



 **Universität Trier**



**Und tschüss, 30 Tage Urlaub!?**

**Personalrats-Info 2012**

## Inhaltsverzeichnis

Befristung – was geht noch? .....	3
Schönen Urlaub gehabt? .....	6
Achtung Antragsfristen enden:.....	8
Lehrverpflichtung – was ändert sich? .....	9
Barrierefreiheit – wer ist betroffen?.....	11
Nie war Ausbildung so wichtig! .....	13
Gehört das zu meinen Aufgaben?.....	15
Ein wertvolles Geschenk .....	17
Fakten und Anstöße zur Organspende .....	18
Universität in der Warteschleife? .....	22
Hilfsangebote – Erfahrungen aus der BEM-Beratung .....	24
Die Parkraumbewirtschaftung ist vom Tisch! .....	26
30 Urlaubstage für alle oder doch nicht???	27
Das Go-Spiel .....	29
Vorschau: Personalversammlung / Personalratswahlen.....	34

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

Redaktionsschluss aller Beiträge: 15. Oktober 2012

Herausgeber: Personalrat der Universität Trier

Layout und Druck: Printmedien · Abteilung IV, Universität Trier

Titelfoto: Rebekka Peiser, Personalratsbüro, Universität Trier

## Befristung – was geht noch?

Die Vorstellung, dass nach aneinandergereihten, wiederholt befristeten Beschäftigungsverhältnissen notwendigerweise irgendwann doch einmal eine unbefristete Anstellung erfolgen müsse, gehört zu den durchaus nachvollziehbaren, immer noch weit verbreiteten Vorstellungen, die jedoch leider auf einem Irrtum gründen.

Grundlage der meisten befristeten Arbeitsverträge ist an Hochschulen entweder das Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Beide zusammen, insbesondere aber das WissZeitVG, haben als Folge ihrer regelmäßigen, praktisch weitgehend standardisierten Anwendung dazu geführt, dass an den Hochschulen der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung seit vielen Jahren beständig zugenommen hat und die befristete Beschäftigung beim akademischen Mittelbau längst zum dominierenden Modell geworden ist.

Beide Gesetze verfolgen indes an und für sich die Absicht, die Optionen für eine befristete Beschäftigung so klar zu regeln, dass diese nicht völliger Beliebigkeit und Unberechenbarkeit anheimfallen können. Zumindest für das TzBfG gilt zudem, dass dieses gerade nicht zum Ziel hatte, die Umwandlung unbefristeter Beschäftigung in befristete Anstellungen zu erleichtern, sondern umgekehrt einige Hürden zu errichten, um die Normalstellung von Dauerarbeitsplätzen zu gewährleisten und andererseits durch definierte Befristungsregeln die Neuschaffung von Arbeitsplätzen zu fördern.

Das WissZeitVG dagegen verfolgt ganz unzweideutig den Zweck, zumindest für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses die Befristung als den Regelfall, allerdings gegen Missbrauch und Willkür durch klar definierten Zeitrahmen und Anwendungsvoraussetzungen geschützt, zu gewährleisten.

Ob in der jahrelangen Anwendungspraxis beider Gesetze tatsächlich auch die wohlmeinenden Anteile der gesetzgeberischen Absicht erreicht worden sind, darf bezweifelt werden.

Zwar scheint das WissZeitVG mit seiner 6 plus 6-Regelung einerseits klar und anwendungssicher und andererseits gegen ausufernde Anwendungsmöglichkeiten gesichert zu sein. Das freilich gilt allenfalls für die klassischen Promotions- und Postdocstellen. Aber schon über die Grundprämisse, dieses Befristungsgesetz überhaupt rechtmäßig anwenden zu können, wird längst vor Gerichten gestritten, nämlich ob das fragliche Arbeitsverhältnis überhaupt mit einer überwiegend wissenschaftlichen Tätigkeit verbunden ist. Dies kann z.B. bei einer reinen Lehrtätigkeit oder auch bei einem überwiegend beratenden oder journalistischen Aufgabenzuschnitt im Lichte der aktuellen Rechtsprechung durchaus bezweifelt werden.

Einen Systembruch enthält nach Auffassung mancher Kritiker das WissZeitVG vor allem deshalb, weil das Gesetz vornehmlich die befristete Beschäftigung in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase sowie in Drittmittelprojekten zu regeln beabsichtige, gleichwohl auch eine befristete Beschäftigung von bis zu sechs Jahren zulässt, wenn gar keine Promotion angestrebt wird bzw. vereinbart worden ist. Das heißt: die Hochschulen können jede/n, der/die über ein abgeschlossenes Studium verfügt, gemäß WissZeitVG ohne jeglichen Qualifikationszusammenhang bis zu sechs Jahren sachgrundlos mit wissenschaftlichen Tätigkeiten beschäftigen. Hier hat der Gesetzgeber sein offizielles Credo jedenfalls gründlich verfehlt.

Auch eine endlos sich wiederholende befristete Beschäftigung in wechselnden Drittmittelprojekten gehört zwar nicht zu den ausdrückliche Regelungsabsichten des Gesetzes, ist aber ohne sonderliche Hürde ermöglicht worden. Bei grundsätzlich über viele Jahre gleichem Drittmittelgeber und im Prinzip gleichem Projektrahmen immer wieder neue Teilprojekte für befristete Beschäftigungen zu generieren – je ausgefallener die Projektbezeichnung desto besser –, findet seine Grenzen allenfalls in mangelndem Einfallsreichtum.

Die von den Kommentaren des WissZeitVG beschworene Missbrauchskontrolle ist in Wahrheit ein äußerst schwieriges arbeitsrechtliches, wenngleich nicht völlig unmögliches Unterfangen. Nach wie vor argumentieren die Protagonisten des WissZeitVG aber immer noch damit, dass die Vorschriften einerseits der Planbarkeit akademischer Karrieren dienen und andererseits Forschung und Lehre durch gesicherte Personalfuktuation und hinreichend Flexibilität vor Stillstand und Erstarrung bewahren. Kritiker sehen inzwischen freilich eher ein arbeitsrechtliches Instrument darin, durch welches man im extremen Fall nach dem Studium bis ins Rentenalter immer wieder nur befristet beschäftigt werden könne.

Dergleichen ist auf den ersten Blick beim TzBfG eher auszuschließen. Ohne jeglichen Sachgrund kann danach nur maximal zwei Jahre befristet beschäftigt werden und danach nur noch unbefristet. Das kann Arbeitgeber aber nicht grundsätzlich daran hindern, sofern sie den wiederholten Mitarbeiterwechsel nicht scheuen, vorhandene Dauerarbeitsplätze ohne Sachgrund auf diese Weise umzuwandeln und ‚dauernd‘ nur noch befristet zu beschäftigen. Zwar verstieße ein solches Vorgehen gegen den Geist des Gesetzes, wäre also rechtsmissbräuchlich\*, was indes vor einem Arbeitsgericht schwerlich schlüssig zu beweisen sein würde.

---

\* Aus einschlägigem Kommentar: *„Zu beachten ist dabei, dass mit dem Gesetz nur eine Förderung der Teilzeitarbeit, nicht hingegen auch eine solche der befristeten Beschäftigung erreicht werden soll.“*

Dass dieses TzBfG im Übrigen längere oder wiederholte Befristungen nur bei Vorliegen klar definierter Sachgründe zulässt, bedeutet allerdings ebenfalls nicht, dass demnach immer wieder aufeinanderfolgende Befristungen irgendwann notwendigerweise in eine Dauerbeschäftigung münden müssen. Diese Vorstellung gehörte zwar ursprünglich wohl durchaus noch zur hehren Absicht des Gesetzgebers, der allerdings mit dem Sachgrund der Vertretung, dem Sachgrund des nur vorübergehenden Arbeitsbedarfs (d.h. Aufgaben von begrenzter Dauer) oder dem Sachgrund der Finanzierung aus nur befristet verfügbaren Mitteln selbst genügend biegsame Optionen für das Paradoxon der dauerhaften befristeten Beschäftigung geschaffen hat. So gibt es auch an unserer Universität MitarbeiterInnen, die seit annähernd zwanzig Jahren immer wieder befristet andere KollegInnen (z.B. wegen Elternzeit) vertreten oder über ebenfalls annähernd zwanzig Jahre in immer neuen Teilprojekten beschäftigt werden.

Die befristete Beschäftigung ist demnach nicht nur längst zu einem variantenreichen Standardmodell in der Arbeitswelt auch der Hochschulen geworden; sie kann sich – im übelsten Falle – ein ganzes Berufsleben lang fortsetzen. Gleichwohl hat die Rechtsprechung eingeräumt, dass eine Überprüfung in einzelnen Fallkonstellationen durchaus Hinweise auf eine rechtsmissbräuchliche Anwendung ergeben könne, wenn beispielsweise der Arbeitgeber über Jahrzehnte mit einem ständigen Vertretungsbedarf zu tun habe, den er im Rahmen seiner Personalplanung durch die eine oder andere zusätzliche unbefristete Einstellung dauerhaft lösen könnte.

Allein, wie so oft gilt auch hier: wo kein Kläger, da kein Richter. Fraglich, ob Betroffenen aus dieser Misere irgendein kluges Seminar zur sog. work-life-balance weiter helfen könnte.

WR

## Schönen Urlaub gehabt?

Wie haben Sie denn Ihren Urlaub verbracht? Mit Handy und hinterlegter Nummer für den „Notfall“ – jederzeit erreichbar? Oder nur mal schnell die dienstlichen Mails gecheckt? Natürlich nur das Wichtigste kontrollieren, die eine Sache noch erledigen und Schaden abwenden? Und dann führt Eins zum Anderen und der Urlaubstag wird auffallend kurz mit reduziertem Programm.

Durch den Einsatz von mobiler Technologie ist es kein Problem, sich jederzeit aus fast allen Gegenden der Erde um seine Mails zu kümmern, Kontakte zu pflegen oder dem elektronischen Büro einen Besuch abzustatten. Abschalten, den Urlaub für etwas ganz Anderes und damit zur Erholung vom Alltag zu nutzen, das fällt daher immer mehr Beschäftigten schwer. Aus gesundheitlicher Sicht ist das eine nachgewiesenermaßen fatale Entwicklung. Die permanente Beanspruchung und die vernachlässigten Erholungsphasen bergen die Gefahr des erhöhten Stresses und damit einer Gesundheitsgefährdung.

„Die Entscheidung, die Arbeit einmal gänzlich ruhen zu lassen, kann auch den Unterschied ausmachen zwischen einer gesunden und einer ausgebrannten Arbeitskraft“<sup>1</sup>. Urlaub dient der Erholung und damit der Wiederherstellung der Arbeitskraft. Der Arbeitgeber darf nicht verlangen, dass Sie jederzeit – also auch in Timbuktu – für ihn erreichbar sind. Die Vorgesetzten müssen für eine echte Vertretung sorgen. Dies ist ausschließlich ein Problem des Arbeitgebers und darf nicht zu Ihrem gemacht werden.

Meist ist es ja nicht nur der Urlaub, sondern die Arbeit wird auch noch abends nach der Arbeitszeit oder am Wochenende mit nach Hause genommen. Manchmal sagt man sich, dass man einfach mehr Ruhe zu Hause hat. Oder man schafft seine Arbeit nicht in der vorgesehenen Zeit. Wenn das ausnahmsweise mal so wäre, ist dagegen auch nicht viel einzuwenden, aber leider wird es immer mehr der Regelfall. Für die Vorgesetzten ist oft mit der Erledigung der Arbeit alles bestens, wie und wo auch immer. So müssen diese sich weder zusätzliche Gedanken zur Arbeitsorganisation oder etwaigen Entlastungslösungen machen. Der so selbst erzeugte Druck überträgt sich oft auch auf die direkte Arbeitsumgebung und führt für immer mehr Kolleginnen und Kollegen in einen Teufelskreis aus Stress und Dauerbelastung.

Die meist nächste Stufe ist dann, wenn erkrankte Kolleginnen und Kollegen statt Zuhause im Bett zu liegen und sich von der Krankheit zu erholen, sich mit Erkältungen zur Arbeit zu schleppen. Krankheit passt nie in den Zeitplan, so aber tragen sie nicht nur zur weiteren Verbreitung der Krankheitserreger bei, sondern verschleppen und chronifizieren auch die eigene Krankheit. Schlimmstenfalls wird dann aus einem Husten eine ausgewachsene Bronchitis oder gar eine Lungenentzündung...

Und auch wenn es nicht gleich so dramatisch kommt, die Genesung braucht so auf jeden Fall länger. In dieser verlängerten Krankheitszeit können die Kolleginnen und Kollegen nur eingeschränkt arbeiten. Und die Konzentration ist auch nicht die Beste. Da ist es dann fraglich, ob dem Arbeitgeber damit wirklich geholfen ist. Viele Studien gehen davon aus, dass das Arbeiten trotz Krankheit den Arbeitgeber mittel- und langfristig mehr Geld kostet, als wenn kranke Beschäftigte ihre Krankheit zuhause auskurieren würden<sup>2</sup>. In einem Betrieb mit überproportional vielen befristeten Verträgen scheint das allerdings weniger von Interesse zu sein.

Natürlich hat das Phänomen auch schon einen schönen wissenschaftlichen Namen:

**Präsentismus.**

Während für den Arbeitgeber vor allem wirtschaftliche Interessen gegen Präsentismus und ständige Erreichbarkeit sprechen, zahlt sich für die Kolleginnen und Kollegen weder das Arbeiten trotz Krankheit noch die ständige Erreichbarkeit vor allem aus gesundheitlichen Gründen nicht aus. Burnout trifft nicht nur Führungskräfte, sondern auch viele andere Beschäftigte, verursacht durch die sich rasant verschärfende Arbeitswelt.

Also sollten wir „entschleunigen“ und zumindest den Urlaub zur Erholung nutzen. Lassen Sie das Diensthandy im Dienst, den Laptop zu Hause und seien Sie einfach mal weg. So kommen Sie gut erholt und mit neuer Kraft wieder zur Arbeit. Damit tun Sie Ihrer Gesundheit etwas Gutes! Und es hat auch für den Arbeitgeber einen Vorteil, da Sie jetzt umso motivierter und produktiver arbeiten können. Das werden auch die Kolleginnen und Kollegen zu schätzen wissen...

LUH Hannover  
PR-Info 8/12

***Definition: Präsentismus***

*Präsentismus bezeichnet nicht die permanente Verwendung von Power-Point-Präsentationen bei wirklich jedem Vortrag und auch nicht das Gefühl, das einen spätestens nach der 20sten klein bedruckten Folie beschleicht. Präsentismus ist vielmehr ein neues Wort für ein nicht ganz so neues Phänomen, nämlich die Anwesenheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz trotz Krankheit.*

---

<sup>1</sup> Studie des Dienstleisters Regus, Alisa Kapic, Country Manager Austria

<sup>2</sup> Vgl. M. Steinke/B. Badura, Präsentismus – Ein Review zum Stand der Forschung, Dortmund/Berlin/Dresden 2011, S. 78 ff.

## Achtung Antragsfristen enden!

Wie wir im letzten PR-Info und in der Personalversammlung berichteten, trat die neue Entgeltordnung der Länder am 1.1.2012 in Kraft. Für einige Bedienstetengruppen ergibt sich durch die Anwendung der neuen Entgeltordnung eine höhere Eingruppierung.

Um diese zu erhalten, muss der/die Beschäftigte einen Antrag stellen, dies ist nur noch bis **zum 31.12.2012** möglich. Der Antrag wirkt rückwirkend auf den 1.1.2012, unabhängig vom Antragszeitpunkt während des Jahres.

Hat das Arbeitsverhältnis am 1.1.2012 geruht, beginnt die Antragsfrist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit. Die Anträge müssen an die Personalabteilung der Universität gestellt werden.

Wichtig ist, die versäumte Frist hat nicht nur Auswirkungen auf die Ansprüche aus der Vergangenheit, sondern auch für die Zukunft. Eine Antragsstellung ist nach dem 31.12.2012 nicht mehr möglich. Die Beschäftigten verbleiben dann solange in Ihrer bisherigen Eingruppierung, wie keine andere Tätigkeit übertragen wird.

Da eine Höhergruppierung nicht für alle Fälle lohnend ist, sollte vor der Antragsstellung eine Prüfung erfolgen, ob sich durch die Höhergruppierung eine Verbesserung erreichen lässt oder die bisherige Eingruppierung die günstigere Variante ist.

Folgende Bedienstetengruppen sollten sich die Sache genauer ansehen:

- Beschäftigte, die zwischen dem 01.11.2006 und dem 31.12.2011 eingestellt wurden, in E2 bis E8 ( BAT X bis Vc) eingruppiert sind und deren BAT Eingruppierung einen Bewährungsaufstieg nach längstens sechs Jahren vorsah.
- Beschäftigte, die vor dem 01.11.2006 eingestellt wurden, in E2 bis E8 (BAT X bis Vc) eingruppiert sind und deren BAT Eingruppierung einen Bewährungsaufstieg nach längstens sechs Jahren vorsah, der aber am 01.11.2006 noch nicht erreicht war. Dieser Bewährungsaufstieg kann auf Antrag noch bis **zum 31.10.2012** nachgezogen werden.
- Ingenieure in den ehem. Vergütungsgruppen BAT IVb, IVa und III mit Tätigkeiten, die mindestens zu einem Drittel besondere Schwierigkeiten auf weisen.

Weiter Infos stehen auf der Homepage des Personalrats.

(Verwaltung/Personalvertretung/Personalrat)

Die Regelungen für die Beschäftigten der Datenverarbeitung stehen noch aus.

## Lehrverpflichtung – was ändert sich?

Mit Beginn des Wintersemesters wirkt sich eine neue Verordnung zur Lehrverpflichtung an den Hochschulen des Landes, kurz HLehrVO, aus. Die novellierte und am 13. August beschlossene Lehrverordnung ist nämlich bereits zum 1. September d. J. in Kraft getreten und hat damit die bisherige VO von 1994 abgelöst. Zu der Vorgängerregelung hatte es während der vergangenen Jahre mancherlei Monitum gegeben, nicht zuletzt die auch von uns Personalräten vorgebrachte Kritik an der unzureichenden Berücksichtigung der besonderen Umstände von Qualifikationsstellen. Nachdem nämlich aus rechtlichen Gründen der langjährige, gerade in Rheinland-Pfalz gepflegte Stellentyp der sogenannten, ausdrücklich auf die Promotion ausgerichteten und mit reduzierter Lehrverpflichtung verbundenen at-Stellen aufgegeben werden musste, konnte man von expliziten Qualifikationsstellen alsbald nicht mehr reden. Weder fand sich die Promotion noch als Teil der Dienstaufgaben in den Arbeitsverträgen wieder, noch war mit der (irgendwie) vereinbarten Qualifizierung ein regelmäßiger Anspruch auf eine reduzierte Lehrverpflichtung verbunden.

Mit der neuen HLehrVO werden sich diese ungünstigen Rahmenbedingungen wieder den früheren Verhältnissen angleichen, d.h. Zug um Zug werden durch entsprechenden Hinweis in den (befristeten) Verträgen Qualifikationsstellen wieder als solche erkennbar gemacht und zudem wird die Lehrverpflichtung auf Promotionsstellen (von acht auf vier SWS) regelmäßig halbiert werden. Soweit der erfreuliche Teil der neuen HLehrVO; dass dagegen die Lehrverpflichtung der Professor/innen um eine Stunde (von acht auf neun SWS) erhöht wurde, wird nicht nur von vielen der Betroffenen selbst als eher unerfreulich empfunden.

Weil dieser nominelle Zugewinn an Lehrvolumen auf der anderen Seite aber budgetiert und als Stellen bzw. Stellenanteile in den Hochschulhaushalten äquivalent abgezogen wird, wird diese Änderung schon seit ihrem Bekanntwerden viel eher als eine ärgerliche Zumutung diskutiert.

Von einem großen Reformwurf wird man (trotz der einen oder anderen Verbesserung auch bei den Ermäßigungskriterien) in der Gesamtbetrachtung dieser neuen HLehrVO kaum sprechen können. Warum man z.B. bei den der postdoc-Qualifizierung gewidmeten Stellen in der Laufbahn des Akademischen Rates auf Zeit nicht die gleiche klare Regelung bei der Reduktion der Lehrverpflichtung hat gelten lassen wie bei den Promotionsstellen, erschließt sich dem Betrachter nicht.

Vor allem hinsichtlich der traditionell hohen Lehrbelastung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (16 SWS) und Lehrer/innen für Fachpraxis (23 SWS) hätte man es zweifellos als Fortschritt angesehen, wenn bezüglich dieser beiden Statusgruppen klar gestellt worden wäre, in welcher Relation hier i.d.R. das Arbeitsaufkommen für die Lehrtätigkeit in Bezug zur vertraglich geschuldeten Arbeitszeit insgesamt zu gewichten sei.

Sowohl die Rechtsprechung als auch die Verwaltungsvorschriften einzelner Bundesländer hatten sich in der Vergangenheit wiederholt mit der Frage auseinandergesetzt, welchen Anteil die Lehrtätigkeit eines Dozenten inkl. Vor- und Nachbereitungsaufwand an seiner gesamten Jahresarbeitszeit (bzw. herunter gerechnet an seiner/ihrer vertraglichen Wochenarbeitszeit) hat. Zugegeben, die Berechnungsmodalitäten dazu erscheinen alles andere als simpel oder gar selbstevident, und die Ergebnisse fallen auch keineswegs durchweg deckungsgleich aus.

Gleichwohl gilt als verbreitete und konsensfähige Auffassung, dass acht Lehrveranstaltungsstunden bei Wissenschaftlichen Mitarbeitern ungefähr der Hälfte von deren Jahresarbeitszeit entsprechen. Die zeitliche Inanspruchnahme durch die Übertragung weiterer Dienstaufgaben hätte sich demnach an dieser bereits hälftigen Auslastung auszurichten.

Überträgt man diese Ermittlung auf die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, so würde das doppelte Maß von deren Lehrverpflichtung ungefähr 100% ihrer pflichtmäßigen Jahresarbeitszeit ausfüllen. Eine Übertragung weiterer Dienstaufgaben erscheint folgerichtig gar nicht oder allenfalls in sehr geringem Umfang akzeptabel bzw. legitim.

Unverkennbar schreibt auch die neue HLehrVO im Wesentlichen nur ein an tradierten Differenzierungskriterien ausgerichtetes Modell fort, statt die infolge der Bologna-Reform nicht nur für die studentische Seite, sondern auch die des lehrenden Personals veränderten Arbeitsanforderungen (z.B. gestiegene Beratungs- und Prüfungsleistungen) genauer auszuloten und zugrunde zu legen. Oder um es bolgonakonformer auszudrücken: es kommt auf den workload an!

WR

## Barrierefreiheit – wer ist betroffen?

Für mich als Vertreter der schwerbehinderten Menschen der Universität Trier ist die Barrierefreiheit ein Dauerthema. Was viele von Ihnen vielleicht nicht wissen: Barrierefreiheit bezieht sich nicht nur auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen, sondern auch auf ältere Menschen und Kinder. Somit ist also klar: Jeder Mensch ist irgendwann einmal auf Barrierefreiheit angewiesen, da wir alle ja älter werden.

Ich möchte dies an einem Beispiel, wenn auch ein wenig überspitzt, darstellen.

Es ist vorgesehen, dass wir alle bis zu unserem 67. Lebensjahr arbeiten gehen. Stellen Sie sich jetzt vor, Sie müssen mit 66 Jahren z. B. die schweren Außentüren Richtung Kohlenstraße Gebäude A öffnen, womöglich noch mit einem Rollator. Da stoßen Sie dann auf das erste große Hindernis: „Wie erreiche ich meinen Arbeitsplatz?“ Ein freundlicher Mitmensch wird Ihnen früher oder später die Tür schon öffnen (mit Pech stehen Sie aber wortwörtlich zuerst einmal im Regen).

Da es mit dem Treppensteigen nicht mehr so gut klappt, müssen Sie zum Aufzug und dies, obwohl sich Ihr Büro nur im 1. Stock befindet. Da sich gerade eine Infoveranstaltung in Gebäude A/B mit Ständen befindet, wird diese Etappe zu einem Hindernislauf.

Sie erreichen irgendwann den Aufzug, welcher sogar auch schnell da ist. Nun heißt es, auf in den 1. Stock. Heute haben Sie Glück, der Aufzug ist leer, keine Kollegin/kein Kollege mit einem weiteren Rollator, sie können also in den Fahrstuhl.

Wir wissen alle, im Alter lässt die Sehkraft nach. Sie versuchen also, auf dem Tableau die richtige Taste für den 1. Stock zu treffen. Da Sie mittlerweile darin geübt sind, klappt dies sehr schnell!! Allerdings befindet sich der Aufzug inzwischen, da er vom 4. Stock gerufen wurde, schon zwischen dem 2. und 3. Stock.

Nachdem Sie dann im 1. Stock angekommen sind, ist der Durchgang nicht nur durch viele Menschen versperrt, sondern es befindet sich auch neuerdings eine Baustelle in Ihrem Flur. Da Sie unglücklicherweise auch nicht mehr so gut hören, verstehen Sie leider den Handwerker nicht, der auf einer Leiter steht und Ihnen erklärt, er sei in 3 Minuten fertig und wäre Ihnen dann behilflich. Sie stehen keine 5m von Ihrem Büro entfernt und verstehen nicht, warum Sie es nicht erreichen können.

Ich gebe zu, dies ist sehr überspitzt. Aber diese oder ähnliche Situationen sind aus dem Leben gegriffen. In meinem Beispiel kommen die 3 häufigsten körperlichen Beeinträchtigungen vor, die als „Schwerbehinderung“ gelten. Allerdings, wie anfangs schon erwähnt, können diese körperlichen Beeinträchtigungen auch im Alter (sozusagen altersbedingt) auftreten, was aber nicht automatisch zu einer Schwerbehinderung führt.

Wenn man neben den Senioren aus dem Seniorenstudium auch noch Kinder in diese Gruppe,

wie vorgesehen, mit einbezieht (wir haben eine Kinder-Uni), ergibt sich ein noch viel größeres Feld, welches mit Barrierefreiheit abgedeckt werden muss. Hierfür Anstöße zu geben, diese auch umzusetzen, ist die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung und auch des Personalrates.

Die designierte Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz, Frau Malu Dreyer, sagte letztes Jahr bei ihrem Besuch bei der Versammlung der schwerbehinderten Menschen an der Universität Trier: „Barrierefreiheit ist kein Goodwill – sondern eine Selbstverständlichkeit!“ Leider wird dies an anderen Stellen nicht immer so gesehen bzw. gehandhabt.

Um ein aktuelles Beispiel zu nennen:

Sie alle kennen das „Big O“ in der Mensa. Diese Plattform wurde neu eingerichtet. Die Schwerbehindertenvertretung machte darauf aufmerksam, diese Plattform sei für Rollstuhlfahrer nicht zu erreichen, also nicht barrierefrei.

Auf Nachfrage wurde mitgeteilt: „Auf dem Big O finden keine Veranstaltungen statt. Es gibt rundherum genug Platz für Rollstuhl-Fahrer. Diese müssen ja nicht unbedingt zwingend dahin.“ Auch sei es zu teuer, Barrierefreiheit umzusetzen.

Auf weitere Nachfragen wurde mitgeteilt, die Universität sei nicht zuständig, das sei Sache des Studierendenwerkes bzw. der LBB (Liegenschafts- und Baubetreuung; sie ist die Vermieterin der von der Universität genutzten Räume).

Nun stellt sich aber heraus, dass doch Veranstaltungen auf dem Big O stattfinden. Jetzt muss das Big O als neu errichtete Plattform „barrierefrei“ gemacht werden.

Die dafür nötigen Kosten belaufen sich nun – so ist mir zu Ohren gekommen – auf das Dreifache des ursprünglichen Betrages. Hätte man im Vorfeld mit allen Betroffenen gesprochen und diesen auch zugehört anstatt abzuwiegeln, hätte dies vermieden werden können.

Ich möchte Sie darum bitten, wenn Ihnen in Ihrem Arbeitsumfeld Dinge auffallen, die nicht nur schwerbehinderten Menschen sondern auch älteren Menschen oder Kindern Zugang und/oder Nutzung der Universität nicht ermöglichen oder erschweren, einzugreifen und/oder auch der Schwerbehindertenvertretung oder dem Personalrat zu melden.

Ich möchte Ihnen im Voraus dafür danken!

Oliver Thiel  
Vertreter der schwerbehinderten Menschen  
an der Universität Trier

## Nie war Ausbildung so wichtig!

„Ich koste nichts, bin immer für dich da, 24 Stunden, 7 Tage die Woche!“ So wirbt ein knallgelber Kasten, groß wie ein Kleinbus, für sich und seine Arbeit. Über ein Display bietet er seine Dienste an: „Sie möchten ein Paket abholen? Oder ein Paket aufgeben?“ flackert über den Bildschirm. Die Postpackstation, ein automatisierter Postschalter kann kassieren, Rechnungen drucken, Pakete annehmen oder ausgeben und frankieren.

Die Packstation macht nichts anderes als ihre Kollegen drinnen in der Filiale. Nur bilden sich bei ihr selten Schlangen. Und nie stößt man auf Schilder, auf denen „Freitags nur von 9 bis 13 Uhr geöffnet“ oder „Heute wegen Streik geschlossen“ steht. Sie ist immer für einen da, bei Wind und Wetter, morgens und abends, bei steigenden wie bei sinkenden Löhnen.



Obwohl Deutschland unter einer großen Arbeitslosigkeit leidet, setzen Firmen mehr als in jedem anderen Land auf der Welt auf Automatisierung und den schrittweisen Ersatz der menschlichen Arbeitskraft durch Maschinen und Roboter.

Gerade Menschen ohne berufliche Qualifikationen haben mehr und mehr unter diesem Trend zu leiden. Somit muss der Ausbildung heute ein ganz neuer Stellenwert eingeräumt werden. Sie bietet zwar keine Versicherung, aber zumindest einen essentiellen Schritt gegen Arbeitslosigkeit hin zu einer sichereren Zukunftsperspektive.

Gerade im Hinblick auf den demographischen Wandel müssen sowohl Unternehmen als auch öffentliche Einrichtungen und Institutionen aktiv für Ausbildung eintreten. Hier gilt es den jungen Menschen weitreichende Qualifikationen zu vermitteln und sie auf ihr bevorstehendes Berufsleben bestmöglich vorzubereiten.

Auch wenn viele das „Stiftchen“ als günstige Arbeitskraft sehen, darf die Qualifikation des Auszubildenden nicht in den Hintergrund rücken. Denn eine Ausbildung ist ein Geben und Nehmen, welches im Idealfall in beiderseitigem überdurchschnittlichem Profit resultiert.

Auch an der Universität gehört nicht nur die Ausbildung von Akademikern in das Profil. Auch die betriebliche Ausbildung hat sich bei uns sehr bewährt. Seit inzwischen 40 Jahren haben mehr als 400 Auszubildende ihre Ausbildung an der Universität erfolgreich abgeschlossen.

Über die Jahre hinweg haben sich die Ausbildungsberufe und die Anforderungen an diese sehr gewandelt. Wichtig ist es, diese Änderungen nicht zu ignorieren und nicht auf Bestehendem zu beharren. Denn Ausbildung muss immer mit dem Bestreben betrachtet werden, diese kontinuierlich verbessern zu wollen und auf zukünftige Anforderungen auszurichten.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen Auszubildende und Auszubildende eng zusammenarbeiten. Auszubildenden muss klar signalisiert werden, dass sowohl ihre Ideen als auch ihre Kritik willkommen sind und auf fruchtbaren Boden fallen. So ist es möglich, eine gute Ausbildung zu leisten, von der alle profitieren.

Während unserer Amtszeit als Jugend- und Auszubildendenvertretung haben wir gerade auf die Weiterentwicklung bestehender Kommunikationsstrukturen und die Überprüfung und Verbesserung der derzeitigen Ausbildungssituation großen Wert gelegt und sicherlich auch viel erreicht. Doch da Ausbildung ein sich immer weiterentwickelnder Prozess ist, gibt es sicherlich auch weiterhin viele Bereiche, in denen Entwicklungspotenzial steckt.

Da ein Teil der derzeitigen JAV die Universität verlassen wird, wird in diesem Herbst die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung neu gewählt. Der neuen JAV drücken wir jetzt schon einmal feste die Daumen und stehen natürlich auch weiterhin mit Rat und Tat zur Verfügung.

Joscha Grüger  
ehemaliger JAV-Vorsitzender

## Gehört das zu meinen Aufgaben?

Diese Frage wird so oder ähnlich lautend häufiger gestellt, als man es im Allgemeinen erwarten würde. Schließlich sollte doch schon ein genauerer Blick in die normalerweise mit Arbeitsvertrag verbundene Stellenbeschreibung die Antwort liefern, welche Aufgaben zum jeweiligen Arbeitsplatz gehören und welche nicht. Abgesehen davon, dass gar nicht für alle Arbeitsplätze von Tarifbeschäftigten (z.B. nicht für befristete Qualifikationsstellen im Wissenschaftsbereich) die typischen Stellenbeschreibungen vorliegen, geben einem auch die detailliertesten Beschreibungen keine Auskunft darüber, welche Aufgaben man ganz sicher nicht zu übernehmen braucht.

Die kurzfristige und vorübergehende Übertragung anderer, möglicherweise niedriger oder aber höher zu bewertender Aufgaben, wird zwar gelegentlich mit spontanem Kopfschütteln quittiert werden, kann jedoch eigentlich so gut wie nie ein Grund sein, die geforderte Leistung kurzerhand mit dem Hinweis zu verweigern, davon steht nichts in meiner Stellenbeschreibung. Es sei denn, es handelt sich ausnahmsweise um erkennbar unzumutbare, also etwa gesundheitsschädliche oder gefährliche Tätigkeiten oder gar um sittenwidrige oder womöglich rechtswidrige Aufgaben. Anders verhält es sich schließlich auch, wenn offenkundig dauerhaft oder zumindest für einen längeren Zeitraum Aufgaben übertragen werden, die erkennbar von höher- oder niedrigwertigem Anspruch sind. Beides löst auf jeden Fall Klärungs- und ggf. Mitbestimmungsbedarf aus und sollte in der Regel im Einvernehmen geregelt werden.

Manche/r Mitarbeiter/in wird nach seiner/ihrer eigenen, schon vor langer Zeit unterzeichneten Stellenbeschreibung erst suchen müssen oder jedenfalls nicht mehr auf Antrieb wissen, was da eigentlich drin stand bzw. eben immer noch steht. Möglicherweise wird die eine oder andere Aufgabenbeschreibung darin bereits ziemlich antiquiert klingen (z.B. Schreiben nach Stenogramm, Instandsetzung von Büromaschinen o.ä.) und so taucht die Frage auf, ob es Sinn macht, auf eine Aktualisierung und Anpassung an neue Realitäten zu drängen.

Stellenbeschreibungen sind die entscheidende tarifrelevante Grundlage für eine der Tätigkeit bzw. dem Aufgabenportfolio angemessene Eingruppierung. Maßgebliche Veränderungen im Zuge einer Anpassung bzw. Aktualisierung sollte man im eigenen Interesse daher nur dann anfordern, wenn daraus bestenfalls ein Anspruch auf höhere Eingruppierung, ansonsten aber keine Gefährdung der bisherigen Eingruppierung resultieren würde. Sich vorher beraten zu lassen, wäre deshalb eine ziemlich vernünftige Idee. Im Falle eines Konfliktes über die auszuführenden Aufgaben oder deren Anteil an der gesamten Tätigkeit führt an einem Rekurs auf die Stellenbeschreibung kein Weg vorbei und die sollte dann freilich wirklich aktuell und vollständig sein.

Wer – aus welchen Gründen auch immer – bislang ohne eine tariftaugliche Stellenbeschreibung sein Tagwerk konfliktfrei erledigen konnte oder wer – aus welchen Gründen auch immer – schon allzu lange darauf wartet, eine solche ausgehändigt zu bekommen, sollte darauf pochen, dass er/sie ein verbürgtes Recht auf eine solche Dokumentation hat.

Das deutsche **Nachweisgesetz** verpflichtet Arbeitgeber nämlich, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages – und dazu rechnet auch eine Tätigkeitsbeschreibung – aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Das ist spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erledigen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat andauert. Dasselbe gilt, wenn wesentliche Vertragsbedingungen später geändert werden.

Geht das Direktionsrecht meiner Vorgesetzten nun also so weit, dass ich seinen/ihren Dackel Gassi führen, seinen/ihren Mantel aus der Reinigung abholen oder seinen/ihren Pkw durch die Waschanlage fahren muss? Natürlich nicht, es sei denn, derlei steht in Ihrer Stellenbeschreibung, weil Sie z.B. Personenschützer sind.

WR

## **Ein wertvolles Geschenk – das lebensrettend sein kann:**

Gemeinsam Helfen – diesem Aufruf kamen ca. 110 Mitarbeiter/innen und Studierende der Universität Trier nach und beteiligten sich an der Blutspendeaktion am 12. September 2012 in der Universität Trier!

Die Universitätsleitung unterstützte die Aktion durch die Bereitstellung der Räumlichkeiten und die Freistellung der Mitarbeiter/innen, um die Teilnahme zu ermöglichen. Unter Begleitung des Deutschen Roten Kreuzes wurde die Blutspendeaktion durchgeführt, um Patienten der Krankenhäuser mit dem lebensnotwendigen Saft zu versorgen.

Für 30 Personen war es das erste Mal, dass sie an einer „Blutspende“ teilnahmen – und es war ein kleiner, mutiger Schritt aus der Motivation heraus, einem Patienten zur Gesundheit zu verhelfen bzw. ihm neuen Lebensmut zu geben.

Künstlich hergestelltes Blut gibt es (noch) nicht und bei einem Unfall, schwerer Krankheit wie Krebs oder bei größeren Operationen sind Patienten auf Blutbestandteile angewiesen. Statistisch gesehen erhält jeder Dritte einmal in seinem Leben Blut oder Blutbestandteile.

Ein weiteres wichtiges Argument: Wer Blut spendet, hilft nicht nur schwerkranken Patienten und Unfallopfern, sondern erhält auch wichtige Informationen über seinen eigenen Gesundheitszustand. Die Blutspender/innen erfahren nicht nur Blutgruppe und Rhesusfaktor, sondern ihr Blut wird jedes Mal auch auf etliche Erkrankungen, die über das Blut übertragen werden können, untersucht. Von der Norm abweichende Werte werden den Blutspendern mitgeteilt, damit sie mit dem Hausarzt diese abklären können – dies ist natürlich kostenfrei.

Vielen Dank für die Unterstützung und Eure/Ihre Bereitschaft, anderen zu helfen!

AM

## **Fakten und Anstöße zur Organspende Ein Plädoyer des Betriebsarztes**

Die Organspende ist während der letzten Zeit massiv in den Medien zur Sprache gekommen, wobei diesbezüglich die in Deutschland sowieso nicht ausschließlich positive Stimmung zur Organspende in der Bevölkerung weiter negativ umgeschlagen erscheint. Dabei wäre eine ausreichende Organbereitstellung in Deutschland für bedürftige Empfänger dringend notwendig!

Die Ursache dieses Organmangels, der vielen chronisch kranken Menschen im Rahmen ihrer Wartezeit auf ein lebenswichtiges Spenderorgan das weitere Leben, das Überleben verwehrt, ist eben der „deutsche Umgang“ mit dieser Sache, genauer gesagt die deutsche Gesetzgebung.

In Deutschland muss jeder Mensch, der seine Organe im Falle seines Ablebens anderen Menschen zur Verfügung stellen und somit deren Über-/Weiterleben ermöglichen möchte, einen Organspendeausweis besitzen und diesen im Falle seiner Verunfallung bei sich tragen. Zudem sollte dieser potentielle Organspender seine Absichten, das bewusste Spenden seiner Organe im Falle eines Hirntodes, den ihm nahe stehenden Menschen (Ehepartner, Eltern, Kinder, Geschwister,...) zu seinen Lebzeiten auch kundtun, da während des gegebenenfalls eintretenden Zustandes seines Hirntodes die initiale Zustimmung zur Organentnahme – trotz vorhandenen Organspendeausweises – von den Angehörigen „bewilligt“ werden muss.

In Deutschland bildet das Transplantationsgesetz den rechtlichen Rahmen für Organspenden. Gewebespenden werden durch das Gewebegesetz geregelt. In eine Organspende können gemäß § 2 Abs. 2, Satz 3 TPG einwilligungsfähige Personen ab dem vollendeten 16. Lebensjahr einwilligen oder die Übertragung der Entscheidung auf Dritte wirksam erklären sowie ab dem vollendeten 14. Lebensjahr einer Organspende widersprechen.

Das Spenden eines Organs, das sich nicht wieder bilden kann, ist zu Lebzeiten für Verwandte ersten oder zweiten Grades, Ehegatten, Lebenspartner, Verlobte oder Personen, die dem Spender in persönlicher Verbundenheit nahe stehen, möglich. Es muss eine schriftlich dokumentierte Aufklärung des prospektiven Spenders über Art und Umfang des Eingriffs und die möglichen, auch mittelbaren, Folgen einer Organentnahme für die Spendergesundheit sowie über die zu erwartende Erfolgsaussicht der Organübertragung auf den Empfänger und alle sonstigen Umstände, denen er erkennbar eine Bedeutung für seine Organspende beimisst, durch zwei Ärzte, von denen einer sich nicht an der Organentnahme beteiligt darf, erfolgen. Außerdem muss sich ein Lebendspender zur Teilnahme an einer ärztlich empfohlenen Nach-

betreuung bereit erklären. Ein Widerruf einer Einwilligung ist auch mündlich jederzeit wirksam. Eine gemäß Landesrecht gebildete Kommission muss des Weiteren begutachten, ob „begründete tatsächliche Anhaltspunkte“ dafür vorliegen, dass eine Organspende unter Zwang oder gegen finanziellen Ausgleich erfolgen würde. Der Kommission gehören ein auch mittelbar an der Transplantation unbeteiligter Arzt, eine Person mit der Befähigung zum Richteramt und eine in psychologischen Fragen erfahrene Person an.

Gegen Ende 1997 wurde für Leichenspenden eine erweiterte Zustimmungsregelung etabliert: Organe eines Toten dürfen dann entnommen werden, wenn entweder der Verstorbene sich zu Lebzeiten für eine Organspende ausgesprochen hat oder die nächsten Angehörigen der Organentnahme zustimmen. Auch die Angehörigen sind dabei an den mutmaßlichen Willen des Verstorbenen gebunden. 2011 hatten sich etwa 35 % der Organspender nachvollziehbar zu Lebzeiten für eine Spende ausgesprochen.

Die Feststellung des Hirntodes erfolgt durch mindestens zwei unabhängige Ärzte, die über eine mehrjährige Erfahrung in der Intensivbehandlung von Patienten mit schweren Hirnschädigungen verfügen müssen und nicht dem Entnahme- oder Transplantationsteam angehören dürfen.

Die Koordinierungsstelle nach § 11 TPG, die Deutsche Stiftung Organtransplantation, organisiert alle Schritte des Organspendeprozesses einschließlich des Transports der Organe zu den Empfängern. Das Matching von Spender und Empfänger bei postmortalen Spenden übernimmt Eurotransplant. Die Vermittlung der Organe erfolgt nach politischen und medizinischen Gesichtspunkten. Angehörige von postmortalen Organspendern erfahren nicht, wer die gespendeten Organe erhalten hat. Sie können sich aber über den Koordinator der DSO nach dem Zustand und dem Überleben der Transplantierten erkundigen.

Mitte 2012 beschloss der Bundestag mit breiter Mehrheit und mit Zustimmung des Bundesrats eine Reform der Organspenderegelungen. Künftig sollen bei der so genannten *Entscheidungsregelung* alle Krankenversicherten ab 16 Jahren regelmäßig befragt werden, ob sie zur Organspende nach ihrem Tod bereit sind.

Das derzeitige Transplantationsgesetz wurde nun seitens großer politischer Initiative geändert. Es soll nun anhand der Krankenkassen die Organspendebereitschaft einmal im Leben für jeden Deutschen erfasst werden, wobei die bekundete Einstellung (pro/contra) jederzeit revidiert werden kann.

Andere Länder haben eine komplett andere Regelung wie beispielsweise in Österreich, wo grundsätzlich im Falle eines Hirntodes sämtliche lebenswichtigen Organe entnommen und zur entsprechenden Spende freigegeben werden. Das führt dazu, dass in diesem Land/diesen Ländern ein entsprechender Organmangel nicht vorherrscht und die entsprechenden Warte-

zeiten auf die lebenswichtigen Organe zeitlich deutlich kürzer sind als in Deutschland, und daher die Sterblichkeit der wartenden Patienten deutlich niedriger ist.

Völlig unlogisch ist im Übrigen die aus den aktuellen Medienberichten resultierende ablehnende Haltung seitens der überwiegenden Bevölkerung, da gerade aufgrund solcher Erkenntnisse die Organspendebereitschaft eigentlich zunehmen sollte, um genau solches Vorgehen künftig zu vermeiden. Denn wenn ausreichend Organe zur Verfügung stünden, wäre eine diesbezügliche Manipulation der Wartelisten/ein diesbezüglicher „Handel“ völlig uninteressant.

Ähnlich hat es sich bei den Medienbeiträgen seitens der dort aufgeführten Probleme der genannten Lebendnierenspender, welche deren Lieben (Bruder, Mutter, Gattin, Tochter) jeweils eine Niere gespendet hatten und sich nicht ausreichend aufgeklärt fühlten, da sie alle über subjektive gesundheitliche Beschwerden/Komplikationen in diesem Beitrag geklagt hatten. Hier wurden zudem medizinisch unrichtige Fakten veröffentlicht. Insbesondere infolge meiner diesbezüglichen ausführlichen Recherchen seitens der nephrologischen Gesellschaft, konnten anhand dessen meine Bedenken seitens der Richtigkeit der dort dargestellten medizinischen Hintergrundinformationen bestätigt werden.

Die Nierenlebendspende ist die häufigste Form der Lebendspende, da dieses Organ im Körper paarweise vorhanden ist und somit der Spender seine Nierenfunktion nicht einbüßt. Lebendspendenierentransplantationen zeugen deutlich größere Erfolge als Leichennierentransplantationen! Die perioperative Sterblichkeit liegt bei etwa 0,02 bis 0,05 %; die Langzeitsterblichkeit von Nierenspendern liegt **nicht** über der vergleichbarer Alterskohorten! Wichtig ist anzumerken, dass eine Blutgruppenidentität zwischen Organspender und Organempfänger heutzutage nicht mehr unbedingt notwendig ist. Aufgrund von präoperativen serologischen Verfahren, welche sämtliche zirkulierende Antikörper aus dem Blut des Organempfängers komplett eliminieren (müssen) sowie postoperativer stärkerer medikamentöser Immunsupprimierung, ist ein Organtransfer zwischen blutgruppenungleichen Menschen heutzutage möglich! Ein weiteres Organ, bei dem Lebendspenden eine zunehmende Rolle spielen, ist die regenerationsfähige Leber, von der durchaus ein Teil problemlos lebend gespendet werden kann, wenn keinerlei diesbezügliche Kontraindikationen bestehen.

Die Feststellung des Hirntodes ist gesetzlich eindeutig und streng geregelt und muss von gegenseitig unabhängigen Fachärzten getrennt festgestellt werden, welche definitiv nicht zum Transplantatsteam gehören, so dass eine Organentnahme bei nicht eindeutig hirntoten Patienten ausgeschlossen werden kann! Der Hirntod wird durch klinische Untersuchungen festgestellt.

Betroffene leben ausschließlich von der Hoffnung; von der Hoffnung auf eine Änderung der Situation, im Idealfall durch eine Transplantation!

Ist es nicht eine wunderbare Vorstellung, dass der eigene Tod andere Menschen weiterleben lässt, ja dass somit auch man selbst (teilweise) in und mit anderen Menschen weiterleben darf? Gibt es eine stärkere Form des Mit- und Füreinanderdaseins?

Welch' paradiesische Vorstellung, die es zu teilen gilt, oder!?!

Dr. med. Günter Sdorra  
Facharzt für Arbeitsmedizin  
Facharzt für Allgemeinmedizin  
Betriebsarzt der Universität Trier



## Universität in der Warteschleife?

Diese Frage stellt sich in letzter Zeit sicherlich vielen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Moratorium, das plötzlich und unerwartet wie vom Himmel gefallen ist, hat uns alle mehr oder weniger in Unruhe versetzt. Einige von uns scheinen sogar in eine Art Schockstarre verfallen zu sein. Es wundert nicht, wenn es selbst Arbeitsgruppen der Universität so ergeht, zum Beispiel der Arbeitsgruppe Personal- und Organisationsentwicklung (POE). Das musste ich in der Sitzung am 10. September 2012 (die erste nach einer längeren Urlaubszeit) feststellen.

Die *Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)* beschränkt sich laut Aussage unseres Kanzlers in Zukunft nur auf die Maßnahmen, die bisher schon angeboten werden; diese sollen höchstens noch ausgebaut werden (was immer das auch heißen mag). Neue Angebote wird es in nächster Zeit nicht geben, wie eigentlich vorgesehen war und vom Personalrat unterstützt wurde. In Zeiten knapper Kassen kann man diese Entscheidung wohl nachvollziehen – aber unser höchstes Gut, unsere Gesundheit, sollte uns schon einiges wert sein. Schließlich verbringen wir einen erheblichen Teil unserer Lebenszeit an der Universität! Mir stellt sich die Frage, ob man nicht die Krankenkassen unter dem Aspekt „Prävention“ noch mehr einbinden könnte – dies würde der Universität viel Geld sparen und den Krankenkassen gesunde Versicherte bringen.

Die Vorarbeiten für die *Mitarbeiterbefragung 2013* laufen nur sehr schleppend; neben den nichtwissenschaftlichen sollen endlich auch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt werden. Dies hatte der Personalrat bereits vor drei Jahren per Initiativantrag gefordert! Die Befragung wird frühestens in der zweiten Jahreshälfte 2013 durchgeführt. Lassen wir uns überraschen, ob sie wirklich kommt oder doch noch kurzfristig abgeblasen wird (vielleicht auch aus Kostengründen?). Etwas verwundert schon, wenn man Kommentare hört, dass „die Situation der WissMas an anderen Hochschulen sehr ähnlich schlecht ist wie bei uns“; dass man überlegen solle, „ob es sinnvoll ist, diesen Personenkreis in die Befragung miteinzubeziehen“ – so nach dem Motto: wir wissen schon im Voraus, was bei der Befragung herauskommt. Vielleicht liegt es aber auch an der Fragestellung, die den kleinen, feinen Unterschied ausmacht. Hierzu ist das letzte Wort noch nicht gesprochen. Der Personalrat wird sich weiter dafür einsetzen, dass die Befragung, wie geplant, inklusive WissMas stattfinden wird.

Das *Betriebliche Vorschlagswesen* dümpelt weiter vor sich hin. Nachdem die neue Dienstvereinbarung zwischen Hochschulleitung und Personalrat abgeschlossen wurde (wir berichteten hierüber ausführlich in unserem letzten PR-Info), wäre es jetzt an der Zeit, die Rahmenbedingungen zu stecken und die Dienstvereinbarung zu bewerben. Auf meine Nachfrage

hin bekam ich die Antwort: „Es macht derzeit keinen Sinn, hier Energie hineinzustecken, die Sache wird von den Kolleginnen und Kollegen nicht getragen“. Wofür haben wir eine Dienstvereinbarung, wenn sie nur auf dem Papier steht, und das ist ja bekanntlich geduldig? Die Dienstvereinbarung muss mit Leben gefüllt werden, damit eben nicht passiert, was jetzt beschrieben wird.

Schauen wir mal, ob es der Arbeitsgruppe gelingt, in nächster Zeit aus dieser Lethargie wieder herauszukommen. Es kann jedenfalls nicht angehen, dass wichtige Themen auf der Strecke bleiben, weil sich niemand traut, Entscheidungen zu treffen.

UF

## Hilfsangebote – Erfahrungen aus der BEM-Beratung

Nach über 4 Jahren BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) möchte ich über meine Erfahrungen als Berater berichten, die weniger mit dem Verfahren BEM zu tun haben, sondern primär mit den menschlichen Begegnungen, erstaunlichen „Geschichten“ aber auch leidvollen Erfahrungen Betroffener. Natürlich geht es keineswegs um die Beschreibung konkreter Fälle, denn alle Gespräche werden strengstens vertraulich behandelt.

Im Rahmen des BEM-Verfahrens werden alle betroffenen, länger erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Personalabteilung angeschrieben und auf das Hilfsangebot des BEM hingewiesen. Viele Betroffene beantworten das Angebot dahingehend, dass sie keinen Bedarf an einem Gespräch oder weiteren Hilfen haben. Hintergrund sind oft klassische Erkrankungen, die bei entsprechenden medizinischen Behandlungen zur Wiederherstellung der Gesundheit bzw. Arbeitsfähigkeit führen. Ein zusätzlicher Beratungsbedarf ist daher oft nicht nötig. Dann gibt es die Gruppe angesprochener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die entweder unter einer schweren Erkrankung leiden bzw. litten oder die mit einer schlimmen Diagnose konfrontiert wurden. Auf dem Hintergrund dieser Ereignisse finden immer wieder Gespräche statt, in denen die Menschen sehr offen über ihre Sorgen und Nöte sprechen können. Vielfach geht es im Verlauf solcher Gespräche dann weniger um die eigentliche Erkrankung. Vielmehr stehen zum Teil Jahre zurückliegende Ereignisse, familiäre Krisen und belastende Erlebnisse im Vordergrund solcher Gespräche.

Bei einer weiteren Gruppe Betroffener rücken die ungünstigen Bedingungen am Arbeitsplatz, eine schwierige Wiedereingliederung, Überforderungen mit der Aufgabenfülle aber auch ein „sich-im-Stich-gelassen“- fühlen durch den oder die Vorgesetzten in den Vordergrund. Bei solchen Gesprächen erlebe ich betroffene Menschen häufig in sehr schwierigen Situationen, weil ihre Erwartungen bezüglich Verständnis und Unterstützung entweder nicht erfüllt werden oder Vorgesetzte diese auch gar nicht erfüllen können. Neben den alltäglichen Anforderungen am Arbeitsplatz, bei vorliegenden somatischen oder psychosomatischen Erkrankungen und einem oft wenig unterstützenden privaten Umfeld, stellen die zwischenmenschlichen Probleme mit den Vorgesetzten oder auch den Kolleginnen und Kollegen eine zusätzliche Belastung dar.

Wenn viele dieser ungünstigen Faktoren zusammentreffen, reichen Gespräche zur Bewältigung der eingetretenen Krisen, auch schwerer Lebenskrisen, in der Regel nicht mehr aus. An dieser Stelle lege ich Betroffenen dann entweder eine längere ambulante Therapie oder eine stationäre psychosomatische Behandlung nahe und schlage entsprechende Kliniken vor, mit denen ich schon seit vielen Jahren gut zusammenarbeite. Da der Wunsch und die Hoffnung,

dass sich die anderen Menschen, Partner – Kollegen – Vorgesetzte, in gewünschter Weise ändern, selten bis gar nicht in Erfüllung geht, bleibt „nur“ die Möglichkeit aber auch die Perspektive, an sich selbst zu arbeiten, die eigene Sicht der Dinge möglicherweise zu korrigieren und unnötigen Ballast abzuwerfen. Diese Themen bilden dann vielfach den Rahmen für BEM-Gespräche, an deren Einstieg die ursprüngliche Erkrankung stand. Die Begegnungen mit betroffenen Menschen, im Kontext des BEM, erlebe ich menschlich als sehr bereichernd. Sie machen das BEM aus meiner Sicht für die Hilfesuchenden, zu einem lebendigen und hilfreichen Angebot.

Peter Behles  
BEM Ansprechpartner und Suchtberater  
Universität Trier · DM Gebäude · R 51  
Sprechstunde Do. 16:30 Uhr bis 17:30 Uhr  
Tel. 201-3209 mob. 0175 1813202

**„Wir sehen die Dinge nicht so, wie sie sind.  
Wir sehen sie so, wie wir sie sehen.“**

## Die Parkraumbewirtschaftung ist vom Tisch!

Ein nicht nur an der Universität Trier viel diskutiertes Thema, die Bewirtschaftung der Parkflächen, wird nicht stattfinden.

Der Ministerrat hat Ende August entschieden, die Ausweitung der Parkraumbewirtschaftung für die rheinland-pfälzischen Landesverwaltungen nicht weiter zu betreiben.

Wir begrüßen diese Entscheidung, im Wissen darum, dass es in früheren Zeiten immer wieder an der Universität Diskussionen gab, mittels eines bewirtschafteten Parkraumes ein Mitarbeiterticket für den öffentlichen Nahverkehr zu subventionieren.

Aber die Erlöse aus der von der Landesregierung beabsichtigten Parkraumbewirtschaftung sollten nicht dem Haushalt der Universität oder deren Mitarbeitern zu Gute kommen, sondern in den Landeshaushalt zurückgeführt werden.

Gemeinsam mit den Personalvertretungen der anderen Universitäten und des Hauptpersonalrates haben wir aktiv versucht, die Parkraumbewirtschaftung zu verhindern, seitens der Gewerkschaften wurde unsere Forderung gestützt. Auch die Hochschulleitung befürwortete den Plan zur Bewirtschaftung der Mitarbeiterparkplätze nicht.

Unsere gemeinsamen Bemühungen haben sich gelohnt, einstweilen bleiben die Parkplätze für die Mitarbeiter kostenfrei.

MK



Quelle: Internet

## 30 Urlaubstage für alle, oder doch nicht ????

Welch erfreuliche Botschaft gelangte vor einigen Monaten zu uns. Hatte doch im Bereich des TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, gültig für Bund/Kommunen) das Bundesarbeitsgericht per Urteil am 20.03.2012 entschieden, dass die bisherige Urlaubsstaffelung die jüngeren Beschäftigten ungerechtfertigt benachteiligt und auch diesen nach den Gleichbehandlungsgrundsätzen ebenfalls 30 Urlaubstage zu stehen.

Nach diesem Urteil ist es unzulässig, die Urlaubsdauer nach dem Lebensalter zu staffeln, wie u.a. auch im TV-L, der für die Beschäftigten der Universität Trier gilt (26 Arbeitstage bis zum vollendeten 30. Lebensjahr, 29 Tage bis zum vollendeten 40. Lebensjahr und 30 Tage danach).

Hieraufhin entschied die TDL (Tarifgemeinschaft der Länder), freiwillig auch allen Landesbeschäftigten diese 30 Urlaubstage für 2011 und 2012 zu gewähren.

Auch das Ministerium des Inneren Rhl.-Pf. fand, dass eine Altersdiskriminierung für Beamte nicht hinnehmbar sei und glich die Urlaubsregeln für die Landesbeamten an.

Für die Universitäts-Mitarbeiter aktualisiert die Abt. III erfreulicherweise die Urlaubsdaten aller betroffenen Mitarbeiter ohne Beantragung. Vielen Dank an dieser Stelle für die unbürokratische Vorgehensweise, an alle hierfür Verantwortlichen und diejenigen Mitarbeiter, die diese außergewöhnliche Aufgabe abarbeiten.

**Unsere Freude über diese Verbesserung für alle jüngeren KollegInnen war allerdings nur von sehr kurzer Dauer.**

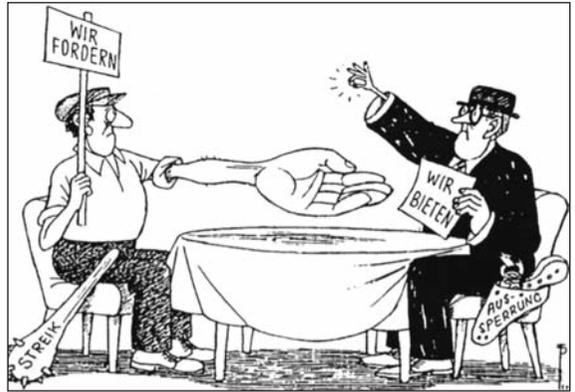
So kündigte die TDL schon im September diesen Jahres, den § 26 des TV-L, der für die Landesbediensteten die Dauer des Erholungsurlaubs regelt, zum 31.12.2012; ab 1.1.2013 wirkt diese Regelung nur noch nach.

Dies bedeutet, dass sich für Arbeitsverträge, die bis zum 31.12.2012 begründet werden, an der jetzigen Situation nichts ändert, einschließlich der 30 Ut-Regelungen. Bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen ab dem 1.1.2013 kann, soweit das Bundesurlaubsgesetz nicht unterschritten wird (Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche), die Urlaubsdauer frei vereinbart werden.

Nach dem Beschluss der TDL vom 4.9.2012 soll die gekündigte Vorschrift des § 26 Abs. 1 TV-L bis zum Zeitpunkt einer neuen tariflichen Regelung über eine entsprechende Vereinbarung in den Arbeitsverträgen mit der Maßgabe angewandt werden, dass der Urlaubsanspruch (5-Tage-Woche) **altersunabhängig 26 Arbeitstage/Jahr beträgt**. Dies soll **nicht** an-

gewendet werden für Änderungsverträge in den bestehenden Arbeitsverhältnissen (z.B. Arbeitszeitänderungen, Höhergruppierungen) oder Arbeitsverhältnisse im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis oder eine Ausbildung beim selben Arbeitgeber.

Die Urlaubsregelung im TV-L wird also im Rahmen der **Tarifrunde 2013** neu zu beraten und zu verhandeln sein.



Quelle: Verdi

Also eine „30 URLAUBSTAGEREGELUNG FÜR ALLE“ wird es, wenn die Beschlüsse der TDL als richtungsweisend für die Verhandlungsrunde anzusehen sind, ab 1.1.2013 nicht mehr geben.

So werfen die kommenden Tarifverhandlungen nun schon ihre ersten Schatten voraus.

**Nur eine Mitarbeiterschaft, die sich engagiert, kann ihre Rechte wahren.**

MK

(Quelle: VERDI Tarif-Info)



Foto: Rebekka Peiser,  
Personalrat

## Unser aktueller Gesundheitstipp für Sie: „Spiel mal wieder!“

### Das Go-Spiel

Go ist das älteste chinesische Brettspiel, das je überliefert ist. Zwischen dem fünften und siebten Jahrhundert wurde es nach Korea und Japan gebracht, von Japan kam es im 19. Jahrhundert wiederum nach Europa. Die hier geläufige Bezeichnung „Go“ ist eine lateinische Umschrift des japanischen Wortes 碁, das ursprünglich eine alte und jetzt nicht mehr gebräuchliche Variante des chinesischen Schriftzeichens 棋 (Brettspiel) ist.

Der Legende nach soll der Urkaiser Yao das Spiel erfunden haben, um seinem Sohn, dessen intellektuelles Fassungsvermögen und Sinn für moralisches Verhalten leider etwas zu wünschen übrig ließ, Nachhilfe zu leisten. Es sei dahingestellt, inwieweit man dieser Geschichte Glauben schenken darf, fest steht, dass für die Chinesen das über 3000 Jahre alte Spiel eindeutig einem pädagogischen Zweck dient. Aufgrund seiner schier unendlich vielen kombinatorischen und taktischen Möglichkeiten soll sich das Spiel positiv auf das logische Denken und das moralische Empfinden auswirken. Der ebenso eminent militärische Aspekt des Spiels tritt erstaunlicherweise eher in den Hintergrund.

Die immense Kombinierbarkeit strahlt eine geradezu magische Faszination aus. Nicht selten wurde das Spiel als eine Art Abbild des Universums angesehen, in welchem sich politisch-militärische, aber auch kulturelle und künstlerische Aspekte offenbaren. In diesem Sinne gilt es als eine hohe Kunst, die neben Musik, Malerei und Kalligraphie zur Standardbildung eines Gelehrten gehörte.

Die Grundregeln des Go sind mit wenigen Worten gesagt. Zwei Spieler, jeweils mit schwarzen und weißen Steinen, setzen abwechselnd einen Stein auf das anfangs leere Spielfeld, das aus 19 x 19 Linien besteht. Alle Verbindungspunkte der Linien sind mögliche Plätze für die Steine. Ziel des Spiels ist es, mit den Steinen seiner Farbe möglichst große Gebiete zu umranden, dabei kann man Gebiete anderer Farbe für sich beanspruchen, wenn man es schafft, die dort befindlichen feindlichen Steine lückenlos zu umzingeln. Dieser Spielweise verdankt Go seinen chinesischen Namen weiqi 围棋 (Umzingelungsspiel).

Unter dem Aspekt der Strategie hat Go eine gewisse Ähnlichkeit mit Schach, auch hier versucht jede Partei, eine für sie selbst günstige Konstellation zu erreichen. Allerdings gibt es aufgrund der vielen Setzmöglichkeiten mehr optionale Raffinessen, die das Spiel für Amateure oft unübersichtlich machen. Wie komplex das Spiel ist, zeigt die Tatsache, dass keines der zahlreichen Computerprogramme, die bislang entwickelt wurden, in der Lage ist, einen Großmeister zu schlagen. Ein Go-Computer, der wie Deep Thought den Menschen bezwingt, wird, wenn überhaupt, wohl noch einige Zeit auf sich warten lassen. Das sollte aber nicht von

dem Spiel abschrecken, denn die Regeln von Go sind eigentlich einfach zu erlernen und für Anfänger gibt es auch kleinere Bretter mit 9x9 oder 13x13 Punkten.

Im alten China verstand man Go als eine Art Dialog, dementsprechend bezeichnete man es auch als shoutan 手談, Gespräch per Hand. Zwar geht es wie bei jedem Spiel auch hier ums Gewinnen, aber bei Go ist aggressiver Spielstil eher unpopulär und führt übrigens auch viel leichter als etwa beim Schach zum eigenen Verderb, denn die positionelle Überlegenheit kann mit einem einzigen ungenauen Zug umkippen. Es erweist sich als ungemein wichtig, den Gegner ernst zu nehmen, d.h. auf dessen Spiel einzugehen und eigene Schwächen umgehend auszugleichen.

Beim Go-Spiel setzt man nicht so sehr zielgerichtet den eigenen strategischen Plan um, indem man Hindernisse aus dem Weg räumt, vielmehr korrigiert man den Plan nach jeder Antwort des Gegners, die sehr unterschiedlich ausfallen kann und je nachdem den Spielhorizont erweitert oder verengt. Die große Variabilität der Züge ermöglicht eine äußerste Flexibilität des Spiels, wobei ein starker Gegner durch oft unerwartete Züge diese noch erhöht. Unter dem Druck eines Gegners, der einen vor überraschende Herausforderungen stellt, wird man gezwungen, den ursprünglichen Vorsatz zu überdenken bzw. zu modifizieren und somit über seine eigenen Grenzen hinauszugehen. So zeigt sich ein starker Gegner immer als ein guter „Gesprächspartner“, dank dessen Mitwirkung man nicht nur eine objektivere Selbsterkenntnis erlangt, sondern auch Anregungen zur Selbstüberwindung bekommt. Im Licht dieser Interaktion erscheint das harte Ringen mit dem Gegner letztlich als eine disziplinierte Arbeit an sich, wobei der Gegner eine mäeutische Funktion im sokratischen Sinne erfüllt. Der Sieg am Ende ist nichts anderes als eine Bestätigung der erfolgreichen Selbstüberwindung, während die Niederlage auf eigene Unzulänglichkeit hinweist. In beiden Fällen hat man dem Gegner

zu danken, hat dieser doch dazu beigetragen, dass man zu neuen Erkenntnissen kommt.



**Das Go-Spiel**

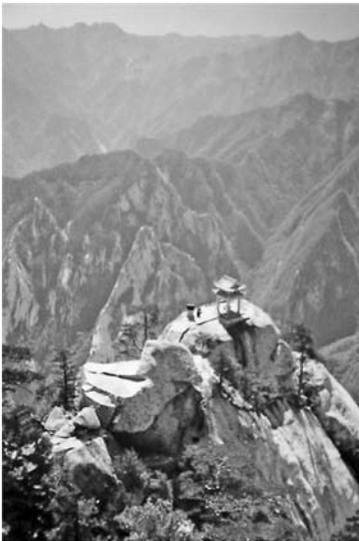
Aufgrund des Gesprächscharakters des Go gebietet sich für die Spieler Wohlwollen, ja Respekt gegenüber dem Gegner. Wenn beispielsweise der Gegner vergessen hat, die Go-Uhr zu betätigen, verhält man sich nicht, wie es bei den Schachspielern üblich ist, möglichst unauffällig, so lange, bis der Gegner

das fatale Auslaufen seiner Spielzeit bemerkt, sondern der Go-Spieler empfindet es als selbstverständlich, den Gegner darauf aufmerksam zu machen. Denn man kämpft nicht gegen den Gegner, sondern kämpft mit dessen Hilfe gegen seine eigenen Schwächen und blinden Flecke – zumindest ist es für viele so.

HL

**Hinweis:**

Ab dem Wintersemester 2012/13 gibt es an der Universität einen Go-Abend. Dienstags, ab 18:15 h (bis ca. 22 h) in Raum P 14 (das neue rote Seminargebäude)  
Kontakt: Marc Oliver Rieger, [mrieger@uni-trier.de](mailto:mrieger@uni-trier.de)



Der Go-Pavillon auf einem Gipfel des Huashan, wo einer Legende zufolge der Gründungskaiser der Song-Dynastie (960-1279) gegen einen taoistischen Mönch eine Partie verloren hat. Der Spieleinsatz war das Gebirge, in das jener sich als Einsiedler zurückgezogen hatte. Danach sollten die Bewohner des Gebirges von allen staatlichen Verpflichtungen befreit worden sein.

(Foto: Synyan)

<b>PersRat</b> Vorsitzender und Vorstand	<b>Vorsitzender</b> 1. stellv. Vorsitzende 2. stellv. Vorsitzende Vorstandsmitglied Vorstandsmitglied	<b>Rüffer, Werner</b> <b>Ferlemann, Ursula</b> <b>Heutehaus, Irene</b> <b>Michels, Alfred</b> <b>Kiefer-Koltes, Maria</b>	3193 3195 2424 3192 2753 oder 3192
	<b>Personalratsbüro</b> <b>Telefon:</b> <b>Fax:</b> <b>Ansprechpartnerin:</b> <b>e-mail:</b> <b>Hompage:</b>	3210 3943 Rebekka Peiser persrat@uni-trier.de <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, Dorothea	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	kestentu@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.
Wollscheid, Rosemarie	22 36	H 118	wollsche@uni-trier.de	Ang.

<b>JAV</b> Jugend- und Auszubildenden- vertretung	<b>Vorsitzender</b> <b>N. N.</b>		
	1. Stellvertreter	<b>Franzen</b> , Alexander	franzena@uni-trier.de    34 38
	2. Stellvertreter	<b>N. N.</b>	
<b><a href="http://www.uni-trier.de/index.php?id=17257">www.uni-trier.de/index.php?id=17257</a></b>			

<b>VM</b> Vertrauensmann der Schwer- behinderten	<b>Vertrauensmann</b> <b>Thiel</b> , Oliver	thielo@uni-trier.de	31 90
	1. Stellvertreterin	<b>Jansen</b> , Inge	janseni@uni-trier.de    26 81
	2. Stellvertreter	<b>Fernau</b> , Prof. Henning	fernau@uni-trier.de    28 27
	3. Stellvertreter	<b>Thiel</b> , Klaus-Peter	thielkl@uni-trier.de    28 42
<b><a href="http://www.uni-trier.de/index.php?id=9698">http://www.uni-trier.de/index.php?id=9698</a></b> <b><a href="mailto:schw-b-vertretung@uni-trier.de">schw-b-vertretung@uni-trier.de</a></b>			

## Hinweis in eigener Sache

Die **Personalversammlung 2013** wird voraussichtlich am

**Mittwoch, 13. März 2013**  
**ab 9.00 Uhr**  
**Campus I, HS 5**

stattfinden. Bitte merken Sie sich diesen Termin vor. Wir würden uns freuen, Sie/Euch zahlreich begrüßen zu dürfen.

---

Die **Personalratswahlen** werden voraussichtlich im Zeitraum

**14.–16. Mai 2013,**  
**Campus I und II**

stattfinden.

Die genaueren Termine für die beiden Standorte werden noch bekannt gegeben.

**Personalrat der Universität Trier**  
**Telefon: 0651/201-3210 · Telefax: 0651/201-3943**  
**E-Mail: [persrat@uni-trier.de](mailto:persrat@uni-trier.de)**  
**Homepage: <http://www.uni-trier.de/index.php?id=21755>**