

# PR-Aktuell

Informationen vom Personalrat



## Aus dem Inhalt:

- Stand der Verhandlungen zur Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit
- In eigener Sache: Aktuelle Initiativen des Personalrates
- Informationsveranstaltung zur VBL im Dezember
- Reihe Entgeltgruppen, Teil 6: E 10 bis E 12
- Webseite aktuell
- Zur letzten Personalversammlung eingereichte Fragen an die Dienststelle
- Hinweise zur Probezeit
- Mitglieder im Personalrat, Teil 3

## Stand der Verhandlungen zur Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit

Im Juni 2019 waren die Auswertungen der Umfrage zur Arbeitszeit im Wesentlichen abgeschlossen, im Juli wurden die kompletten (aufbereiteten) Daten auf der Webseite des Personalrates veröffentlicht.

Zeitgleich hat sich die AG Umfrage des Personalrates mit den Vertretern der Dienststelle (Vizepräsident für Verwaltung Herr Stahlmann sowie Herr Sprenger/Dezernat 1) darauf verständigt, die offensichtlichen Veränderungswünsche der Beschäftigten in einer neuen bzw. geänderten Dienstvereinbarung umzusetzen, diesbezügliche Verhandlungen aufzunehmen und so wie in der Umfrage angekündigt, die „gelebte Realität“ der sich ändernden Arbeitswelt auch formal in einer aktualisierten Dienstvereinbarung abzubilden.

Über einige Punkte bestand schnell Konsens, dem Wunsch der Beschäftigten zu entsprechen. Hier sind zu nennen:

- ein **früheres Ende** der vormittäglichen (11:30 Uhr statt 12:00 Uhr) und nachmittäglichen (15:00 Uhr statt bis 15:30 Uhr) **Kernzeit**,
- die **Erweiterung des Rahmens der Gleitzeit** auf 21:00 Uhr (statt 20:00 Uhr), um die zunehmende Anzahl der abendlichen Veranstaltungen unbürokratisch erfassen zu können sowie
- die **Anzahl der möglichen Zeitausgleichstage** erheblich zu erweitern: zukünftig sollen analog des Zeitguthabens bis zu 6 Tage zulässig sein. Es wird nicht mehr unterschieden, ob Familienarbeit geleistet wird (bisher 5 Tage möglich) oder nicht (2 Tage).

Allerdings tauchten im ersten Gespräch und dem nachfolgenden Änderungsentwurf der Dienststelle dann Punkte auf, die nicht Gegenstand der Umfrage waren. Dies waren

- die **Einführung eines Ampelsystems** in der Zeiterfassung: bei -10/+40 Stunden „Gelbphase“, bei durch Vorgesetzte genehmigten -20/+60 Stunden „Rotphase“ bei jeweils gleichzeitiger automatischer Information der Beschäftigten und der Vorgesetzten. Die Umsetzung dieses Ampelsystems könne lt. Dienststelle kurzfristig stattfinden, da technisch schon vorbereitet.
- Weiterhin möchte die Dienststelle bei gegebener Veranlassung eine „**Einsichtnahme in die Zeitkonten durch die Leitung des Personaldezernates**“ vereinbaren und insofern die bisherigen §§ 17 und 18 erweitern, in denen die Zugriffsmöglichkeiten der Administrator\*innen und „Stichproben durch Vorgesetzte“ geregelt sind.
- Außerdem sollen Vorgesetzte bei Anträgen auf Zeitausgleich die Vorlage eines Ausdruckes der Zeiterfassung verlangen können.

Grundsätzlich kann man nach Ansicht des Personalrates ein Ampelsystem zwiespältig sehen: Es kann als **Instrument der Leistungskontrolle** gesehen werden (was nicht erlaubt ist und in einer Dienstvereinbarung ausgeschlossen werden müsste), andererseits kann es die Beschäftigten aber auch vor Überlastung **und Gesundheitsgefährdung** schützen und weist Vorgesetzte automatisch auf ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten hin.

Bei einer möglichen Einsichtnahme in die Zeitkonten der Beschäftigten gibt es aus Sicht des Personalrates kaum Kompromissmöglichkeiten. Diese sind immer und grundsätzlich entweder nur auf Stichproben bzw. wären auf die automatische Information an Vorgesetzte durch ein Ampelsystem begrenzt und dürfen kein Regelfall – zum Beispiel bei der Beantragung von Zeitausgleich – sein.

Insofern sah sich der Personalrat nicht in der Lage, diese beiden Punkte im Namen der Beschäftigten zu verhandeln. Da aber der amtierende Personalrat in seiner verbleibenden Amtszeit (bis 1. Quartal 2020) noch möglichst viele Ergebnisse erzielen möchte, wurden folgende Schritte unternommen:

- **Ende August:** Mitteilung an die Dienststelle, dass die o. g. strittigen Punkte vorerst nicht in eine Dienstvereinbarung aufgenommen werden können (ablehnende Reaktion und Abbruch der Verhandlungen durch die Dienststelle).
- **24. September/08. Oktober:** Infoveranstaltungen und Austausch mit MAK-Sprecher\*innen. Hier wurden die problematischen Punkte diskutiert und zusammengefasst.
- **09. Oktober:** Versand der Zusammenfassung sowohl an die MAK-Sprecher\*innen als auch an die hiermit befassten Vertreter der Dienststelle (Herren Stahlmann und Sprenger).
- **14. Oktober:** Besprechung hierzu mit Herrn Stahlmann innerhalb der Sitzung des Personalrates. Zu den kritischen Punkten gab es keinerlei Zugeständnisse, es wurde verabredet, sich hierzu kurzfristig zusammen zu setzen.
- **18. Oktober:** Treffen von Vertreter\*innen des Personalrates mit Herrn Stahlmann, in dem folgende **Kompromisslinie** besprochen wurde:
  - Die **Konsenspunkte** werden umgesetzt.
  - Die **Einsichtnahme in die Zeitkonten** durch das Dezernat 1 wird **nicht** in die Dienstvereinbarung aufgenommen.
  - **Stichproben** bei der Zeiterfassung seitens der Vorgesetzten sind weiterhin möglich.
  - Bei der Beantragung von Zeitausgleichstagen **können** Vorgesetzte einen **Saldoausdruck der Zeiterfassung** verlangen (nur Summe der Stunden, keine Details!).
  - Das **Ampelsystem** wird aktuell **nicht** in die Dienstvereinbarung aufgenommen. Auf der nächsten Personalversammlung (vormerken: 25. Februar 2020) wird das Ampelsystem seitens der Dienststelle vorgestellt und mit dem nächsten neugewählten Personalrat verhandelt.
- **22. Oktober:** Ankündigung eines Entwurfes einer geänderten Dienstvereinbarung durch Jörg Stahlmann. Dieser ging am Freitag, dem **24. Oktober**, ein und enthielt ein neues Element, welches bisher nicht Gegenstand der Verhandlungen war und die Anwendung der Kernzeitenregelung vieler Teilzeitbeschäftigter betrifft. Insofern kann hier leider noch kein endgültiges Ergebnis vorgestellt werden.

Grundsätzlich wird ein zeitnaher Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung mit einer sechsmonatigen Pilotphase ab dem 01. Januar 2020 angestrebt. Ob dies nun gelingt, werden wir ggf. zeitnah mitteilen können.

## In eigener Sache: Aktuelle Initiativen des Personalrates

In jüngster Zeit hat der Personalrat einige Initiativen ergriffen, um Prozesse und Abläufe im Sinne der Beschäftigten zu verbessern. Hier eine kleine Übersicht der wichtigsten Punkte:

- Aktualisierung der **Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit**. *Siehe Artikel in dieser Ausgabe.*
- Einrichtung eines **Personalmanagements** zur Vorbereitung und Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren:
  - Berücksichtigung von Personalentwicklung und Personalplanung.
  - Gestaltung von Stellenausschreibungen.

- Begleitung von Besetzungskommissionen (Überprüfung von Synopsen, Schulung von BK-Mitgliedern usw.).
- Überarbeitung und Aktualisierung der Einstellungsrichtlinien.

*Die Dienststelle hat die Einrichtung einer Arbeitsgruppe mit Beteiligung des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten für 2020 zugesagt.*

- Abschluss einer **Dienstvereinbarung zur Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung**. *Es haben erste Gespräche stattgefunden, die in diesem Jahr noch fortgesetzt werden sollen. Es besteht derzeit Einigkeit, dass mehr Transparenz hergestellt werden soll.*
- Entwicklung eines einheitlichen Verfahrens zur **Teilnahme an und Finanzierung von Fortbildungsmaßnahmen** (u. a. Verwaltungsprüfungen I und II). *Ende November wird hierzu ein Gespräch zwischen Dienststelle und Personalrat stattfinden.*
- Abschluss einer neuen **Dienstvereinbarung zum Zusammenwirken von Dienststelle und Personalrat**. *Ende November wird hierzu ein Gespräch zwischen Dienststelle und Personalrat stattfinden.*
- **Personalstruktur des Mittelbaus**: Auf der Personalversammlung 2019 wurden in Abgrenzung zum sogenannten Strukturplanungsprozess und der sich daraus abzeichnenden Personalstruktur (Dauerstellen in den Fakultäten I-IV überwiegend über den Stellentyp LfbA) Eckpunkte einer fairen und nachhaltigen Personalpolitik skizziert (Präsentation „Die Versammlung“, Seite 9 ff.). *Dieser Impuls wurde nicht aufgegriffen; in der Personalplanung der Fakultäten ist teilweise sogar noch ein Aufwuchs von befristeten Qualifikationsstellen aus verstetigten Hochschulpaktmitteln vorgesehen, es wird massiv und unverantwortlich auf die für wissenschaftliche Lehre ungeeignete Personalkategorie „LfbA“ gesetzt.*
- **Bestellung einer/s Inklusionsbeauftragten** (in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung) und Zuordnung von Beratungsstellen der Universität. *Seitens der Dienststelle wurde ein Konzept in Aussicht gestellt, bisher jedoch nicht vorgelegt.*
- Abschluss einer **Vereinbarung zur Übernahme von Auszubildenden** (in Abstimmung mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung). *Ist in Vorbereitung.*

## Informationsveranstaltung zur VBL im Dezember

Im April waren einige Mitglieder des Personalrates auf dem „**VBLkongress** für Betriebs- und Personalräte“ in Hannover. Dort gab es in kompakter Form viele – zum Teil auch neue – Informationen rund um diese Zusatzversorgung.

Am **03. Dezember 2019** vormittags (Details folgen) werden Vertreter\*innen der VBL im BIS-Saal einen ca. einstündigen Vortrag halten. Im Anschluss daran und weiter am **04. Dezember 2019** finden **Einzelberatungen** für unsere Beschäftigten statt, zu denen man sich ab ca. Anfang November **nur online** und **nur auf der Webseite des Personalrates** anmelden kann. Die Freistellung für beide Formate liegt bereits vor, so dass die Teilnahme während der Arbeitszeit gestattet ist.

## Reihe Entgeltgruppen, Teil 6: E10 bis E12

### Teil I: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst

Nach den Eingruppierungsgrundsätzen sind die Beschäftigten in der Regel in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren **Tätigkeitsmerkmale ihrer gesamten, nicht nur vorübergehenden Tätigkeit** entspricht, denn in § 12 Abs. 1 TV-L heißt es: „Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge

anfallen, die für sich genommen die Anforderungen [...] dieser Entgeltgruppe erfüllen.“ Doch es gibt Ausnahmen von dieser Regelung, wenn in der Entgeltgruppe ein **abweichendes zeitliches Maß** (z. B. 1/3 – folglich nicht die Hälfte der Arbeitsvorgänge) bestimmt ist.

Die Entgeltgruppen 10 bis 12 bauen – wie alle Entgeltgruppen – aufeinander auf. Da man sich den Aufbau der Entgeltgruppen ein wenig wie Treppenstufen vorstellen kann, müssen um die Entgeltgruppe 10 zu erreichen erst einmal die Tätigkeitsmerkmale aus der Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 1 erfüllt sein. Diese sind: **gründliche, umfassende Fachkenntnisse, selbstständige Leistungen und besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten.**

### Entgeltgruppe 10

Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, braucht man, um sich aus der Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 1 herausheben zu können, mindestens zu 1/3 Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung.

### Entgeltgruppe 11

Die Heraushebung der Entgeltgruppe 11 aus der Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 1 (bzw. Entgeltgruppe 10) ergibt sich aus dem Zeiteanteil der Tätigkeiten mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung. Hier muss dieser Anteil **mindestens 50 %** betragen.

### Entgeltgruppe 12

Um aus der Entgeltgruppe 11 in die Entgeltgruppe 12 zu kommen muss sich das **Maß der Verantwortung erheblich** aus der Entgeltgruppe 11 **herausheben**.

Das folgende Zitat stellt eine kurze Erläuterung des Bundesarbeitsgerichts zu der Begrifflichkeit „Verantwortung“ im tariflichen Sinne dar:

*„In diesem allgemeinen Sinne verstehen die Tarifparteien unter Verantwortung auch im Rahmen des zur Beurteilung stehenden Merkmals die Verpflichtung des Angestellten, dafür einstehen zu müssen, dass in dem ihn übertragenen Dienst- oder Arbeitsbereich die dort – auch von anderen Bediensteten – zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden.“* (BAG, Urt. v. 19.3.1986 – 4AZR 465/84)

## Teil II: Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigungsgruppen

Beschäftigte in Bäderbetrieben, in der Forschung, im Fremdsprachendienst, in der Informationstechnik, als Meister\*in, als technisch Beschäftigte wie z. B. Laborant\*innen, TAs, Ingenieur\*innen können hier nicht allgemein wie oben in dem Teil I behandelt werden, da hier immer die einzelnen Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden müssen. Dies würde hier den Rahmen sprengen, weshalb wir darum bitten möchten, selbst unter der eigenen Beschäftigtengruppe unter Teil II in der Entgeltordnung zu schauen bzw. im Personalrat nachfragen.

## Teil III: Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten

Hier ist keine höhere Entgeltgruppe als E 9 vorgesehen.

Der detaillierte Wortlaut zu den o. g. Entgeltgruppen ist in der Entgeltordnung zu TV-L (Anlage A) nachzulesen. Die Entgeltordnung zum TV-L ist aufgrund ihres erheblichen Umfangs (377 Seiten DIN A4) in den einschlägigen Veröffentlichungen i. d. R. nicht abgedruckt. Sie kann jedoch im Internet mit dem o. g. Suchbegriff problemlos gefunden werden.

**Bei weiterführenden Fragen stehen das Dezernat 1 und ggf. der Personalrat gerne zur Verfügung.**

## Webseite aktuell

Da der Platz im PR-Aktuell begrenzt ist und es immer wieder aktuelle Informationen gibt, deren Veröffentlichung nicht bis zum Erscheinen der nächsten Ausgabe warten können oder sollen, werden wir hier in dieser neuen Rubrik nach Bedarf Hinweise auf Themen geben, die bereits auf der Webseite veröffentlicht wurden. Dies sind dieses Mal:

- Tarifiergebnis 2019: Entgeltgruppen 9a und 9b ab 2019
- Änderungen für Bibliotheksbeschäftigte ab 2020
- Neue Kompensationsregelungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

## Zur letzten Personalversammlung eingereichte Fragen an die Dienststelle

Im Vorfeld der letzten Personalversammlung wurden über die MAKen Fragen gesammelt, die zum Teil durch die Vertreter der Dienststelle auf der Personalversammlung beantwortet wurden. Die Fragen, die aus zeitlichen Gründen dort nicht thematisiert werden konnten, wurden zwischenzeitlich schriftlich beantwortet. Fragen und Antworten sind demnächst als Dokument auf der Webseite des Personalrates zu finden.

## Hinweise zur Probezeit

*„Drum prüfe, wer sich ewig bindet.“*

Hieran haben vielleicht auch die Tarifvertragsparteien gedacht, als sie den § 2 Abs. 4 in den Tarifvertrag der Länder einfügten. Dort steht geschrieben, dass die ersten **sechs Monate als Probezeit** gelten, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart worden ist. Diese sechs Monate sind laut dem Bürgerlichem Gesetzbuch § 622 Abs. 3 **die längste Dauer** für die Probezeit. Bei **befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund** gelten die ersten **sechs Wochen** als Probezeit. Für die Auszubildenden an unserer Universität gelten die ersten drei Monate als Probezeit, bei einer Übernahme nach der Ausbildung entfällt eine weitere Probezeit. Grundsätzlich ist eine **Probezeit für beide Seiten sinnvoll**: Beide können feststellen, ob die Person zum Arbeitsplatz passt und umgekehrt. Während der Probezeit haben beide Seiten die Möglichkeit, von einer verkürzten Kündigungsfrist Gebrauch zu machen: Sie beträgt bis zum Ende der Probezeit jeweils zwei Wochen. Diese Regelung gilt auch für befristet Beschäftigte. Wenn Beschäftigte während der Probezeit kündigen, kann dies zu einer Sperrzeit bei der Agentur für Arbeit führen – dieser Schritt will also wohl überlegt sein.

Da der allgemeine Kündigungsschutz (§ 1 Abs. 1 KSchG) erst nach einer sechsmonatigen Wartezeit greift, braucht es für die Kündigung während der Probezeit keinen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Grund. Sie kann nur dann unwirksam sein, wenn es sich um eine rechtsmissbräuchliche oder diskriminierende Kündigung handelt. Für den Personalrat ist es in solchen Fällen schwierig, etwas gegen eine solche Kündigung zu tun.


Wichtig ist es deshalb, rechtzeitig das **Gespräch mit Vorgesetzten bzw. Beschäftigten** zu suchen, um Punkte zu klären, die einer Weiterbeschäftigung nach der Probezeit entgegenstehen. Oft sind es nur kleine Veränderungen, die zu einem wesentlich besseren Arbeitsverhältnis führen.

## Mitglieder im Personalrat, Teil 3


Der derzeitige Personalrat ist seit August 2017 im Amt, drei der aktuellen Mitglieder sind seitdem in das Gremium nachgerückt. Mit dieser dritten und letzten Folge haben wir alle aktuellen Mitglieder kurz vorgestellt.

Leider müssen wir uns von Dr. Sven Rößler verabschieden: Er hat derzeit die Vertretung der Professur für Politikwissenschaft und ihre Didaktik (W3) an der Pädagogischen Hochschule Weingarten inne und kann insofern den Rest seiner Amtszeit nicht wahrnehmen. Wir bedanken uns für die tolle Zusammenarbeit und begrüßen gleichzeitig Andreas Voigt aus dem Dezernat 4, der ihm als Nachrücker folgt.


### Andreas Voigt

	Berufliches: Seit 2003 an der Universität Oldenburg im Dez. 4 für Technisches Gebäudemanagement im Bereich Lüftung, Kälte und Klimatechnik tätig.
	Mitgliedschaften: ver.di
	Ordentliches Mitglied im Personalrat seit 2019.
	Büro: A14 0-015, Tel.: 0441-798-2559, Email: andreas.voigt@uni-oldenburg.de

### Helmut Janzen

	Berufliches: 1973 Ausbildung zum Energieanlagenelektroniker bei der Deutschen Bundesbahn. 1981 Elektromechaniker-Meisterschule bei der BFE in Oldenburg. Seit 1985 beim Dezernat 4 als stellvertretender Arbeitsgruppenleiter der Arbeitsgruppe MSR und Klimatechnik.
	MAK-Sprecher im Dezernat 4: 1996 bis 2005, Personalratsmitglied seit 2002.
	Arbeitsgruppen im Personalrat: Wirtschaftsausschuss
	Büro: A14 0-018/019, Tel.: 0441-798-5407, Email: helmut.janzen@uni-oldenburg.de

### Ute Hermannsen


	Berufliches: Bibliothekarin, Ausbilderin. Seit 1979 an der Universität..
	Arbeitsgruppen im Personalrat: Arbeitszeit, Dienstpostenbewertung, Auszubildende.
	Mitglied im Personalrat seit 1998 und 5. stv. Vorsitzende. Vorsitzende von 1996–2002. Vertreterin der Beamt*innen im Personalrat.
	Büro: B 121, Tel.: 0441-798-4039, Email: ute.hermannsen@uol.de




## Markus Glötzel

	Berufliches: Diplom-Kaufmann, Referent in der Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften, davor beschäftigt als wissenschaftlicher Mitarbeiter und LföA im Department für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie im Department für Informatik. Nebenamtliche Tätigkeit als Mentor im berufsbegleitenden Bachelor-Studiengang Business Administration in kleinen und mittleren Unternehmen (C3L).
	Funktionen: Stellvertretender Vorsitzender des Personalrats, Vorsitzender des Wirtschaftsausschusses. Arbeitsgruppen im Personalrat: Geschäftsführung, wissenschaftliche Beschäftigte, Gesundheitsmanagement.
	Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), dort Mitarbeit in der Landestarifkommission Gründungsmitglied der Mittelbauinitiative der Universität Oldenburg.
	Büro: V02 1-120, Tel.: 0441-798-2477, Email: markus.gloetzel@uni-oldenburg.de

## Klaus Bartsch

	Berufliches: Garten- und Landschaftsbaugärtner. Zwischendurch mit geistig und körperlich mehrfach eingeschränkten Menschen gearbeitet. Seit 1997 an der Universität Oldenburg im Botanischen Garten als Gärtner (Reviergärtner) beschäftigt.
	Mitgliedschaft: ver.di
	Arbeitsgruppen im Personalrat: AG Arbeitssicherheit, AG Bedrohungsmanagement, AG Überlastungsanzeige, AG Arbeitszeit, Öffentlichkeitsarbeit. Seit August 2017 ordentliches Mitglied in diesem Personalrat und seit Oktober 2017 freigestellt.
	Sonstiges: „Musikjäger und -sammler“ und sonst „botanisiere“ ich gerne in der Natur.
Büro: V02 1-118, Tel.: 0441-798-2415, Email: klaus.bartsch@uol.de	

## Armin Adam

	Berufliches: Seit 2012 an der Universität Oldenburg im Dezernat 2 Finanzen – 2.3 Kreditorenbuchhaltung.
	Im Personalrat seit August 2018.
	Mitgliedschaft bei ver.di
	Büro: V01 1-103, Tel.: 0441-798-2285, Email: armin.adam@uni-oldenburg.de

**Der Personalrat wünscht  
allen Beschäftigten  
einen schönen Herbst!**



© pop3. – Fotolia.com

## Impressum

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:

Der Personalrat, Petra Mende, Raum: V02 1-120

Ammerländer Heerstr. 136 · 26129 Oldenburg

Tel.: 0441 798-2475 · Fax: 0441 798-5845

<https://uol.de/personalrat/> · E-Mail: [personalrat@uni-oldenburg.de](mailto:personalrat@uni-oldenburg.de)

Der Personalrat behält sich vor, Beiträge zu kürzen oder nicht zu veröffentlichen.

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

Die Informationen im PR-Aktuell können und dürfen keine rechtliche Beratung ersetzen!

Leserbriefe, Anregungen oder Mails für das „PR-Aktuell“ sind uns immer gern willkommen!