



Der  
**Personalrat**  
informiert

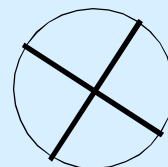
ALBERT-LUDWIGS-UNIVERSITÄT FREIBURG

Januar 2010

**Personalratswahlen  
am 27. April 2010**

**1**

Personalrat  
der Uni Freiburg



**Die Universität Freiburg  
braucht einen starken  
Personalrat!**

s. auch Seite 3!

**Impressum**

**Personalrat der Universität Freiburg**, Rheinstr. 10, 79104 Freiburg; Telefon: 203-6900; Fax: 203-6902

**Copyright:** Personalrat der Uni Freiburg, Januar 2010; **Auflage:** 1700

**E-mail:** persrat@uni-freiburg.de; **Internet:** www.personalrat.uni-freiburg.de

**Redaktion:** Werner Beiser, Silvia Böhm-Steinert, Erika Mönch, Klaus-Jürgen Müller, Helmut Waller

**Cartoons:** Die Cartoons durften wir mit freundlicher Genehmigung von Bernhard Kelle, Reinhold Löffler, Ernst Böse und TOM übernehmen.

**Hinweis:** Sämtliche Mitteilungen in diesem Info sind sorgfältig zusammen getragen. Eine Gewähr kann trotzdem nicht übernommen werden. Im Übrigen können wir nur Auszüge mitteilen. Bei weiteren Fragen können Sie sich gerne an uns wenden.

3

April  
**27.**  
Personalrats-  
wahlen

Inhalt

6

Wissen Sie,  
was eine  
**Gesundheits-  
werkstatt** ist?

10

uni-freiburg.de

gesunde.



Die Gesundheitsseite  
im Personalrats-Info

12



Neues von der JAV

14

**Von der Pilotphase zum Dauerangebot:  
die endgültige Dienstvereinbarung  
zur **Tele-/Heimarbeit** ist da!**

Inhalt	2
Statt eines Vorwortes	3
Befristete Arbeitsverträge	4
Alle Jahre wieder	5
Restrukturierung der Zentralen Verwaltung	6
Gesundheit am Arbeitsplatz	8
<a href="http://www.gesunde.uni-freiburg.de">www.gesunde.uni-freiburg.de</a>	10
Neues von der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	12
Mitarbeiter/innenbefragung im Rektorat	13
Tele-/Heimarbeit	14
SuperX: eine neue Dienstvereinbarung	15
Zwischenruf	16

## Statt eines Vorwortes

### 2009 – 2010: Ein Blick zurück nach vorn....

Am Ende eines langen Jahres  
Da fragt man sich ganz oft: wie war es?  
Ist alles, was da kommen sollte  
Auch so gelaufen, wie man wollte?

Um von der „Dichtung“ zur Wahrheit zu kommen: Die Bilanz des Personalrates für das Jahr 2009 fällt durchaus positiv aus. Einerseits. Denn dass zum Beispiel die Personalentwicklung im letzten Jahr einen großen Schritt nach vorn gemacht hat, dass Tele-/Heimarbeit jetzt ein fester Bestandteil universitärer Arbeitsformen geworden ist, dass Möglichkeiten des Tarifvertrages verstärkt im Sinn der Beschäftigten genutzt werden oder dass schließlich der Umstrukturierungsprozess im Rektorat nicht so überstürzt erfolgte, wie zunächst vorgesehen, das sind Erfolge, zu denen der Personalrat wesentlich mit beigetragen hat. Und dass wir darüber hinaus in vielen Einzelfällen Beschäftigten durch eine gezielte Beratung konkret helfen konnten, sehen wir auch als Erfolg an. Andererseits mussten wir im vergangenen Jahr auch immer wieder Erfahrungen machen, die uns die Grenzen unserer Möglichkeiten klar vor Augen führten. Sei es die Politik des Finanzministeriums, das trotz großer Einsparungen, die der TV-L gegenüber dem alten BAT bringt, zahlreiche Gestaltungsspielräume des Tarifvertrages durch sein Veto blockiert; sei es die Art und Weise, wie auch an unserer Uni Beschäftigte immer wieder durch die Arbeit krank werden; oder sei es auch die Erfahrung, dass ein gutes Projekt wie das Patenschaftsmodell immer noch nicht zu einer Selbstverständlichkeit geworden ist.

Und unsere Wünsche für 2010? Wir möchten unsere Präsenz vor Ort intensivieren und gleichzeitig noch aktiver an einer weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen hier an der Uni arbeiten. Dies wird nicht einfach sein; vor allem brauchen wir dazu Ihre Unterstützung, da wir nur zusammen mit Ihnen auch für Sie arbeiten können. Ein ganz wichtiges Datum in diesem Zusammenhang, das in keinem Terminkalender fehlen sollte, ist **die Personalratswahl am 27. April**, also zwei Tage nach der Wahl des Freiburger Oberbürgermeisters – das kann man sich gut merken! Je höher die Wahlbeteiligung, desto größer unsere Legitimation, denn: Die Uni braucht einen starken Personalrat!

Wenn Sie sich für die Arbeit des Personalrates in-

teressieren, wenn Sie möglicherweise überlegen, ob Sie sich am 27.4. zur Wahl stellen sollen, dann möchten wir Sie zu einer Veranstaltung des Personalrates einladen, auf der wir über unsere tagtägliche Arbeit berichten und Ihnen einen Eindruck davon vermitteln wollen, auf was Sie sich einlassen würden, wenn Sie sich zur Wahl stellen. Diese Info-Veranstaltung findet am

#### **9.2. um 17.00 Uhr in den Räumen des Personalrates**

statt, alle Interessierten sind herzlich eingeladen!

Ganz unabhängig davon aber möchten wir uns bei allen bedanken, die unsere Arbeit im letzten Jahr unterstützt, mitgetragen und uns Vertrauen entgegengebracht haben. Wir wünschen Ihnen allen ein wunderschönes, stressfreies und erfolgreiches Jahr 2010 und würden uns freuen, wenn Sie uns auch weiterhin die Stange hielten!

Ihr Personalrat



*Hinterm Horizont gehts weiter.....*

## Eine Notwendigkeit gibt es oft nicht

### Zur Zunahme von befristeten Kurzzeitverträgen

„Der unbefristete Vertrag ist die Regel, der befristete die Ausnahme“. Dieser Satz aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) klingt, selbst wenn man ihn nur als Empfehlung versteht, in Anbetracht der hohen und weiter wachsenden Zahl von befristeten Arbeitsverträgen wie Hohn. Von „Regel“ und „Ausnahme“ kann schon lange keine Rede mehr sein, es sei denn, die „Ausnahme“ gibt die Richtung vor, in die sich der unbefristete Vertrag entwickelt....

Der Gesetzgeber hat es den Hochschulen inzwischen relativ leicht gemacht, befristete Verträge abzuschließen. Insbesondere das *Wissenschaftszeitvertragsgesetz* und das *Teilzeit- und Befristungsgesetz* bieten dem Arbeitgeber viele Möglichkeiten der Befristung von Arbeitsverhältnissen.

Nun kann man sicher nicht alle befristeten Arbeitsverträge über einen Kamm scheren. Wenn ein Studierender einen Vertrag als ungeprüfte oder geprüfte Hilfskraft hat, dann ist dieses Arbeitsverhältnis an seine Immatrikulation gebunden und damit per se befristet. Wenn Wissenschaftler/innen in ihrer Qualifizierungsphase (Promotion, Habilitation) einen Vertrag mit der Uni haben, dann sind auch solche Verträge in der Regel befristet, weil davon ausgegangen wird, dass die Qualifizierung irgendwann abgeschlossen ist. Wenn Beschäftigte im Rahmen eines Drittmittelprojektes angestellt werden, so endet das Arbeitsverhältnis normalerweise mit dem Projektende. Und wenn schließlich jemand als Vertretung für einen sich in Elternzeit befindlichen Kollegen eingestellt wird, dann ist die Befristung automatisch durch das Ende der Elternzeit gegeben.

Und trotzdem gibt es immer wieder Fälle, Tendenz eher steigend, in denen ohne zwingenden Grund ein befristeter Vertrag ausgestellt wird. Beispiele sollen dies verdeutlichen.

1. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht im § 14, Abs. 2 die Möglichkeit der so genannten „sachgrundlosen Befristung“ vor, d.h. bei einer Erstbeschäftigung im Land Baden-Württemberg kann der Arbeitgeber ohne einen Grund den Arbeitsvertrag auf zwei Jahre befristet. Hinzu kommt, dass nicht von Anfang an auf zwei Jahre befristet werden muss; man kann diesen Zeitraum von zwei Jahren auch in kürzere Zeiträume

aufteilen, so kann der Vertrag innerhalb der maximal zulässigen zwei Jahre insgesamt bis zu drei Mal verlängert werden, wobei nie ein anderer Grund als der Bezug auf diesen Paragraphen 14, Abs. 2 notwendig ist. Es gibt juristische Kommentare, die diese Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung für europarechtswidrig halten; wie dem auch sei, wir beobachten gerade in letzter Zeit eine Zunahme dieses Befristungs-„Grundes“.



2. Wenige Einrichtungen sind dazu übergegangen, zunächst einmal einen auf ein Jahr befristeten Vertrag abzuschließen, auch und gerade bei Dauerstellen, und begründen dies mit einem „Probearbeitsverhältnis“. Dieses Verfahren ist aus unserer Sicht unsinnig: Zum einen gibt es eine gesetzlich geregelte Probearbeitszeit von sechs Monaten, die in der Regel ausreicht, um zu beurteilen, ob der/die „Neue“ passt oder nicht; und zum anderen bedeutet dieses Verfahren nur zusätzliche (und eigentlich unnötige) Arbeit für die Personalabtei-

lung, denn jede Vertragsverlängerung ist ein Verwaltungsakt.

3. Und schließlich ist auch zu beobachten, insbesondere im studentischen Bereich, dass Verträge von relativ kurzer Laufzeit (vier bis sechs Monate) ausgestellt werden. Auch hierfür gibt es in der Regel keinen Grund, da die Aufgaben meistens erhalten bleiben und nur das sicher feststehende Examensdatum ein Grund sein könnte, Verträge mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr auszustellen. Auch hier scheint weder der Anspruch auf eine gewisse Planungssicherheit für die Studierenden noch der Mehrarbeitsaufwand für die Verwaltung eine Rolle zu spielen.

Es ist schon seltsam: In Einzelgesprächen mit Verantwortlichen gibt fast jeder zu, dass befristete Verträge, vor allem die mit sehr kurzen Laufzeiten, für

die Betroffenen eigentlich unzumutbar sind; und dass sich befristete Beschäftigte dreimal überlegen, ob sie sich kritisch äußern oder gar zur Wehr setzen, weil sie eine eventuelle Verlängerung ihres Vertrages auf keinen Fall gefährden wollen, ist aus subjektiver Sicht mehr als verständlich! Es wäre in diesem Zusammenhang einmal interessant darüber nachzudenken, welche Auswirkung ein befristeter Arbeitsvertrag auf die Motivation von Beschäftigten hat und wie er sich auf die Bildung einer „Corporate identity“ auswirkt.

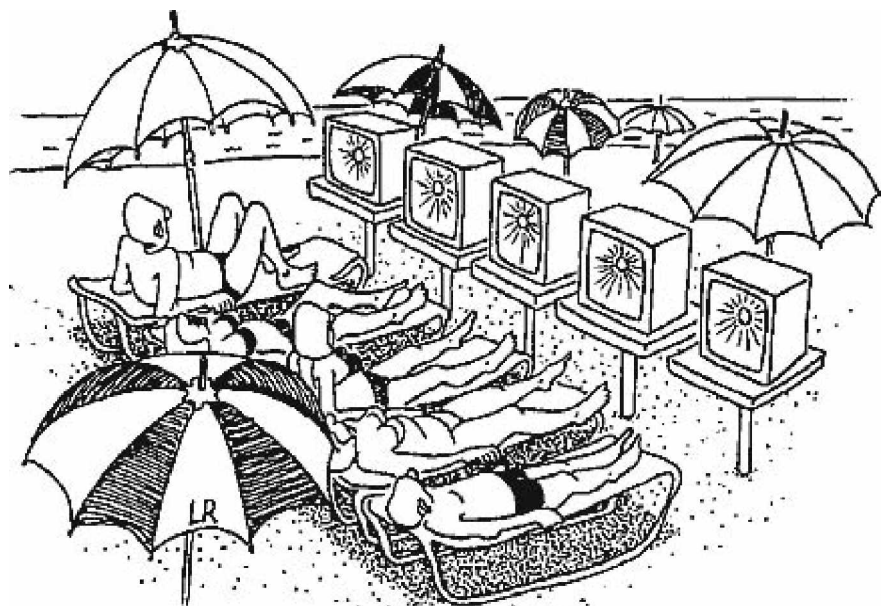
Der Personalrat setzt sich daher dafür ein, dass befristete Arbeitsverträge nur dann abgeschlossen werden, wenn sie von der Sache her gerechtfertigt sind, und dass in solchen Fällen dann ein Maximum der Vertragsdauer ausgeschöpft wird.

## Alle Jahre wieder

Wie sieht es mit meinem Resturlaub aus?

An dieser Stelle möchten wir erneut darauf hinweisen, dass Resturlaub des Jahres 2009 bis zum 30. September 2010 genommen sein muss, da er sonst verfällt. Eine Ausnahme, dies regelte jetzt eine höchstrichterliche Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes, besteht dann, wenn der Urlaub auf Grund von Krankheit nicht genommen werden konnte. Wie nicht anders zu erwarten, hat auch hierzu das Finanzministerium nicht geschwiegen und entschieden, dass das Urteil zwar anerkannt werde, dass man zur Berechnung der noch ausstehenden Urlaubstage aber die gesetzliche und nicht die tarifliche Grundlage heranziehe. Dies bedeutet konkret, dass die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes gelten, das von einem Jahresurlaub von 20 Tagen (bei einer 5-Tage-Woche) ausgeht. Mit anderen Worten: Wenn man auf Grund von Krankheit nur 10 der tariflich zugesicherten 30 Tage Urlaub nehmen konnte, kann man nur noch weitere 10 Tage nach dem 30.9. des Folgejahres in Anspruch nehmen (und nicht

20 Tage, wie sie die tarifliche Regelung erlauben würden), weil eben das Bundesurlaubsgesetz als Berechnungsgrundlage gilt; und wer bereits 20 Tage genommen hat, dem gehen in einem solchen Fall dann 10 Tage verloren.



## Viele Fragen offen

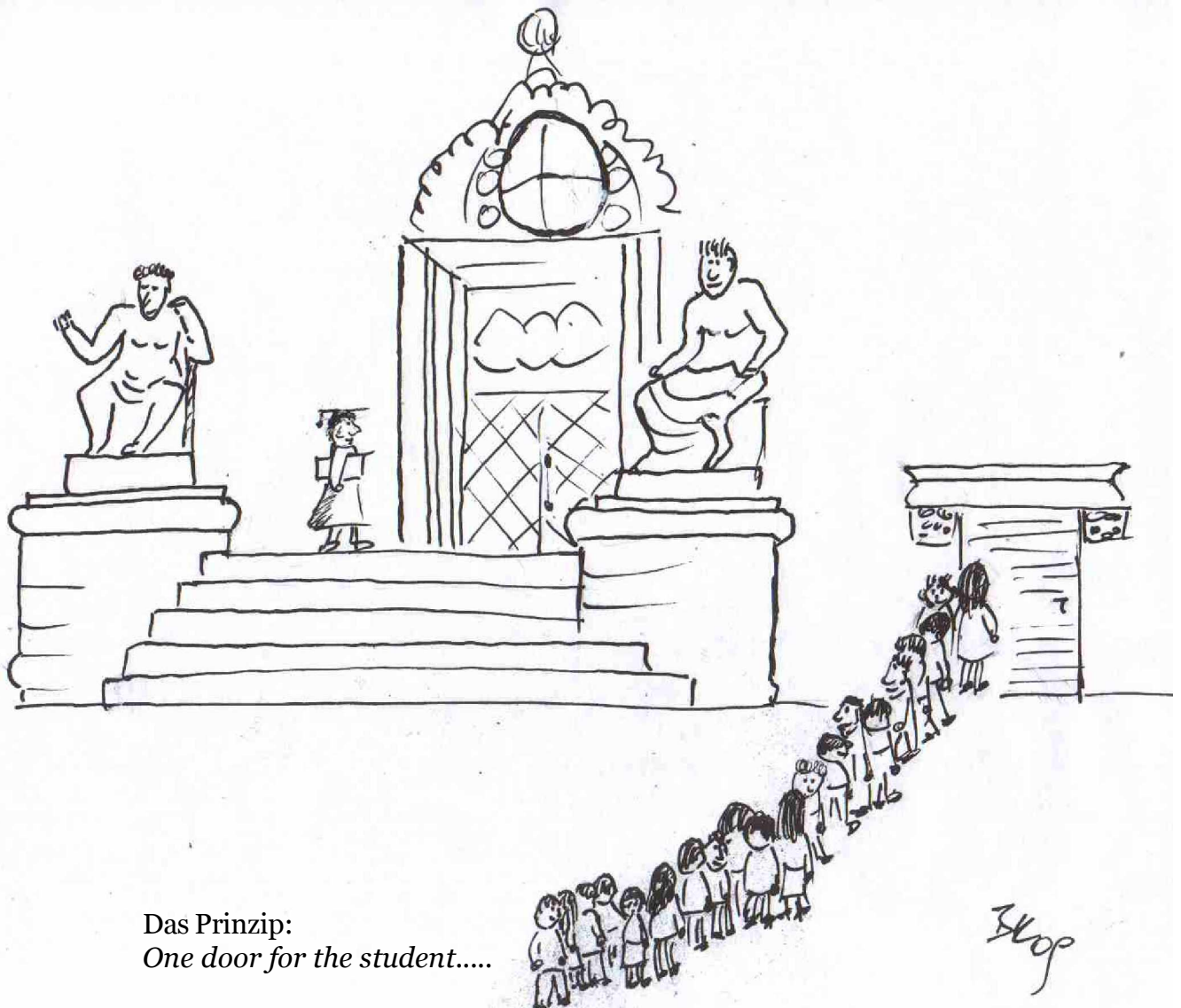
### Zum Prozess der Restrukturierung in der Zentralen Verwaltung

Auf der letzten Personalversammlung im Dezember 2009 haben wir auch über den Stand des Restrukturierungsprozesses in der Zentralen Verwaltung berichtet. Kurz zur Erinnerung: Eine zentrale Aufgabe, die sich das neue Rektorat gestellt hatte, war (und ist) die Neuorganisation der Zentralen Verwaltung und des Zentrenverbundes, um durch eine Optimierung der Geschäftsprozesse die Qualität der Arbeit zu erhöhen und gleichzeitig eine funktionierende Vertretungsregelung zu erreichen. Dass hier Handlungsbedarf bestand und weiterhin besteht, steht außer Frage, und so hatte der Personalrat seine Kritik an diesem Prozess vor allem an der Art und Weise der Umsetzung durch das Rektorat festgemacht.

Im Wesentlichen bezogen sich unsere Bedenken (1) auf den enormen Zeitdruck, unter dem hier Veränderungen durchgesetzt werden sollten, (2) auf

die nicht ausreichende Information und Beteiligung der Betroffenen (die Wortbeiträge in der Personalversammlung sprachen hier eine deutliche Sprache) und (3) nicht zuletzt auf die Tatsache, dass die Dynamik, die durch solche Prozesse ausgelöst wird, erheblich unterschätzt worden ist, obwohl es an Erfahrungen anderer vergleichbarer Einrichtungen nicht fehlte.

Unsere zahlreichen Interventionen auf unterschiedlichen Ebenen hatten zur Folge, dass der gesamte Prozess „entschleunigt“ wurde und dass, zumindest was die Säule *Service-Center-Studium* (Prinzip „One door for the student“) betrifft, die einzelnen Schritte transparenter gemacht und die Betroffenen umfänglich beteiligt wurden. Hierzu gehörte auch die Durchführung eines „Kreativ-Workshops“, der allen Beteiligten unter externer Anleitung die Möglichkeit bot, ihre jeweiligen Vorstellungen über



Das Prinzip:  
One door for the student.....





Struktur und Arbeit im neuen Studierendenhaus einzubringen. So standen am Ende des Workshops viele produktive Vorschläge im Raum, gleichzeitig war aber auch die - wenn auch unausgesprochene - Frage deutlich zu spüren, was mit diesen Vorschlägen denn nun passiere und ob bzw. wie sie Eingang in die Überlegungen des Rektorates fänden. Das Rektorat hat inzwischen alle Teilnehmer/innen informiert, dass eine Auswertung der Workshop-Ergebnisse bis Ende Januar vorliegen wird, die dann nicht nur den den Leitern/innen der betroffenen Bereiche vorgestellt, sondern allen Beteiligten zugeleitet werden soll.

Gleichwohl bleiben weitere Fragen: Wie und in welchem Zeitrahmen soll die Neustrukturierung der beiden anderen Säulen (Lehrentwicklung/Lehrqualität sowie Fort- und Weiterbildung) erfolgen? Wann und in welchem Umfang werden die Betroffenen beteiligt und umfassend informiert? Was bedeutet die Neustrukturierung konkret für die einzelnen Beschäftigten? Wann schließlich wird der Personalrat beteiligt? Die Antworten, die wir bislang aus dem Rektorat erhalten haben, zeigen zwar die großen Linien auf, bleiben aber in manchen Details doch sehr vage. Hier werden wir weiter versuchen, Licht ins Dunkel zu bringen

Was uns vor allem erstaunt: Wir haben den Eindruck, dass sich die Dinge wiederholen und ein Lerneffekt aus dem letzten halben Jahr eher aus-

geblieben ist. Wie anders wäre sonst zu erklären, dass auch jetzt wieder, da es um die Neustrukturierung der Fort- und Weiterbildung (Zusammenfassung aller diesbezüglichen Aktivitäten unter einem Dach) geht, die Betroffenen nicht schon im Planungsstadium mit einbezogen werden? Dass der jetzt anlaufende Prozess nicht sorgsamer und z.B. extern moderiert angegangen wird? Dass zusätzlich zu den bereits laufenden Prozessen parallel auch noch die Verwaltungs-EDV neu aufgestellt werden soll?

Vieles kann und muss verbessert werden, keine Frage. Und Visionen sind notwendig, um den Fortschritt in Gang zu halten, sonst entsteht Stillstand. Aber muss man alles gleichzeitig angehen? Ist es nicht notwendig, dass eine Vision zunächst zum Anliegen einer Mehrheit werden muss, bevor sie in die Praxis umgesetzt werden kann? Und schließlich: Wie viel kann und darf eine Führungsmannschaft ihren Mitarbeitern/innen (und auch sich selber) zumuten, ohne dass auf Dauer die Grenze der Belastbarkeit erreicht bzw. mitunter auch überschritten wird?



Karikatur: Löffler

## Gesundheit am Arbeitsplatz aktiv gestalten

Die Projekte „Gesundheitszirkel“ und „Gesundheitswerkstatt“ an der Uni Freiburg

Betriebsarzt, Personalrat und die Stabsstelle Sicherheit haben mit Unterstützung der Techniker Krankenkasse (TK) im vergangenen Jahr eine Initiative gestartet, die das Ziel hat, bestimmte Beschäftigtengruppen für ihre jeweils konkrete Arbeitssituation zu sensibilisieren, und zwar vor allem im Hinblick auf das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz. Hierbei wird von einem ganzheitlichen Gesundheitsbegriff ausgegangen, der also nicht nur die physische Gesundheit (z.B. keine Rückenschmerzen), sondern das „Sich Wohlfühlen“ insgesamt im Auge hat (z.B. keinen Stress mit Kollegen/innen oder Vorgesetzten).

Diese Initiative stützt sich auf die positiven Erfahrungen anderer Einrichtungen und wird gewöhnlich unter dem Begriff „Gesundheitswerkstatt“ oder „Gesundheitszirkel“ zusammengefasst. Was ist darunter zu verstehen? Auf der Grundlage einer präzisen Analyse des Ist-Zustandes (Warum werden welche Vorgänge am Arbeitsplatz als belastend empfunden?) werden konkrete Verbesserungsvorschläge erarbeitet, die Möglichkeit ihrer Umsetzung ausgelotet und ihre Praktikabilität im Arbeitsalltag getestet. Das Ergebnis einer solchen Maßnahme, die natürlich mit einem zunächst relativ hohen Arbeits- und Zeitaufwand verbunden ist, nutzt allen: Den Beschäftigten, weil sie ihre Tätigkeit nicht mehr als belastend oder sogar als krankmachend empfinden, sondern zufrieden und motiviert arbeiten, dem Arbeitgeber, weil sich die Qualität der Arbeitsergebnisse signifikant verbessert und die Zahl der Krankheitstage sinkt.

So haben sich beispielsweise Schwerbehinderte der Universität getroffen, um mit Unterstützung einer externen Moderation und jenseits des Alltagsgeschäfts ihre spezifische Arbeitssituation zu analysieren und nach Möglichkeiten der Verbesserung

zu suchen (s. Kasten auf der folgenden Seite mit dem Bericht einer Betroffenen). Ähnlich war es bei den Beschäftigten der Chemie (Verwaltung und gemeinsame Einrichtungen) und bei den KITA-Beschäftigten. Jede dieser Gruppen hat mit jeweils sehr speziellen Problemen und Belastungen zu tun, die mit den jeweiligen Arbeitsanforderungen zusammenhängen, und für jedes dieser Probleme lohnt es sich, nach einer Lösung zu suchen. Was in diesen Bereichen bislang praktiziert wurde, fällt unter den Begriff „Gesundheitswerkstatt“: Die Betroffenen treffen sich zunächst zu einem offenen Meinungsaustausch, bei einem zweiten Treffen werden zusammen mit den Vorgesetzten und der



Verwaltung Verbesserungsmaßnahmen besprochen und Wege zu ihrer Umsetzung beschlossen. Die bisherigen Erfahrungen haben leider gezeigt, dass sich die Beteiligung der Universitätsverwaltung an diesen zweiten Treffen eher in Grenzen hielt - aus welchen Gründen auch immer. Es wäre wünschenswert, wenn sich dies in Zukunft ändern würde, allein schon deshalb, weil sich die Frage vieler Beschäftigter, ob ihre Probleme „da oben“ denn auch ernst genommen würden, dann ganz anders beantworten ließe...



In diesem Jahr soll nun im Reinigungsdienst das Projekt „Gesundheitszirkel“ erprobt werden. Im Unterschied zur „Gesundheitswerkstatt“ ist dieses Projekt längerfristig angelegt. Es sieht eine kontinuierliche und längerfristige Beschäftigung aller Beteiligten mit dem Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ vor.

Vielen ist möglicherweise gar nicht bewusst, wie anstrengend und körperlich belastend die Reinigungstätigkeit, und wie entsprechend hoch auch die Anfälligkeit für Erkrankungen ist. Gerade deshalb aber sind präventive Maßnahmen hier besonders wichtig, angefangen von entlastenden Arbeitsgeräten über spezielle Rückenübungen bis hin zum Erlernen schonender Arbeitstechniken und dem Ge-

brauch gesunder Reinigungsmittel. Dass, wie bei jeder anderen Tätigkeit auch, die Arbeitsatmosphäre eine ebenso große Rolle bei der Frage spielt, wie es einem bei der Arbeit geht, sollte nicht unerwähnt bleiben.

Kurzum, der Personalrat verspricht sich von diesem Projekt eine ganze Menge, was die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzelner Beschäftigtengruppen angeht. Rückmeldungen und auch Anregungen in dieser Richtung sind jederzeit herzlich willkommen!

### **Gesundheitswerkstatt für die Schwerbehinderten der Universität *(Bericht einer Teilnehmerin)***

Am 8.10.2009 fand unter der Leitung von Herrn Pinnig von der *Techniker Krankenkasse* in Zusammenarbeit mit dem Betriebsärztlichen Dienst und der Schwerbehindertenvertretung der Workshop „Gesundheitswerkstatt für Schwerbehinderte“ statt. Im Zentrum dieses Workshops standen folgende Themen: Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, Vorgesetzte, Team/Kollegen, Schwerbehindertenvertretung. Es ging zunächst darum zu klären, wie sich eine Behinderung auf die Arbeit, das Arbeitsumfeld und die Zusammenarbeit mit Kollegen/innen und Vorgesetzten auswirkt; danach um die Frage, welche Bedingungen - und zwar nicht nur z.B. baulicher Art, sondern auch was die Einstellung der Kollegen/innen und Vorgesetzten betrifft - erfüllt sein müssen, damit auch Behinderte ihrer Arbeit „normal“ nachgehen können. Die konkreten Erfahrungen zeigten sehr deutlich, dass Behinderte immer wieder mit Vorurteilen konfrontiert werden, was ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, aber auch z.B. ihre Kreativität betrifft. Die Teilnehmer/innen waren sich darin einig, dass insbesondere die Führungskräfte hier mit gutem Beispiel vorangehen müssten. Und schließlich wurde auch beschlossen, die Schwerbehindertenvertretung bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

#### **Weitere Informationen:**

Haben Sie Fragen zu den Themen „Gesundheitszirkel“ oder „Gesundheitswerkstatt“? Dann wenden Sie sich bitte an den Betriebsarzt, Herrn Dr. Pietsch, den Personalrat, die Stabsstelle Sicherheit oder die Schwerbehindertenvertretung.



## Es muss nicht immer „SchniPoSa“ sein Gesund essen bei der Arbeit

Wir wissen viel über gesunde Ernährung, verhalten uns im Alltag aber oft anders. Natürlich wäre es wesentlich besser, tagsüber frische Salate zu schnippeln oder leckere Gemüsepfannen zuzubereiten statt die nächste Pommesbude zu suchen, „SchniPoSa“ zu bestellen oder einfach keine Zeit zum Essen zu haben.

Auch eine Kantine ist kein Garant für eine vorbildliche einigermaßen gesunde Ernährung, denn es finden sich immer Gründe nicht hinzugehen: Mal ist der Preis zu hoch, mal fehlt die Zeit oder es schmeckt einfach nicht. Und trotzdem: Falls es irgendwie möglich ist, planen Sie regelmäßige Mahlzeiten ein und achten Sie auf eine gesunde Ernährung.

Im Folgenden möchten wir Ihnen daher einige Tipps geben.

Wurst ist so teuer, Bubi  
Iss heute dein Phosphat mal so



### Richtig trinken im Alltag

Meist führt der erste Weg im Büro morgens zur Kaffeemaschine. Für viele Menschen bleibt Kaffee dann das übliche und einzige Getränk für den ganzen Tag. Das sollten Sie unbedingt vermeiden. Kaffee und Schwarzer Tee können zwar in die Flüssigkeitsbilanz mit eingerechnet werden, es sollten aber nicht mehr als vier Tassen oder zwei Becher am Tag sein. Insgesamt sollten Sie mindestens 1,5 Liter Flüssigkeit pro Tag trinken, um Müdigkeit, Konzentrationsschwierigkeiten, Kopfschmer-

zen und einer verringerten Leistungsfähigkeit vorzubeugen.

So schaffen Sie es, mehr und vor allem das Richtige zu trinken:

- Stellen Sie sich eine Flasche Mineralwasser in Sichtweite auf den Schreibtisch und füllen Sie regelmäßig ein Glas damit.
- Trinken Sie zu jeder Mahlzeit - egal ob im Büro, in der Kantine oder auswärts - ein Glas Wasser (Selbstverständlich sollte Trinkwasser in Kantinen gratis zur Verfügung stehen).
- Ungesüßter Früchte- und Kräutertee kann sowohl im Winter als auch im Sommer eine angenehme Abwechslung sein.

### Der kleine Hunger zwischendurch ...

Zu viele Termine, hoher Zeitdruck und andauernde Hektik führen nicht selten zu Einbußen bei körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit. Dagegen helfen

- kurze Pausen,
- ein paar Minuten Bewegung an der frischen Luft
- eine richtige Zwischenmahlzeit (etwas Obst oder Gemüse, ein Joghurt)

### Gesund essen in der Kantine

Wenn Sie mittags in die Mensa gehen, sollten Sie auf Folgendes achten:

- Salate: Wählen Sie jeden Tag einen Salat als Beilage.
- Einmal pro Woche ist ein großer Salatteller eine köstliche Alternative zur warmen Hauptspeise.
- Dressing sollte aus Essig und hochwertigem Öl hergestellt sein. Fertigdressings mit Joghurt oder Sahne enthalten oft sehr viel Fett und Zusatzstoffe.
- Hauptgericht: Verzichten Sie beim Hauptgericht auf Pommes frites und Kroketten und wählen Sie lieber Kartoffeln, Reis oder Vollkornnudeln.

uni-freiburg.de

gesunde.



## www.gesunde.uni-freiburg.de Die Gesundheitsseite im Personalrats-Info

uni-freiburg.de

gesunde.



- Essen Sie täglich Gemüse!
- Essen Sie selten paniertes Fleisch und lieber ein bis zwei Mal in der Woche Fisch.
- Dessert ist wichtig: Statt Schokopudding und Kuchen Quarkspeise oder Obstsalat.
- Essen Sie selten Fertigprodukte - diese enthalten oft viel Fett und/oder Zucker sowie Zusatzstoffe, die für Unverträglichkeiten verantwortlich sein können.
- Achten Sie auf Bio-Produkte.
- Trinken Sie zu den Mahlzeiten ein Glas Wasser oder ungesüßten Tee - auch im Winter!

### Saisongemüse und Obst

Vieles wird über weite Strecken transportiert; das muss nicht sein und belastet unsere Umwelt. Zeigen Sie Verantwortung bei der Auswahl der Produkte und achten Sie auf heimische Sorten und Anbieter. Zahlreiche Obst -und Gemüsearten aus der Region können uns rund ums Jahr fit und gesund halten. Auch Milchprodukte aus der Region nutzen unserer Natur und unserer Erholung. Jedes Obst und Gemüse hat seine eigene Saison, und viele Arten lassen sich über Monate hinweg einlagern.

### Ernährung -Bewegung -Stressbewältigung

Zwischen Ernährung und Stressregulation gibt es

physiologische und verhaltenssteuernde Beziehungen. Stress kann dazu führen, dass man mehr und ungesünder isst. Zudem stellen auch Nährstoffmangel und reduzierte Energieversorgung (wie sie notwendigerweise bei allen Reduktionsdiäten auftreten) einen Stressfaktor dar, dem der Organismus begegnen muss, z.B. durch vermehrte Hungergefühle und bestimmte Nahrungspräferenzen. Bewegung spielt eine wichtige Rolle, denn sie ist eine der wirksamsten Methoden zum Stressabbau.

### Weitere Informationen:

#### Saisonkalender Obst und Gemüse

[www.tk-online.de/tk/ernaehrung/lebensmittelauswahl/saisonkalender/37698](http://www.tk-online.de/tk/ernaehrung/lebensmittelauswahl/saisonkalender/37698)

#### Zusatzstoffe in Lebensmitteln

[www.tk-online.de/tk/ernaehrung/sichere-lebensmittel/zusatzstoffe/37734](http://www.tk-online.de/tk/ernaehrung/sichere-lebensmittel/zusatzstoffe/37734)

#### Ernährung -Bewegung – Stressbewältigung

[www.bzga.de](http://www.bzga.de)

(Themen – Ernährung, Bewegung, Stressbewältigung)

Dr. J. Pietsch, Arbeitsmedizinischer Dienst,  
Universität Freiburg,

[www.uni-freiburg.de/arbeitsmedizin](http://www.uni-freiburg.de/arbeitsmedizin),  
[www.gesunde.uni-freiburg.de](http://www.gesunde.uni-freiburg.de)

### „Nach dem Essen sollst Du ruhn oder 1000 Schritte tun...“

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm 2010  
mit vielen Gesundheitskursen ist erschienen

Das vollständige Kursangebot sowie Informationen zur Anmeldung  
finden Sie unter:

[www.weiterbildung.uni-freiburg.de](http://www.weiterbildung.uni-freiburg.de)

Die Gesundheitskurse finden Sie im Programmheft ab Seite 67.

## Neues von der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) Aktionen im vergangenen Jahr

*Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hat uns gebeten, in unserem Info kurz über die zentralen Aktionen des vergangenen Jahres zu berichten. Das machen wir doch gerne!*

### 1. Betriebsbesichtigung im Stadttheater

Es war mal wieder soweit. Wie schon in den vergangenen Jahren organisierte die JAV auch im Jahr 2009 wieder eine Betriebsbesichtigung für alle Auszubildenden der Universität Freiburg. Dieses Mal stand das Freiburger Stadttheater auf dem Programm. Die Führung, an der ca. 85% aller Azubis teilnahmen, dauerte 2 Stunden und zeigte uns interessante Einblicke in das Innenleben des Theaters.

### 2. Neu an der Universität

19 neue Auszubildende haben zum 1. September ihre Ausbildung an der Universität Freiburg begonnen. Ausgebildet werden die neuen MitarbeiterInnen als Chemielaboranten, Elektroniker, Feinmechaniker, Industriemechaniker, Gärtner, Fachinformatiker und Fachangestellte für Medien und Information.

Für diese neuen Azubis fand am 1.9. ein Einführungs- und Begrüßungstag statt, der gemeinsam vom Rektorat, der Stabsstelle Sicherheit, dem Personalrat und der JAV organisiert und durchgeführt wurde.

Begrüßt wurden „die Neuen“ durch die Pressestelle (Frau Opitz), die Personalabteilung (Herr Heisch), die Stabsstelle Sicherheit (Frau Markmeyer-Pieles) und den Personalrat (Frau Böhm-Steinert).

Anschließend veranstaltete die JAV eine Schnitzeljagd durch das Institutsviertel, damit die „Neuen“ einen ersten Überblick über die komplexe Univer-



sität bekommen sollten.

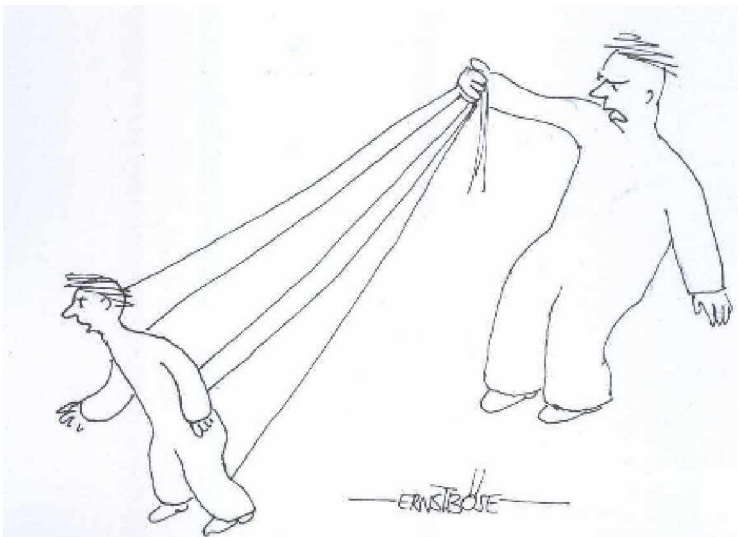
Danach wurden alle vom Rektorat zu einem Mittagessen in die Mensa eingeladen.

Ab 13.30 Uhr trafen sich alle im DGB-Haus in der Hebelstrasse, wo die stolzen Gewinner der Schnitzeljagd prämiert wurden. Die Preise wurden freundlicherweise von der Techniker Krankenkasse gesponsert. Der Nachmittag wurde dann gemeinsam von JAV und den für die Ausbildung zuständigen ver.di-Gewerkschaftssekretärinnen gestaltet. Und das hat allen sehr viel Spaß gemacht – so die einhellige Meinung der Teilnehmer/innen des Begrüßungstages.

### 3. Bewerbertraining

Im Jahr 2008 fand der erste gemeinsame Aktionstag von Azubis und AusbilderInnen an der Universität statt. Ein Wunsch der Auszubildenden war, den Azubis im 3. Lehrjahr ein Bewerbertraining anzubieten. Dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass die Universität Freiburg zwar in vielen Berufen „ausbildet“, aber die Auszubildenden oft nicht in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen werden können.

Dieses Bewerbertraining fand nun am 18. November des vergangenen Jahres statt. Die Teilnehmer/innen erhielten Tipps und Infos vor allem zu den Themen „Stellensuche, schriftliche Bewerbung, Vorstellungsgespräch“. Geleitet wurde dieses Seminar von Frau Bierer von der AOK. Die Teilnehmer/innen fanden den Kurs sehr gut und informativ und wer noch Wissen aus einem früheren Bewerbertraining hatte, konnte diese Kenntnisse auffrischen. Ihren persönlichen Eindruck vom Bewerbertraining schildern zwei Teilnehmer im neuen JAV-Info.



## Die Spannung steigt!

### Personalentwicklung aktuell: Mitarbeiterbefragung im Rektorat

Im Rahmen des Personalentwicklungsprojektes wurde im letzten Dezember eine Mitarbeiterbefragung im Rektorat durchgeführt (wir haben darüber berichtet). Es ging dabei um eine Art Bestandsaufnahme, um verlässliche Aussagen über den Grad der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsumfeld zu erhalten. Eine solche Bestandsaufnahme soll nicht nur der Gradmesser für eine weitere Befragung nach zwei oder drei Jahren bilden, um mögliche Fortschritte erkennbar zu machen, sondern soll auch die inhaltliche Gestaltung der geplanten Führungskräfte-schulung wesentlich mitbestimmen.

Erfreulich ist die sehr hohe Akzeptanz, die die Mitarbeiterbefragung gefunden hat, eine Rücklaufquote von ca. 70% ist wirklich erstaunlich. Wir hoffen, dass die anfänglich geäußerten Bedenken zum Datenschutz und zur Vertraulichkeit inzwischen ausgeräumt werden konnten. Weder das Rektorat noch der Personalrat haben irgendein Interesse daran, Rückschlüsse auf einzelne Personen zu ziehen oder gar die gegebenen Antworten in irgendeiner Form für Sanktionen zu nutzen. Ein Missbrauch jeglicher Art ist ausgeschlossen.

Wie geht es jetzt weiter? Zurzeit ist das „Freiburger Institut für angewandte Sozialforschung“ (FIFAS) dabei, die Fragebogen auszuwerten. Dies wird noch bis ca. Mitte März dauern. Danach werden alle, an die der Fragebogen verteilt wurde, vom Rektorat zu einer Versammlung eingeladen, auf der dann über die Ergebnisse informiert wird. Da die Ergebnisse dieser Fragebogenaktion auch in die inhaltliche Gestaltung der Führungskräfte-schulung mit einfließen sollen, wird bei dieser Veranstaltung auch Herr Scherer aus Zürich, der diese Schulungen leiten wird, dabei sein. Für den Personalrat ist Transparenz oberstes

Gebot; es ist wichtig, dass die Ergebnisse der Fragebögen nicht irgendwo versickern, sondern tatsächlich auch ganz konkret in die zukünftigen Überlegungen und Beschlüsse mit einfließen.

An dieser Stelle möchten wir noch einmal allen danken, die diese Personalentwicklungsmaßnahme durch das Ausfüllen des Fragebogens aktiv unterstützt haben.

#### I. Arbeitsbereich

##### a.) Inhalte der Arbeit

##### 1. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?

Bitte in jeder Zeile ein Kreuz machen!

	trifft völlig zu	trifft eher zu	teils/teils	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Mein Aufgabengebiet bzw. meine Tätigkeit gefällt mir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Aufgabengebiet bzw. meine Tätigkeit entspricht meinen persönlichen Interessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meinem Aufgabengebiet bzw. meiner Tätigkeit kann ich mein Wissen und Können einsetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann bei meiner Arbeit auch meine Vorstellungen einbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeit in meiner Einrichtung ist auf alle Mitarbeiter/innen gleichmäßig verteilt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeitsverdichtung hat den Leistungsdruck für mich deutlich verschärft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es belastet mich, dass es im persönlichen Umgang an gegenseitigem Respekt und Achtung mangelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Übertragung meiner derzeitigen Tätigkeiten wurde versucht, auf meine persönlichen Interessen Rücksicht zu nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich halte die Personalentscheidungen bei Beförderungen / Höhergruppierungen für leistungsgerecht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

##### 2. Halten Sie Ihre Tätigkeit für...

Bitte in jeder Zeile ein Kreuz machen!

	ja, sehr	eher ja	teils/teils	eher nein	nein, überhaupt nicht
... verantwortungsvoll?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... abwechslungsreich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... interessant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Tele- und Heimarbeit

### Vom Pilotprojekt zum Dauerbetrieb

Im letzten Personalratsinfo hatten wir über die Evaluation des Pilotprojektes Tele- und Heimarbeit berichtet ([www.personalrat.uni-freiburg.de/aktuell/Telearbeit-Evaluation2009.pdf](http://www.personalrat.uni-freiburg.de/aktuell/Telearbeit-Evaluation2009.pdf)): über die sehr positive Resonanz bei allen beteiligten Gruppen und auch über die wenigen Kritikpunkte, die von den Betroffenen geäußert wurden. Die Ergebnisse der Evaluation bildeten die Grundlage für eine Überarbeitung der vorläufigen Dienstvereinbarung. Gleichzeitig wurden auch die zugehörigen Texte angepasst, wie z.B. das Antragsformular und das Rundschreiben an die Beschäftigten.



*Telearbeit ist auch in der Gruppe schön....*

Im Folgenden fassen wir die wichtigsten Änderungen zusammen:

- die Beschränkung für die Tele-/Heimarbeit „nach Bedarf“ auf maximal 20 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wurde aufgehoben. Sie beträgt jetzt wie bei der regelmäßigen Tele-/Heimarbeit 50 %. Der genaue Anteil muss jeweils in Absprache zwischen den Betroffenen festgelegt werden. Damit wurde die Regelung, die in der Evaluation von 56 % der Vorgesetzten und 71 % der Telearbeitenden abgelehnt wurde, im Sinne der Kritiker angepasst.
- Die Erreichbarkeit der Telearbeitenden soll besser geregelt werden. Hierzu legen Telearbeitende und Vorgesetzte gemeinsam fest, zu welchen Zeiten die Erreichbarkeit erforderlich ist und

wie sie gewährleistet wird. Dies kann z.B. so aussehen, dass die Erreichbarkeit zu bestimmten Zeiten der Heimarbeitsphasen über Telefon oder Email festgelegt wird oder dass die private Telefon- oder Mobil-Nr. bestimmten KollegInnen bekannt ist und bei Bedarf auch genutzt werden kann. Außerdem soll von der Weiterleitung der Gespräche vom Dienstapparat auf den privaten Anschluss Gebrauch gemacht werden. Die Zeiten der Erreichbarkeit richten sich nach den dienstlichen Erfordernissen und können deshalb für verschiedene Personen sehr unterschiedlich festgelegt werden. Nach Möglichkeit sollen auch genügend frei disponible Heimarbeitszeiten ermöglicht werden, denn die Flexibilität bei der Arbeitsorganisation ist ja ein wichtiger positiver Aspekt von Tele- und Heimarbeit.

- Die Tele-/Heimarbeit wird zunächst für 2 Jahre bewilligt und bedarf danach eines Folgeantrags. Damit soll erreicht werden, dass Vorgesetzte und Telearbeitende sich über die Erfahrungen und evtl. Probleme austauschen und dies bei der Fortsetzung der Regelung entsprechend berücksichtigen.

- In allen drei Schriftstücken (Dienstvereinbarung, Antragsformular und Rundschreiben an die Beschäftigten) wird noch einmal deutlich auf das Beratungsangebot von Personaldezernat,

Personalrat und der Beauftragten für Chancengleichheit hingewiesen und dazu ermutigt, sich bei jeder Art von Problemen, sei es beim Antragsverfahren oder während der Tele-/Heimarbeitsphase, an eine dieser Stellen zu wenden.

Die überarbeitete Version der Dienstvereinbarung liegt zur Zeit dem Rektorat zur Unterschrift vor. Nach der Unterzeichnung werden wir auf unserer Homepage darüber informieren und den Text zur Verfügung stellen.



## Super: Eine neue Dienstvereinbarung

### Einführung von SuperX an der Universität Freiburg

Diese neue Dienstvereinbarung ist das Resultat eines langjährigen Prozesses, bei dem das Dezernat 1 (damals noch) unter der Leitung von Dr. Michael Kraus, die Zentrale Datenschutzstelle der baden-württembergischen Universitäten (ZENDAS) unter Leitung von Heinrich Schullerer und der Personalrat konstruktiv und vertrauensvoll zusammen gearbeitet haben. Dabei war insbesondere die intensive und kompetente Unterstützung von ZENDAS sehr hilfreich. SuperX ist ein umfangreiches und sehr komplexes EDV-System. So haben z.B. die Anlagen zur Dienstvereinbarung einen Umfang von 180 Seiten und enthalten viele technische Details. Der Personalrat besitzt hier nicht genügend Kompetenz und war daher auf die Unterstützung von ZENDAS angewiesen.

Was ist nun SuperX<sup>1</sup> und wofür wird es verwendet? SuperX ist ein sogenanntes „Data-Warehouse“ für Hochschulen, in dem die verschiedenen Datenquellen aus dem Hochschulbereich (z.B. über Studierende und Prüfungen, Personal und Stellen, Gebäude und Räume, Finanzen, Anlagen, Controlling) zusammengefügt werden, um diese Information in anonymisierter und aufbereiteter Form für die Hochschulleitungen, die Verwaltung und das MWK (Ministerium für Wissenschaft und Kunst) verfügbar zu machen. Es liefert zu unterschiedlichen Fragestellungen tagesaktuelle Statistiken und Daten in verschiedenen Aggregationsstufen in Form von Tabellen und grafischen Darstellungen. SuperX kann für drei unterschiedliche Zwecke eingesetzt werden:

1. Als hochschulinternes Planungs- und Steuerungsinstrument, z.B. durch Erstellung von Hochschulstatistiken und Zeitreihenanalysen. Ganz konkret können damit z.B. Evaluationen oder Berufungsverhandlungen unterstützt werden.
2. Zur Übermittlung von genau festgelegten Informationen aus den einzelnen Hochschulen an das MWK.

3. Für vergleichende Analysen verschiedener Hochschulen in Baden-Württemberg (Hochschulübergreifendes SuperX)

In SuperX werden teilweise auch sensible, personenbezogene Daten verarbeitet, so dass datenschutzrechtliche Probleme besonders zu berücksichtigen waren. Hier haben sowohl die Kompetenz von ZENDAS als auch die Sensibilität der Mitarbeiter des Dezernats 1 für diese Problematik dazu beigetragen, dass die Bedürfnisse des Datenschutzes gebührend berücksichtigt wurden.

<sup>1</sup> SuperX ist eine Abkürzung für System zur Unterstützung von Planung und Entscheidung des Rektorats durch Information, Controlling und Simulation (Die Buchstaben ICS ergeben das X.)

Der Text der 10-seitigen Dienstvereinbarung ist auf unserer Internetseite unter folgender Adresse zu finden:

[www.personalrat.uni-freiburg.de/links/dienstvereinbarungen.html](http://www.personalrat.uni-freiburg.de/links/dienstvereinbarungen.html)

Weitere Informationen zu SuperX finden Sie auf den Seiten von ZENDAS sowie auf der Projektseite von SuperX:

[www.zendas.de/themen/superx](http://www.zendas.de/themen/superx)  
[www.superx-projekt.de/](http://www.superx-projekt.de/)



*Geglückte Informationsvermittlung...*

## Zwischenruf!

(vorgetragen bei der letzten Personalversammlung im Dezember 2009)

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
dem Personalrat ist es wichtig, immer wieder zu betonen, dass alle Gespräche, die wir mit  
Beschäftigten führen, vertraulich sind und nicht nach außen getragen werden. Neulich  
jedoch suchte uns Jemand auf, und der Gesprächsverlauf war solcher Art, dass wir glauben,  
hier eine Ausnahme vom Prinzip der Vertraulichkeit machen zu können....*

Mit riesem Gepolter und großem Getöse  
Da klopfte an die Tür, und zwar richtig böse  
Und wie von fremder Macht getrieben  
Wär nichts mehr von mir übrig geblieben  
Hätt ich mich nicht ganz schnell versteckt  
Zu sehen, was dies Ding bezweckt.

Dies Ding mit langen Zottelhaaren  
Die früher wohl mal kürzer waren  
Stellt eine Kugel auf den Tisch  
und faucht mich an: „Versteck Dich nicht,  
der Uni Zukunft sollst Du sehen  
Dann wird das Grinsen Dir vergehen“.

Das fand ich jetzt doch ungerecht  
Denn unsere Uni steht nicht schlecht;  
Bei all den Rankings und Vergleichen  
Kann uns das Wasser niemand reichen  
So dacht ich voller Sicherheit  
Worauf das Ding ganz plötzlich schreit:

„Drei Punkte will ich Dir jetzt sagen  
Danach wirst Du es nicht mehr wagen  
So selbstbewusst nach vorn zu sehn  
Die Uni, sie wird untergehen.  
Es sei denn, und jetzt sprach es leise,  
Du handelst mit Bedacht und weise.“

„Doch jetzt,“ und wieder brüllts an meinem Ohr  
„Leg ich Dir die drei Punkte vor:  
An allen Ecken spitze sein  
Das bringt viel Ehr und Zaster ein  
Dies Ziel an sich ist lobenswert  
Wenn es sich nicht komplett verkehrt  
Weil trotz der vielen neuen Taten  
Auch noch der Alltag muss geraten  
Schon mancher hat sich flach gelegt  
Von Krankheit, Stress hinweggefegt  
Ob Exzellenz, Strukturreform

Des Mensch Gesundheit sei die Norm!  
Drum merk Dir folgende Maxime  
Und handle auch nach dieser Linie:  
Das Neue seinen Dienst versagt  
Wenn man die Leut nicht vorher fragt.“

Und noch bevor ich kann erklären  
Dass wir auf gutem Weg doch wären  
Hebt es gebieterisch die Hand  
Am liebsten wär ich weggerannt  
Und nennt die Punkte zwei und drei:  
„Kaum etwas kann doch klarer sein:  
Probleme löst man nicht allein  
Dies gilt, und sei hier eingeklagt  
Wenns Land der Uni Geld versagt  
Drum müssen alle Professoren  
Gemeinsam ziehn vor Stuttgarts Toren  
Denn erst wenn alle sagen: nein  
Steht der Minister ganz allein  
Und da er will, dass man ihn wählt  
Er zwei und zwei zusammenzählt.  
Und schließlich merke Dir Punkt drei:  
Am Persrat kommst Du nicht vorbei!“

Da packte mich doch große Wut  
Ich fragte ihn mit ganzem Mut  
„Ob er denn wisse, wo er sei  
Und ob er sich nicht tät genieren  
Den Personalrat hier zu attackieren?“  
Da wurde dieses Ding ganz bleich  
Und auch sein Blick schien plötzlich weich  
Als es, nun kleinlaut, mit bekam  
Dass es sich mit dem Ort vertan.  
„Ich wollte doch ins Rektorat“,  
So flüsterte der kleine Schrat.  
„Dann geh und sprich an jenem Orte  
So laut Du kannst die wahren Worte.“  
Ob er dort drüben angekommen?  
Bis jetzt habe ich nichts vernommen....