, um noch einmal alles umzurechnen. Und die Formulare mussten auch neu ausgefüllt werden.

Es war ziemlich unangenehm, dann zu meinem Chef gehen und ihm mitteilen zu müssen, dass meine Berechnungen falsch waren, dass der Betrag der Studenten sich somit fast verdreifacht hatte. Er war auch nicht sehr begeistert und sprach ebenfalls noch einmal mit unserem Referenten. Vergeblich. Mein Chef erklärte sich dann aber großzügig bereit, jedem Studenten einen Zuschuss zu geben. Hierzu musste ich ebenfalls wieder einen Antrag auf Umbuchung stellen. Somit war die Abrechnung in trockenen Tüchern. So meinte ich zumindest.

Nachdem ich die Rechnung vom Busunternehmen erhielt, fragte ich dort vorsichtshalber noch einmal nach, was mit der o.a. Pauschale sei, sie fehlte nämlich. Glücklicherweise entfiel sie, so dass sich der Betrag etwas verringerte, was wiederum einiges an Rechnerei verursachte.

Eigentlich könnte die Geschichte hier zu Ende sein, wäre da nicht noch die Verwaltung mit ihren vielen Formblättern.

Zu meiner eigenen Sicherheit und zum reibungslosen Nachvollziehen beantragte ich die Eröffnung eines Drittmittelkontos. Hierzu gab es ein Formblatt, das nicht schwer auszufüllen war. Das Konto wurde eröffnet, die Studenten erhielten eine Infomail. Ich schickte eine Teilnehmerliste mit genauer Angabe des Überweisungsbetrags an die Abrechnungsstelle in Abteilung I und erhielt tags drauf einen Anruf von der zuständigen Mitarbeiterin. Sie teilte mir freundlich

mit, dass sie nicht alle Unterlagen hätte, weil drei Personen (!!!) an der Sache beteiligt wären und nicht jeder jedem immer alles mitteilte. So schickte ich ihr noch Kopien der Rechnungen nach.

Es ist mir unverständlich, warum der Vorgang nicht von einer einzigen Person bearbeitet werden kann, die dann den Gesamtüberblick hat und für Rückfragen zur Verfügung steht.

Dummerweise ging mir bei der ganzen Rechnerei irgendwie der Busfahrer verloren, so dass dieser am Schluss in meinen Berechnungen nicht mehr vorhanden war. Folge davon war, dass ich die Teilnehmer nach Auffinden ebendieser Person noch einmal anschreiben und um geringen "Nachschlag" bitten musste. Dieser wurde von mir am Tag der Abreise persönlich eingesammelt und sofort auf das Drittmittelkonto eingezahlt. Natürlich musste ich dieses wiederum der Kollegin aus Abteilung I mitteilen, damit sie eine Erklärung hatte für die Differenz.

Um die Kosten meines Chefs abzurechnen, setzte ich ein Schreiben auf, in welchem er die interne Umbuchung beantragte. Es wäre aber auch zu schön gewesen, wenn dies ausreichend gewesen wäre. Ich erhielt Wochen später einen Anruf aus der Personalabteilung, ich müsste noch eine formelle Reisekostenabrechnung einreichen, sonst wäre eine Umbuchung nicht möglich. Nun ja, es wurde direkt von mir erledigt.

Als der Tag der Abreise näher rückte, wurde mir schon ganz mulmig. Ich hatte ärgste Befürchtungen, dass noch etwas schief gehen könnte, was sich dann aber nicht erfüllte. Zum Glück! Ich begab mich morgens zum Abreisepunkt am Haupteingang und stellte erleichtert fest, dass der Bus schon da war. Ich verabschiedete die Teilnehmer und ging in mein Büro.

Nach Aussagen meines Chefs und einiger unserer Hiwis, die mitgefahren waren, war die Exkursion ein voller Erfolg. Es gab keine Schwierigkeiten, das Hotel war in Ordnung, der Zeitplan stimmte und der Busfahrer erwies sich als sehr kundig und überaus freundlich. Jedenfalls beabsichtigt mein Chef, auch in Zukunft Exkursionen durchzuführen. Kein Problem, denn ich bin ja nun Experte in solchen Dingen. Alles, was schief gehen konnte, ist mir widerfahren. Wenn die eine oder der andere von unseren Leserinnen und Lesern Hilfestellung benötigt, gebe ich gerne erschöpfende Auskunft!

Ursula Ferlemann

#### Nachwort:

Es soll mit diesem Artikel niemand persönlich angegriffen werden, das ist nicht meine Absicht. Ich hatte mir die Planung leichter vorgestellt, stieß dabei aber auf die o.a. Schwierigkeiten, die teilweise auch auf meinem Mist gewachsen sind, was ich zugeben muss. Meine Anregung zu dieser Sache: ein Leitfaden für Exkursionen!

## Was macht eigentlich der Hauptpersonalrat?

Wenn Sie zwischen dem 05. und 07. Mai diesen Jahres an der Wahl zu Ihrer Personalvertretung teilnehmen, erhalten Sie auch Gelegenheit, den Hauptpersonalrat zu wählen.

Der Hauptpersonalrat (HPR) ist wie die örtlichen Personalräte ein Organ der Interessenvertretung. Viele Einrichtungen, die zum Geschäftsbereich des Ministeriums Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur gehören, sind Teil einer mehrstufigen Verwaltung. Dazu gehören auch die fünf Universitäten und sieben Fachhochschulen des Landes.

Neben der Bildung eines örtlichen Personalrates ist daher beim MBWJK die Bildung einer Stufenvertretung erforderlich. Er wird wie die örtlichen Personalräte alle vier Jahre von allen Beschäftigten des Geschäftsbereiches gewählt. Die Mitte Mai neu anlaufende Amtsperiode wird wie bei Ihrem örtlichen Personalrat ebenfalls vier Jahre, also bis April 2013, betragen. Beide Wahlen finden entsprechend einer Vereinbarung zwischen den Hochschulpersonalräten des Landes zeitgleich statt

Für die Ausübung der Mitbestimmung und die Wahrnehmung der Interessensvertretung finden grundsätzlich die gleichen gesetzlichen Regelungen Anwendung wie auf örtlicher Ebene.

Der Hauptpersonalrat hat vor allem zwei zentrale Aufgaben:

- die Ausübung der Mitbestimmung, sofern es sich um Regelungen handelt, die auf alle Dienststellen Anwendung finden soll. Meistens sind dies Verfügungen, in denen Angelegenheiten der Beschäftigten aller Dienststellen geregelt werden.

- die Durchführung von Einigungsverfahren, wenn auf der örtlichen Ebene keine Einigung zwischen Dienststelle und Personalrat erzielt werden kann. Dann wird zunächst versucht, zwischen Ministerium und Hauptpersonalrat eine Einigung zu erzielen. Scheitert dieser Versuch, so ist eine Einigungsstelle einzurichten, die über den Fall entscheidet oder eine Empfehlung an die Ministerin ausspricht. Der HPR vertritt ca. 8700 Beschäftigte in 39 Dienststellen. Von den 17 Mitgliedern kommen zur Zeit 5 KollegInnen von der Universität Trier. Um wen es sich dabei handelt, können Sie ggf. der Homepage des Personalrates (<http://www.uni-trier.de/index.php?id=21755>) entnehmen.

Werner Ruffer

## Information: Verfall von Jahresurlaub im Falle von Erkrankung – Neues Urteil

Wenn ein Arbeitnehmer wegen Krankheit seinen Urlaubsanspruch im Kalenderjahr bzw. dem anschließenden Übertragungszeitraum nicht wahrnehmen konnte, besteht nach EuGH-Urteil vom 20.01.2009 (RS C-350/06 und C-520/06) der Anspruch auf Urlaub weiter und erlischt nicht.

Auszug aus den Entscheidungsgründen: "Sei der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums, in welchem der Erholungsurlaub hätte genommen werden sollen, **arbeitsunfähig erkrankt**, könne der Urlaubsanspruch **nicht erlöschen**".

Betroffene Arbeitnehmer können jetzt noch den Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) für 2008 geltend machen.

Unter Umständen kann bei Langzeiterkrankten sogar die Geltendmachung des unverjährten Jahresurlaubs bis zum Jahre 2006 rückwirkend in Betracht kommen. Allerdings kann der Anspruch wegen einer Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag verfallen sein (Quelle: <http://blog.juracity.de/2009-01-20/eugh-vom-20012009-rs-c-35006-und-c-52006-urlaubsabgeltung-trotz-krankheit.html>).

Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sollten sich unmittelbar mit der Personalabteilung in Verbindung setzen, um Fristenwahrung zu gewährleisten.

Noch ein kleiner Hinweis: dieses Urteil gilt nicht für die Beamten.

Catherine Takvorian

## Information: Das betriebliche Vorschlagwesen (BVW)

Seit dem Jahre 2003 gibt es die Dienstvereinbarung über das BVW an unserer Universität. Die von diesem System geweckten Erwartungen wurden nach unserer Erkenntnis nie erfüllt. Zwar wurden in den ersten Jahren etliche Verbesserungsvorschläge von den Bediensteten eingereicht. Verwirklicht wurde davon allerdings kaum etwas. Ablehnung durch den BVW-Ausschuss war die Regel. So wurde dann auch die Zahl der Vorschläge immer geringer, zuletzt gab es im Jahre 2008 noch einen anerkannten Verbesserungsvorschlag.

Auf Grund dieser Tatsachen und der selbst gemachten Erfahrungen mit diesem System, hat der Personalrat im Januar 2009 die Dienstvereinbarung BVW gekündigt. Dies wurde vom Präsidenten zustimmend zur Kenntnis genommen und somit existiert derzeit an der Universität Trier kein "betriebliches Vorschlagwesen" mehr.

Hans Muthers

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

*die Amtszeit der derzeitigen Personalvertretung endet im Mai dieses Jahres mit dem Termin der Neuwahl (05.05. - 07.05.09).*

*Wir bedanken uns für das uns entgegengebrachte Vertrauen und hoffen, in vielen Fällen zu der Auflösung von mancherlei Problemen und Schwierigkeiten maßgeblich beigetragen zu haben.*

*Wir sind zuversichtlich, dass unsere alltägliche Arbeit zur Vertretung Ihrer Interessen und unsere verschiedenen Initiativen zur Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen überwiegend positiv aufgenommen worden sind. Gewiss war auch unsere Arbeit nicht immer frei von Mängeln oder Fehleinschätzungen; dafür bitten wir rückblickend um Nachsicht.*

*Wir bedanken uns auch bei all den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Abteilungen und Organisationsbereichen, auf deren Bereitschaft zu vertrauensvoller und sachbezogener Kooperation unsere Arbeit regelmäßig angewiesen ist.*

*Und nicht zuletzt: Uns ist durchaus bewusst, dass aufgrund manch hartnäckig und erfolgreich durchfochtener Kontroverse sich bei der einen oder anderen Führungskraft die Sympathie für das Mitbestimmungsrecht in engen Grenzen hält. Der gegenseitige Respekt, davon gehen wir aus, sollte darunter allerdings nicht gelitten haben.*

*Mit besten Grüßen*

*Werner Ruffer (Vorsitzender)*