

## Wer führt wen (oder was) ?

Nicht zum ersten Mal hat sich der Personalrat in seinem diesjährigen Bericht zur Personalversammlung mit dem Thema 'Führung' beschäftigt. Hier müsse dringend etwas getan werden, um hinlänglich bekannte und weniger bekannte Führungsdefizite zu überwinden, laute seine langjährige Forderung.

Dabei hatten wir stets genug Vertrauen anzunehmen, dass die Hochschulleitung gegenüber dem Personalrat frühzeitig eventuelle Konzepte und Planungen offen legen und ihn, wie vom Mitbestimmungsrecht vorgeschrieben, durchgängig ordnungsgemäß beteiligen würde. Ganz gewiss hätten wir als ersten Schritt auf eine Klärung gedrängt, wer eigentlich in diesem Hause unter welchen Gesichtspunkten als Führungskräfte anzusehen und welche Hierarchieebenen dabei aufzuzeigen wären.

Dazu braucht man zunächst einschlägige und einleuchtende Kriterien, damit am Ende eine Analyse herauskommt, die gegenüber den MitarbeiterInnen als plausibel und transparent zu vermitteln ist. Die Hochschulleitung hat es stattdessen bevorzugt, im stillen Kämmerlein ein Konzept zu erstellen, in dem solche systematischen Standardkriterien erst gar nicht enthalten sind, und unverzüglich damit zu beginnen, in 2007 einige handverlesene MitarbeiterInnen sozusagen als die Führungselite zur Weiterbildung zu schicken und sodann in 2008 weiterzumachen, mit dem was sie als zweite Führungsebene ansieht. Mitbestimmungsrechtliche Erfordernisse und Einsprüche des Personalrates wurden dabei geflissentlich ignoriert.

Dass das bislang intern immer noch weithin unbekanntes Qualifizierungskonzept und die erst nach und nach bekannt gewordene Teilnehmersauswahl bei den meisten KollegInnen einiges Befremden ausgelöst hat, verwundert jetzt allenfalls die Verantwortlichen selbst. Sehr wunderbarlich findet der Personalrat indes, mit welcher dürftigen und verschwommenen Kriterien die Hochschulleitung im nachhinein ihre Auswahl zu begründen bzw. zu definieren versuchte, was in unserem Haus eigentlich Führungskraft bedeutet. Da war/ist z.B. von der 'Bedeutung der Aufgabe', von 'Führungsspanne', von 'entscheidungsvorbereitender Befugnis' oder 'Geschäftsführung' die Rede; hiernach hätte man eigentlich mindestens die Hälfte des Personals als Führungskräfte ansehen und schulen können.

Dabei wäre es gar nicht so schwierig gewesen, - schließlich gibt es in einschlägigen, an dieser Universität gelehrten Fächern genug Fachkompetenz - sich einfach nur am Kernbereich häufig verwendeter Standardkriterien zu orientieren und diese an die eigene Organisation anzupassen.

Auch ohne sonderlich aufwendige Recherche hätte sich daraus das nachfolgende Bild herleiten lassen:

Eine Führungskraft ist mit *speziellen Kompetenzen* ausgestattet. **Und** sie ist ferner gegenüber einer Gruppe von Menschen *weisungsbefugt*; d.h. sie übt somit auch Einfluss auf diese aus. **Und** sie nimmt *Aufgaben der Unternehmensführung* wahr **und** entwickelt Fähigkeiten, damit Unterneh-

mensziele erreicht werden. Sie *fordert und fördert* durch fachliche, soziale und kommunikative Leistungen ihre Mitarbeiter.

Oder anders formuliert:

*Menschenführung* ist sicherlich ein zentrales Element von Führung, wobei allerdings nicht jede/r allein schon durch Weisungsbefugnisse ( z.B. ein/e Sachbearbeiter/in gegenüber einem Azubi - ein Referent/in gegenüber einer/m Sekretär/in ) bereits deshalb als Führungskraft anzusehen ist.

Führungskräfte treffen vielmehr darüber hinaus *unternehmensrelevante Entscheidungen*, darunter auch Personalentscheidungen (wie z.B. über Arbeitseinsätze.) Außerdem *kontrollieren* Führungskräfte auch die *Umsetzung von Entscheidungen* und ziehen aus den Ergebnissen autonom die notwendigen Schlussfolgerungen. Kurz gesagt, Führungskräfte sind Personen im Unternehmen, welche Mitarbeiter führen, unternehmensrelevante Entscheidungen treffen und deren Umsetzung steuern.

Ihre Aufgabe ist es, die Mitarbeiter zu *führen*, zu *motivieren* und zu *entwickeln*, *Ziele zu definieren*, Aufgaben zu *delegieren* und als *Multiplikator* für die Kommunikation der Unternehmensaufgaben zu dienen. Insoweit werden einer Führungskraft *Vorbildfunktionen und Persönlichkeit* zugeschrieben.

*Führungsgrundsätze* schließlich sind konkretisierte und formalisierte, normative Orientierungsmuster, häufig in Form schriftlich formulierter Handlungsanweisungen mit dem Ziel, einheitliche Vorstellungen der Personalführung im Unternehmen durchzusetzen. Geheimnisträmerie, völlig fehlende Transparenz und mangelnde Objektivierbarkeit des Verfahrens haben jedenfalls der grundsätzlich sehr begrüßenswerten Maßnahme "Weiterbildung der Führungskräfte" im Ergebnis nicht die eigentlich wünschenswerte Akzeptanz und Unterstützung vonseiten der Beschäftigten beschert.

Werner Ruffer

## **DV-System LSF – es gibt noch Entwicklungsmöglichkeiten - nutzen wir sie?!**

Mit Beginn des WS 2007/2008 wurde an unserer Hochschule wegen der Einführung der neuen Studienformen Bachelor/Master das System LSF (Lehre-Studium-Forschung) der Firma HISQIS eingeführt. In LSF werden alle Arbeitsabläufe, die die Organisation und die Abwicklung des Lehrangebotes regeln, in einem DV-System integriert. Die Anwendung bietet auch zahlreiche Funktionen für Studierende, die es ermöglichen, das Studium optimal zu planen.

In dem System eingebunden sind:

- die einzelnen Fächer mit Sekretariaten
- die Raumverwaltung
- das Hochschulprüfungsamt
- das Studierendensekretariat
- die zuständigen Dekanate
- die Hausverwaltung
- und natürlich die Studentinnen und Studenten.

Vor Beginn der Einführung wurden Schulungen angeboten, an denen sowohl die Sekretärinnen als auch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen konnten. In Regel hat sich nur die Sekretärin fortgebildet.

Mit der Eingabe der Lehrveranstaltungen zur Erfassung in ein Datenkontrollblatt durch die Sekretärin beginnt der Kreislauf in diesem Internet basierten Informations- und Planungssystem. Alle einzelnen Registerblätter sollten ausgefüllt sein. Dies setzt voraus, dass alle relevanten Informationen, wie z. B. Modulname und Modulnummer, max. Teilnehmer, Prüfungsformen usw. von den jeweiligen Lehrenden geliefert werden. Diese Informationen sollten auch aus dem jeweiligen Modulhandbuch in LSF zu entnehmen sein, nur sind sie nicht auf dem neuesten Stand.

Überhaupt ist der Eindruck entstanden, dass sich einzelne FachvertreterInnen bisher noch nicht im Detail mit LSF auseinandergesetzt haben. Der Einfachheit halber haben sie der Sekretärin die Koordination der Veranstaltungen überlassen.

Ein heikler Punkt ist die Anmeldefrist für die einzelnen Lehrveranstaltungen. Vier zusätzliche Termine für Anmeldungen sind jetzt neu hinzu gekommen. Diese wichtige Information wurde allerdings nicht kommuniziert. Und wie hoch soll die maximale Teilnehmerzahl sein, die zwar in der Modulbeschreibung festgelegt ist, wenn man nicht weiß, wie viele Studierende sich überhaupt für den Studiengang anmelden? Eine Möglichkeit wäre natürlich, beim Studierendensekretariat die aktuellen Anmeldezahlen zu erfragen.

Aber, was soll das denn überhaupt mit der maximalen Teilnehmerzahl, wenn doch alle Studierenden, die sich für eine Veranstaltung angemeldet haben, genommen werden sollen?

Nach Abschluss der Eingabe der Lehrveranstaltungen erfolgt dann in der Korrekturphase der vertraute Anruf bei der Raumvergabe. „Der zugewiesene Raum ist nicht der gewünschte Raum, er ist zu klein, er hat keinen Beamer usw., gibt es eine Alternative?“ Der Versuch seitens der Raumvergabe, diese Änderungswünsche mittels eines Formblattes per Email abzufragen, findet breite Unterstützung. Die Kolleginnen von der Raumverwaltung bewältigen die enormen Belastungen mit viel Geduld und Humor. Für sie ist die Handhabung der Raumzuweisung durch LSF nicht leichter und schon gar nicht schneller geworden.

Die Aufgabe des Hochschulprüfungsamt ist es, die Prüfungstermine in LSF bekannt zu geben. Die Anmeldefrist zu den einzelnen Modulprüfungen endet 4 Wochen vorher.

Damit dies rechtzeitig erfolgen kann, muss in einer Aufstellung an das Hochschulprüfungsamt genauestens die Modulprüfung, die Art, Dauer, der Ort (das bedeutet wieder eine Raumreservierung) und die Uhrzeit angegeben werden. Und damit nicht genug. Der jeweilige Termin für die Wiederholungsprüfung, spätestens ein halbes Jahr danach, soll auch schon komplett feststehen.

Bevor diese Termine weitergereicht werden, müssen sie mit den beteiligten Fächern abgesprochen und koordiniert sein, damit die Studierenden am Ende des Semesters nicht zu viele Prüfungen auf einmal haben - und das alles in Absprache mit dem Dekanat.

Nach Abschluss der Prüfungen werden die Noten in LSF erfasst. Gemäß Anweisung der Verwaltung sollte die Noteneingabe durch den Dozenten oder die Dozentin und aus Sicherheitsgründen mittels einer PIN/TAN-Verwaltung – ähnlich bei Banken, erfolgen. Wer macht diese verantwortungsvolle Arbeit oftmals wirklich?

Urlaub kurz vor Semesterbeginn zu machen, wird nicht leichter. Denn die Platzvergabe muss vorher gestartet werden. Starre Zeitfenster verlangen die direkte Bearbeitung. Nicht gerade günstig für Familienfrauen, weil diese Fristen in der Regel mit den Schulferien zusammenfallen.

Auch sollte man sich kurz vor Semesterbeginn mit den Hausmeistern kurzschließen, weil auch sie mit LSF arbeiten. Ihre Listen, die sich mit der Zuteilung der Räume befassen, dem Aufschließen von Räumen, Trennwände hoch- oder herunterfahren etc., entsprechen trotz aller moderner IT nicht immer dem aktuellen Stand.

Der Verwaltungsaufwand ist durch LSF enorm gestiegen. Das System ist nicht unbedingt flexibel, schnell und zeitgemäß zu handhaben.

Damit LSF - und damit der Lehrbetrieb - optimal funktioniert, ist es unerlässlich, dass alle beteiligten Stellen (Fachvertreter, Studien- und Modulbeauftragte, Dekanate, Sekretariate, Hochschulprüfungsamt und Studierendensekretariat, LSF-Verwaltung, Pedelle etc.) miteinander kommunizieren und relevante Informationen zeitnah austauschen.

## Pflegezeitgesetz – kurz PflegeZG

In der heutigen Zeit werden immer mehr Gesetze in immer kürzeren Zeitabständen produziert. Einige davon ( z. B. Elterngeld, Hartz IV ) werden mit großem Tamtam eingeführt, andere werden mit einer kleinen Notiz in den Nachrichten bekanntgemacht. Eines, das eher still in Kraft trat, ist das ab dem 01. Juli 2008 gültige Gesetz zur Pflegezeit. Es gliedert sich in zwei Teile:

- **Akut-Pflegezeit**  
kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Tagen
- **Pflegezeit**  
vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für längstens sechs Monate

### Akut-Pflegezeit

Dieses nach dem Vorbild der Elternzeit gestaltete Gesetz schafft die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, um Beschäftigten die Pflege von Angehörigen in häuslicher Umgebung zu ermöglichen. Eine dem Elterngeld vergleichbare Sozialleistung gibt es während der Pflegezeit allerdings nicht.

Warum es eher still eingeführt wurde, eröffnet sich einem erst bei näherer Befassung. Zunächst hört es sich ja ganz gut an „Beschäftigte haben das Recht, bis zu 10 Tagen der Arbeit fernzubleiben...“ und „der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet...“. Toll denkt sich der Arbeitnehmer, das ist ja mal eine gute Sache. Diese gute Sache hat aber einen Haken. Es steht nämlich auch in diesem Gesetz, dass sich der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung „...aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt.“

Ein Blick in die gesetzlichen Vorschriften oder Vereinbarungen führt rasch zur Ernüchterung. Für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz, für Beamte gilt dieses Gesetz übrigens nicht, gilt somit die Regelung des TV-L, konkret § 29 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. Daraus ergibt sich, dass bei „... einer schweren Erkrankung eines Angehörigen...“ lediglich Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für **einen** Arbeitstag besteht. So auch nachzulesen auf der Homepage der ZBV-Koblenz unter Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz.

Es bleibt also festzuhalten, dass ein Beschäftigter in einem akut auftretenden Pflegefall zwar 10 Tage der Arbeit fernbleiben kann, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren, dass aber die Fortzahlung seines Entgelts nur für einen Tag erfolgt.

Nicht zu vergessen, dass über die Pflegebedürftigkeit auf Verlangen des Arbeitgebers eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen ist.

### **Pflegezeit**

Im Gegensatz zur Akut-Pflegezeit besteht der Anspruch bei der Pflegezeit nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten. Bei der Pflegezeit hat der Beschäftigte Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege eines nahen Angehörigen.

Der Beschäftigte entscheidet, ob er sich für die maximale Pflegezeit, also für sechs Monate oder für einen kürzeren Zeitraum von der Arbeit freistellen lässt. Ein anfänglich kürzerer Zeitraum kann bis zur Höchstdauer verlängert werden. Dies geht jedoch nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber, ebenso wie die vorzeitige Beendigung. Wird die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar oder wenn sie nicht mehr besteht, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Eine unverzügliche Unterrichtung des Arbeitgebers, über die veränderten Umstände, ist erforderlich.

Bei einer teilweisen Freistellung haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen des Arbeitnehmers zu entsprechen, außer wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Ob bei Akut-Pflegezeit oder Pflegezeit, gilt ab der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

### **Sozialversicherung**

Bei vollständiger Reduzierung der Arbeitszeit wird der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber in der Sozialversicherung abgemeldet, da er nicht mehr sozialversicherungspflichtig ist. Verheiratete oder verpartnerte Beschäftigte sind gegebenenfalls in der Familienversicherung kranken- und pflegeversichert. Ist dies nicht der Fall, so muss sich der Beschäftigte selber um eine Weiterversicherung kümmern. Allerdings kann der Beschäftigte Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung von der Pflegekasse erhalten. Zudem besteht die Möglichkeit als Mitarbeiter im öffentlichen Dienst einen Zuschuss über die Beihilfestelle zu beantragen. Wer was in welchem Umfang übernimmt, ist im Einzelfall vorab zu klären.

Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung werden in der Regel von der Pflegekasse des zu Pflegenden übernommen.

Ungeklärt ist noch, ob es zu einer Kürzung des Jahresurlaubs kommt, wie es beispielsweise im Bundeseltern- und Elternzeitgesetz geregelt ist. Das würde bedeuten, dass für jeden vollen Monat Pflegezeit der Jahresurlaub um ein Zwölftel gekürzt wird.

Franz Hertzig

## Personalentwicklung mit Substanz ?

Auch in der diesjährigen Personalversammlung wurde - wie nunmehr schon seit elf Jahren - das Thema Personalentwicklung im Bericht des Personalrates behandelt, allerdings dieses mal nicht detailorientiert, sondern nur summarisch. Summarisch in dem Sinne nämlich, dass von Seiten des Personalrates starke Zweifel vorgebracht wurden an Substanz, Nutzen und Nachhaltigkeit von dem, was in unserem Hause seit Jahren als POE (Personal- und Organisationsentwicklung) bezeichnet wird. Mit Organisationsentwicklung hat sich das Projekt z.B. seit seiner Einrichtung, d.h. im Verlaufe von zehn Jahren, überhaupt noch nie beschäftigt. Es sei denn, wir wüssten bloß nichts davon, was durchaus nicht ausgeschlossen ist. Denn anders als von einem Kollegen in der Personalversammlung behauptet, hat der Personalrat in den letzten Jahren weder regelmäßig Protokolle der POE - Aktivitäten erhalten, noch war er regelmäßig zu Sitzungen eingeladen. Dass der Personalrat nach achtjähriger intensiver Mitwirkung in 2005 schließlich aus dem Projekt ausgestiegen ist, hat umgekehrt genau damit zu tun, dass seinen beiden damaligen Mitgliedern in der POE - Gruppe vom Kanzler auferlegt worden war, Protokolle, die mit der Auswertung der seinerzeitigen Mitarbeiterbefragung und ihren Folgen zu tun hatten, nicht dem Personalratsplenum zur Kenntnis zu überlassen. Personalentwicklung und Mitarbeiterbefragungen sollten jedoch vornehmlich auf Transparenz, Partizipation und Glaubwürdigkeit gründen und nicht auf selektiver Geheimhaltung.

Zudem hat sich der Personalrat trotz jahrelanger Präsenz in der POE-Gruppe mit einigen zentralen Forderungen, ohne die u. E. eine systematische und von den Beschäftigten auch als wirkungsvoll erlebte Personalentwicklung gar nicht möglich ist, leider nie durchsetzen können.

Daß Sie und viele andere MitarbeiterInnen die nachfolgend exemplarisch aufgeführten Standardanforderungen an PE in unserem Hause für erfolgreich realisiert halten ansehen, können wir auf der Grundlage unserer vielen Kollegengespräche nur entschieden bezweifeln.

"Zu Personalentwicklung gehören alle an den Aufgaben und Erfordernissen der öffentlichen Verwaltung und am Entwicklungspotenzial der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes orientierten Maßnahmen der Gewinnung von Beschäftigten, *ihrer individuellen Förderung,*

der Förderung ihrer Motivation, der Entwicklung ihres Potenzials und ihrer leistungsgerechten Beurteilung "

(Quelle: <http://www.gender-mainstreaming.net> )

"Personalentwicklung setzt u. a. dort an, wo die Ziele der Beschäftigten nicht den Zielen der Organisation entsprechen. Unter Anerkennung eines solchen Zielkonfliktes muss die Personalentwicklung sowohl die individuellen als auch die organisationalen Absichten berücksichtigen, um nicht einseitig Schwerpunkte zu setzen. (...)

Dabei orientiert sie sich an folgenden Kriterien:

- Personalentwicklung erfolgt *systematisch und planmäßig*, ihre einzelnen Maßnahmen *bedingen einander und bauen* aufeinander auf,
- ihre Adressaten sind nicht nur einzelne Beschäftigte sondern auch Arbeitsgruppen und die Organisation als solche,
- die Maßnahmen der Personalentwicklung sind *nachhaltig, anschlussfähig, transparent, verlässlich, zugänglich, institutionalisiert und hilfreich*,
- die Maßnahmen werden *regelmäßig evaluiert und* den sich verändernden Gegebenheiten der Organisation *angepasst*.

Die Arbeit mit ihren Rahmenbedingungen, ihrem sozialen Umfeld und ihren Anforderungen wird als Möglichkeit zum Lernen gesehen. (...) Dazu zählen *Maßnahmen der Arbeitsstrukturierung*, wie z. B. eine Erweiterung des Tätigkeitsspielraums (Job-enlargement und/oder Job-enrichment) oder die Flexibilisierung von Arbeitszeiten aber auch die Einführung von teilautonomen Arbeitsgruppen oder von kollegialem Mentoring.

Die Personalentwicklung beschäftigt sich auch mit der Qualität der Zusammenarbeit in einer Organisation und berührt damit die Aufgaben der **Organisationsentwicklung**: Wo liegen Reibungspunkte, *Ursachen für Unzufriedenheit*, Konflikte, Demotivation? Welche Hilfen brauchen die Menschen, um miteinander einen möglichst hohen Wirkungsgrad zu erzeugen? (...)

Maßnahmen der Personalentwicklung sind regelmäßig hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zu evaluieren um den sich ständig verändernden Erfordernissen einer Organisation Rechnung zu tragen."

(Quelle: <http://www.gosteps.uni-dortmund.de> )

Alle oben kursiv hervorgehobenen Schlüsselaspekte guter Personalentwicklung sind im Laufe von acht Jahren Mitwirkung in der POE-Gruppe von verschiedenen Personalratsmitgliedern immer wieder angesprochen worden, im großen und ganzen mit wenig Erfolg.

Gut ist Personalentwicklung vor allem dann, wenn sie von der großen Mehrheit der Beschäftigten verstanden, begrüßt und unterstützt wird. Der Weg dahin erscheint uns, wie gesagt, freilich immer noch sehr lang.

Werner Ruffer

## Weiterarbeit nach Renteneintritt ?

Für einige Aufregung hatte jüngst die medienwirksame Mitteilung eines Professors aus der Politikwissenschaft gesorgt, dass sein Sekretariat trotz damit für viele Studierende verbundener massiver Belastungen geschlossen bleiben müsse, weil die Personalverwaltung bzw. der Personalrat ihm die Weiterbeschäftigung von (nennen wir sie aus Diskretionsgründen) Frau A. versagt habe. Offenkundig hätten die genannten Stellen nicht verstanden, von welcher elementarer Bedeutung die vorläufige Weiterbeschäftigung von Frau A. für die Belange insbesondere der noch abzuwickelnden Magisterstudiengänge sei. Frau A. sei zwar seit einigen Monaten Rentnerin, aber gerne bereit mit ihrer speziellen Expertise weiter auszuhelfen. Es dauerte nicht lange und der schwarze Peter war ungeteilt beim Personalrat angekommen. Schließlich sei ja allein der für die Nicht-Zustimmung und damit den verständlichen Frust vieler Studis, aber auch der Fachvertreter und nicht zuletzt von Frau A. verantwortlich.

### Worum ging es tatsächlich ?

Die Kollegin A. ging auf eigenen Wunsch im Spätsommer in den Ruhestand, genauer gesagt in die vorgezogene sogen. Frührente und nahm dabei, wie das ja nicht selten vorkommt, ihre Erfahrung und Fachkompetenz mit. Da sich in der Regel kein Mensch in diesem Hause von heute auf morgen in die Rente verabschiedet, darf man davon ausgehen, dass dieser Umstand auch bzgl. Frau A. im Fach lange genug bekannt war. Ungünstigerweise (für das Fach !) hatte sich kurz zuvor eine andere Sekretariatskollegin, (nennen wir sie aus Diskretionsgründen) Frau B., die die Aufgaben von Frau A. hätte übernehmen können, zur Wahrnehmung des Mutterschutzes vorübergehend zurückgezogen. Nun verhält es sich ja aller Erfahrung nach auch in diesem Falle nicht so, dass Kolleginnen erst kurz vor dem Entbindungstermin eine bestehende Schwangerschaft mitteilen. Irgendwie scheinen gleichwohl die Verrentung der einen und die Mutterschaft der anderen wie ein doppelt unvorhersehbares Ungemach über das Fach hereingebrochen zu sein, denn sonst hätte man ja - wie das sonst üblichen Gepflogenheiten entspricht - schon im Sommer in eine funktionsfähige Personalplanung einsteigen und in einem ersten Schritt eine vakante Stelle hausintern ausschreiben können. Stattdessen wurde Frau A. kurzerhand fern aller lästigen Förmlichkeiten weiterbeschäftigt, wovon selbst die Personalabteilung erst im nachhinein und eher zufällig erfuhr. Ganz zuletzt, da waren schon ein paar Wochen in vertragslosem Zustand verstrichen, verkniff sich auch der Personalrat ein eigentlich hier bereits fälliges Veto.

Nun also beantragte (nennen wir ihn aus Diskretionsgründen) Herr Prof. D. die erneute Weiterbeschäftigung von Frau A. und zwar bis zum 01.10. nächsten Jahres. Dann nämlich käme Frau B. unter Verzicht auf weitere elternbezogene Freistellungsmöglichkeit wieder zurück, wobei man sich das 'wahrscheinlich' geflissentlich verkniff. Denn wir als Eltern wissen sehr gut, dass es in Familiendingen oft anders kommt, als man mal plante. So hätte dann ggf. Frau A. eben noch mal ein bisschen länger die Doppelrolle als Renterin und Beschäftigte der Uni Trier ausfüllen müssen. Dem wollte zum Ärger des Fachbereiches nun aber schon die Perso-

nalabteilung ihren dezenten Einspruch entgegenhalten, indem sie die befristete Weiterbeschäftigung ihrerseits bereits auf den 31.03. verkürzt hatte.

Warum ist der Personalrat gleichwohl nicht (zum zweiten Mal) über diese Brücke gegangen und hat stattdessen seine Zustimmung verweigert ?

Schlicht deshalb, weil er nach eingehender Betrachtung des komplexen Sachverhaltes erkannte, dass es aufgabeninhaltlich gar nicht darum ging, dass die frühere Mitarbeiterin Frau A. die in Mutterschutz befindliche Kollegin Frau B. in deren Angelegenheiten vertreten sollte. Vielmehr sollte sich Frau A. sozusagen selbst vertreten oder anders gesagt, ihre eigenen Aufgaben bis auf weiteres so fortführen, als sei sie noch gar nicht in Rente. Frau B. nämlich hatte ihrerseits noch gar keine Gelegenheit gehabt, die spezielle Sach- und Fachkunde von Frau A. zu übernehmen. Ob nun aus Chuzpe (merkt eh keiner) oder Arglosigkeit (wird schon so laufen), die Normaloption einer zeitnahen Stellenwiederbesetzung durch zumindest interne Ausschreibung, sprich eine vorausschauende Personalplanung, ist hier offenkundig außen vorgeblieben.

Was einmal akzeptiert worden ist, könnte später in vergleichbaren Fällen nicht o. w. zurückgewiesen werden. Es dürfte einerseits viele Kolleginnen und Kollegen mit wertvoller und nicht von heute auf morgen ersetzbarer Kompetenz geben und andererseits nicht wenige, deren Renteneintrittsdatum allmählich in Sichtweite gerät. Warum also nicht häufiger RentnerInnen noch eine ganze Weile auf ihrer früheren Stelle weiterbeschäftigen und damit lästige Personalauswahlverfahren und aufwendige Einarbeitungsphasen erstmal aufschieben?

Würde dadurch allein dem Interesse der beiden beteiligten Seiten gedient - denn von heutigen bzw. künftigen Renten leben zu müssen, kann durchaus eher kärglich ausfallen - sondern überdies sogar noch dem Interesse der Kunden, sprich den Studierenden? Wenn da nicht der Umstand wäre, dass der Personalrat die Interessen *aller* Beschäftigten zu vertreten hat. Immer wieder gibt es innerhalb des Hauses KollegInnen, die Halbtagsverträge aufstocken oder aus nachvollziehbaren Gründen umgesetzt werden wollen oder ggf. solche, bei denen das Ende von befristeten Verträgen näher rückt.

Solche Abwägungserfordernisse gehören zum Alltagsgeschäft der Personalratsarbeit und ab und zu, allerdings sehr selten, wird dabei dann auch einmal ein Veto fällig. Meistens folgen dem sehr zügig Gespräche der Beteiligten, um mögliche Kompromisse auszuloten. Das ist auch in diesem Fall so gewesen, und zwar mit raschem Erfolg. Was durchaus auch schon Tage früher möglich und allemal sinnvoller gewesen wäre als eine medienwirksame und die Studierenden verschreckende Inszenierung ungerechtfertigter Verärgerung.

## Rückblick 2008

Seit dem 28. Mai 2008 ist die jetzige Jugend- und Auszubildendenvertretung nun im Amt und hat seit dieser (bis jetzt relativ kurzen) Amtszeit schon viel erlebt.

### **JAV-Seminar**

Fangen wir mit unserer Seminarteilnahme bei ver.di an.

Im Juni hatten wir das Vergnügen, in Mosbach an einem Seminar mit dem Thema „Einführung in die JAV-Arbeit“ teilzunehmen, um unser Amt nach allen Rechten und Pflichten bestens ausführen zu können.

Eine Woche lang setzten wir uns mit dem Landespersonalvertretungsgesetz, Rollenspielen zum Thema JAV-Sitzungen und Vollversammlungen sowie der Geschichte der Jugend- und Auszubildendenvertretungen auseinander, was jedoch von der Seminarleitung nicht trocken, sondern sehr lebhaft gestaltet wurde. Nebenbei konnten wir in Mosbach zusätzlich den Sieg der deutschen Nationalmannschaft über die Türkei und damit den Einzug ins EM-Finale feiern.

### **Kennenlertreffen**

Schon eine Woche vor Ausbildungsantritt wurden die neuen Auszubildenden im Rahmen eines JAV-Stammtisches bei Essen und Trinken im Louisiana, bei dem nicht nur die aktuellen Azubis und die aktuelle JAV, sondern auch die Ex-Azubis und die alte JAV anwesend waren, herzlich im Kreise der Uni-Azubis begrüßt.

Nach einer kurzen Kennenlernrunde, bei der sich jeder kurz mit Namen, Hobbies und Ausbildungsberuf vorstellte, wurden auch schon die ersten Erfahrungen ausgetauscht.

Nachdem dann schon die Ersten gegangen waren, warf der Rest noch einen Blick in die Villa Conte, um dort den Tag entspannt ausklingen zu lassen.

Die Resonanz war durchweg positiv, sodass wir auch 2009 wieder ein Kennenlertreffen veranstalten werden.

### **Offizielle Begrüßung**

Am 01. August 2008 wurden dann die neuen Auszubildenden offiziell durch die Ausbildungsleiter der verschiedenen Ausbildungsberufe, Franz Hertzog vom Personalrat, die kaufmännischen Azubis des zweiten und dritten Lehrjahres und uns, der JAV, begrüßt.

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

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

### **Azubi-Herbstfest**

In diesem Jahr feierten die Azubis kein Sommer-, sondern ein Herbstfest. Zu unserem Bedauern konnte daran leider kein Ausbilder teilnehmen.

Nach einem weiteren Erfahrungsaustausch bei Essen und Trinken führten wir einige Spiele durch.

Wir möchten noch einmal allen Teilnehmern danken und planen, auch im nächsten Jahr wieder ein Azubi-Fest durchzuführen, diesmal aber hoffentlich wieder im Sommer.

Auf diesem Wege möchten wir den aktuellen Azubis sowie denen, die 2008 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 ins neue Jahr!**

14

---

Kilian Neyses

### **Vorsicht Rentenbescheid**

**Rentenbescheide sollten von Arbeitnehmern genauestens geprüft werden.**

**Wie Sie Ihren Rentenbescheid prüfen**

von Oliver Heuchert

Er ist eines der wichtigsten Dokumente im Leben eines Arbeitnehmers: der Rentenbescheid. Er enthält eine Unmenge an Zahlen und Berechnungen. Vor allem weist er aus, wie viel Rente gezahlt wird. Viele Rentenbescheide sind richtig, aber längst nicht alle.

Der Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung ist mit das wichtigste Dokument Ihrer Altersversorgung. Hier wird Ihnen mitgeteilt, wie viel gesetzliche Rente Sie bekommen und wie sie sich errechnet. Dreh- und Angelpunkt dieses Bescheids ist Ihr Versicherungsverlauf, sozusagen die Bilanz Ihres Lebens - in rentenrechtlicher Hinsicht. Das muss alles passen, sonst stimmt auch die Höhe Ihrer Rente nicht.

Deswegen ist es auch für Arbeitnehmer wichtig, den Versicherungsverlauf regelmäßig zu kontrollieren, wenn er mit der Renten-Information oder mit der Renten-Auskunft zugeschickt wird. Einen Überblick über Ihre rentenrechtlichen Zeiten sollten Sie sich nicht erst

kurz vor Beginn der Rente verschaffen, sondern regelmäßig, wenn sich Ihre berufliche oder familiäre Situation verändert hat.

### **Fehlerquote unklar**

Die Renten-Unterlagen haben den Nachteil, dass sie nicht ganz einfach zu lesen und zu verstehen sind. Besonders der Rentenbescheid und die Renten-Auskunft, die ähnlich aufgebaut ist, sind für Laien nur schwer verständlich. Deswegen beschleicht eigentlich jeden das Gefühl, dass in diesen wichtigen Papieren vielleicht doch etwas nicht stimmen könnte.

Es gibt immer wieder Meldungen, nach denen jeder dritte Bescheid falsch oder jede vierte Rentenbeschwerde berechtigt sein soll. In der Tat kann derzeit niemand seriös sagen, wie viele Bescheide fehlerhaft sind, denn niemand verfügt über eine umfassende Statistik. Das liegt schon allein daran, dass nicht jeder Bescheid überprüft wird. Das heißt auf der einen Seite, dass Fehler unerkannt bleiben können und auf der anderen, dass viele korrekte Bescheide nicht als solche bestätigt werden. Deswegen sollte jeder seine Rentenunterlagen regelmäßig gründlich prüfen.

### **Infobox**

#### **WISO-Tipp**

Überprüfen Sie regelmäßig Ihren Versicherungsverlauf.

### **Kompliziertes System**

Das Rentenrecht ist über Jahrzehnte buchstäblich gewachsen und mittlerweile entsprechend kompliziert. Und es geht weiter: Die Politik ändert laufend etwas an den Rentengesetzen. Es gibt nur wenige Profis, die wirklich alle Verästelungen kennen und beherrschen und die vielen Gesetzesänderungen nachvollziehen können. Gleichzeitig geht es um riesige Datenmengen. Die Deutsche Rentenversicherung verschickt im Jahr rund 1,6 Millionen Rentenbescheide. Das nennt man Standard-Massenverwaltung. Da kann schon mal etwas dazwischen kommen.

Der Blick auf das Detail kann zu kurz kommen, obwohl es gerade die vermeintlichen Kleinigkeiten sind, die die richtige Rentenhöhe ausmachen. Dabei liegen die Probleme, bis auf wenige Ausnahmen, nicht bei der Berechnung an sich. Richtig rechnen können die Computer der Deutschen Rentenversicherung im Allgemeinen. Es kommt aber darauf an, mit welchen Daten sie gefüttert werden. Wenn hier etwas fehlt oder falsch einsortiert wird, kann kein richtiges Ergebnis herauskommen.

**Infobox****Beispiel**

Der unabhängige Rentenberater Walter Vogts aus Karlsruhe schilderte WISO folgenden Fall: Ein gelernter Schlosser geht in Rente und erhält seinen Bescheid. In seinem Versicherungsverlauf steht in den Zeilen seiner Lehre jeweils "Pflichtbeitragszeit". Damit ist der Mann zufrieden, "Pflichtbeitragszeit" klingt gut. Was er nicht weiß, ist, dass er für seine Berufsausbildung eine nicht unbeträchtliche Aufstockung seiner Beiträge zugesprochen bekommt, also eine entsprechend höhere Rente. Rentenberater Vogts rät ihm, die Ausbildung zu belegen und entsprechend ein Zeugnis nachzureichen. Der angehende Rentner organisiert eine Zweitschrift des Zeugnisses, reicht es ein und bekommt einen neuen Versicherungsverlauf. Jetzt steht im Versicherungsverlauf in den Zeilen der Lehrzeit jeweils "Pflichtbeitragszeit berufliche Ausbildung". Damit erhöhte sich seine monatliche Rente um 47 Euro.

**Kein Zuschuss bei Pflichtbeitragszeit**

Das Problem hier ist letztlich in einer Gesetzesänderung begründet. Früher bekam jeder Versicherte die Rentenbeiträge der ersten drei Berufsjahre generell aufgestockt. Sie wurden jeweils auf 75 Prozent des Beitrags erhöht, den der Betroffene im Durchschnitt während seines Erwerbslebens gezahlt hat, maximal auf 75 Prozent des allgemeinen Durchschnittsbeitrags. Seit 2005 aber werden nur noch die Zeiten einer richtigen Berufsausbildung gefördert, die jeweils belegt werden muss. Wer eine Durchschnittsrente bezieht und einen geringen Ausbildungslohn gezahlt bekam, **kann so 40 bis 50 Euro mehr Rente im Monat bekommen**. Auch eine zweite oder weitere Berufsausbildung wird so gefördert.

In manchen Versicherungsverläufen steht in den Jahren der Berufsausbildung aber nur "**Pflichtbeitragszeit**". Diese Versicherten gehen leer aus. Wenn der Zusatz "**berufliche Ausbildung**" fehlt, gibt es keinen Zuschuss. Der Zusatz "berufliche Ausbildung" fehlt teilweise, weil er früher keine Rolle gespielt hat. Deswegen wird auf ihn nicht immer geachtet.

Sie haben es schon gemerkt: Dreh- und Angelpunkt Ihres Rentenbescheids, Ihrer Renten-Information oder Renten-Auskunft ist Ihr Versicherungsverlauf. Der muss stimmen. Hier dokumentiert die Deutsche Rentenversicherung die sogenannten rentenrechtlichen Zeiten und Ihre sozialversicherungspflichtigen Einkünfte in den einzelnen Jahren. Je nachdem, wie die einzelnen Zeiträume bewertet werden, bekommen Sie dafür mehr oder weniger Rente. Auch hier gilt also: Zeit ist Geld. Es kommt darauf an, was Sie in den jeweiligen Zeiträumen gemacht haben.

Der Versicherungsverlauf ist für die Rentenversicherung die Bilanz Ihres Lebens. Für die Zeiten und Entgelte im Versicherungsverlauf gibt es die wertvollen Entgeltpunkte. Je mehr Entgeltpunkte Sie sammeln, desto höher fällt in der Regel Ihre Rente aus. Also muss alles ab Ihrem 17. Lebensjahr auf den Prüfstand. Am leichtesten ist ein Versicherungsverlauf abzuar-

beiten, wenn Sie einfach jedes Jahr Vollzeit arbeiten, am besten immer beim selben Arbeitgeber. Je mehr Sie aber von der normalen Erwerbstätigkeit abweichen, desto eher kommt es zu Unstimmigkeiten. Deswegen sollten Sie die einzelnen Zeiträume in Ihrem Versicherungsverlauf wirklich sehr genau prüfen.

Die Rentenversicherung kennt viele Kategorien:

**Arbeitslosigkeit**

**Arbeitsunfähigkeit**

**Beschäftigung als Arbeitnehmer**

**Beschäftigung im Ausland**

**Berufliche Ausbildung**

**Kindererziehung**

**Krankheit**

**Mutterschutz**

**Pflege eines Pflegebedürftigen**

**Rehabilitation**

**Rentenbezug**

**Schlechtwettergeld-Bezug**

**Schulbildung**

**Wehr- oder Zivildienst**

Quelle:© ZDF 2008 Redaktion WISO

**Auf den Artikel hat uns der Kollege Reinhold Zens, Abt. I, aufmerksam gemacht.  
Anregungen Hinweise sind uns immer willkommen.**