

# Universität Karlsruhe(TH) Personalrat Aktuell

**Mai 2003**

## **Inhalt**

1. Offener Brief an den Landesvater
2. Ergebnis der Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung
3. Kosten- Leistungsrechnung
4. Hinweise zur VBL
  - für Wissenschaftliche Mitarbeiter
  - zum Beanstandungsverfahren
5. Projekt "Gesunde Uni"
6. Weiterbildungsplätze



## Offener Brief des Personalrates der Universität Karlsruhe an den Ministerpräsidenten des Landes, Herrn Erwin Teufel

**Sehr geehrter Herr Ministerpräsident,  
lieber oberster Vorgesetzter,**

im April 2003 haben Sie sich an alle Beschäftigten des Landes gewandt, um sie unter Bezug auf Ihr Schreiben vom Dezember 2002 über die weitere Entwicklung zu informieren.

Nun hat Ihr Aprilschreiben aus unserer Sicht allerdings weniger informatorischen Charakter, vielmehr fühlen wir uns verhöhnt, und zwar in einer persönlich verletzenden Weise.

Dass diese Verhöhnung der arbeitenden Menschen noch dazu durch ihren obersten Vorgesetzten geschieht, halten wir für moralisch verwerflich und arbeits- bzw. dienstrechtlich für höchst bedenklich.

Ihre Ausführungen sind im Einzelnen teilweise irreführend, teilweise falsch. Sie täuschen unseres Erachtens bewusst, indem Sie in Ihren Ausführungen Zusammenhänge herstellen, die es so nicht gibt – beispielsweise einen Zusammenhang von Mehrbelastung des Haushalts und Neuverschuldung des Landes durch die Tarifabschlüsse – und andererseits in keiner Weise informieren, wie denn die in der Tat höchst bedauerliche Haushaltssituation des Landes zustande gekommen ist.

Zum Beispiel durch kostenträchtige Fehlleistungen der von Ihnen geführten Landesregierung:

- flächendeckende Einführung der „Neuen Steuerungsinstrumente“ (NSI), ein Projekt, das bis zu seiner Umsetzung viele hundert Millionen Euro kosten wird, ohne dass ein Nutzen nachgewiesen oder auch nur berechnet wäre,
- höchst dilettantische Privatisierungsaktionen, die den Bürger teuer zu stehen kommen, ohne dass dadurch der Service besser würde, eher im Gegenteil,
- unüberlegte Verkäufe von Landesanteilen an Energieunternehmen zugunsten einer nicht durchdachten „Zukunftsoffensive“,

- die für den Bürger kostenträchtige Zwangsfusionierung gut funktionierender dezentraler Einrichtungen usw. usw.

Leider unterlassen Sie es bei allen Ihren „Verschlankungs- und Sparaktivitäten“, den Bürgerinnen und Bürgern – und damit auch den Landesbeschäftigten – eine klare Kosten-Leistungsrechnung vorzulegen. So ist es nicht möglich – wahrscheinlich auch Ihnen selber nicht – zu erkennen, ob Ihre Maßnahmen unter dem Strich wirklich Einsparungen bringen, oder nicht vielmehr eine enorme Steigerung der Gesamtkosten.



aus: DIE ZEIT

Für letztere Annahme spricht, dass trotz sinkendem Personalkostenanteil die Haushaltslöcher immer größer werden.

Diese dann durch Verschlechterungen für das Personal stopfen zu wollen, zeugt nach unserer Auffassung zum einen von erstaunlicher Kurzsichtigkeit und zum anderen von einer außerordentlich fragwürdigen moralischen Haltung.

Es ist ja schon traurig, wenn man das Gefühl hat, einen unfähigen Chef zu haben, aber wenn man von dem dann auch noch verhöhnt wird, wenn der dann

auch noch versucht, die Schuld für sein Versagen uns zu geben, dann ist das Maß des Erträglichen überschritten, sehr geehrter Herr Ministerpräsident.

Im Übrigen kündigen Sie einen „Paradigmenwechsel“ wegen der auf uns zukommenden Pensionslasten an. Wir sind uns nicht ganz sicher, ob Sie recht wissen, von was Sie da reden!

Paradigma heißt auf deutsch: Beispiel, Muster.

Was meinen Sie, wenn Sie davon sprechen, dass Sie von 450 Behörden 350 abbauen wollen, gleichzeitig aber verkünden, dass alle Beamten des Vollzugsdienstes der Polizei – aber auch alle anderen Beamten des höheren Dienstes - Landesbedienstete bleiben. Wo ist denn da Ihr Paradigmenwechsel im Hinblick auf die leeren Pensionskassen?

Wobei übrigens die Pensionslasten deshalb so groß sind, weil Sie das dafür bestimmte Geld im Landeshaushalt für andere Aktivitäten verbraucht haben – unserer Auffassung nach widerrechtlich – und im übrigen wollen Sie ja die Aufgaben der abgebauten Behörden anderen öffentlichen Einrichtungen – teilweise Landesbehörden, teilweise Kommunen - aufbürden.

Natürlich wieder ohne Darlegung, was diese Umstellung kosten wird, und ohne nachvollziehbaren Beleg für mögliche Einsparungen. Ihr Hinweis auf die Konzeption zur Verwaltungsreform im Internet, wo man Näheres erfahren könne, müssen wir als weiteres Täuschungsmanöver auffassen, denn dort steht außer einer Aufzählung betroffener Behörden und der Hoffnung auf Effizienzverbesserung ja gar nichts drin!

Von Paradigmenwechsel kann nicht die Rede sein – zumal Sie ja ausführen, „die Aufgabenwahrnehmung nach Weisung und die Fachaufsicht der Landesbehörden bleiben erhalten“, -sondern hier handelt es sich nach unserer Auffassung um ein höchst kostspieliges, völlig unausgeglichenes Herumgestochere in funktionierenden Strukturen.

Und glauben Sie bitte nicht, sehr geehrter Herr Ministerpräsident, Ihr gönnerhafter Satz: „Auch die Ministerien bleiben von

meinem Konzept von Einsparungen nicht verschont. Sie werden alle mindestens eine Abteilung und mehrere Referate einsparen“, könnte uns in irgendeiner Weise überzeugen.

Es ist doch ganz klar, dass sich die Zahl der Abteilungen und Referate – übrigens auch der Ministerien selbst – nach Art und Anzahl der zu lösenden Aufgaben richten muss und nicht nach der Geneigtheit bzw. der Ungnade des Ministerpräsidenten.

In einem geben wir Ihnen allerdings Recht, sehr geehrter Herr Ministerpräsident: Sie haben die Schmerzgrenze überschritten, auch mit dem letzten, verständniserschöpfenden Satz Ihres Schreibens, bei dem Sie bezeichnender Weise von der Ich-Form in den Pluralis Majestatis wechseln, als spräche der Fürst zu seinen Untertanen.

Wir leben inzwischen in einer Demokratie, das heißt auf deutsch Volksherrschaft, deshalb lasst Euch gesagt sein:

**Ihr befindet Euch dort, wo Ihr seid, nicht von Gottes Gnaden und wir würden es Euch nicht verübeln, wolltet Ihr Euer hohes Amt ferner nicht ausüben sondern dem Volke wiedergeben, auf dass wir einen besseren wählen können, der uns aus dem Jammertal führe.**

Mit freundlichen Grüßen



## Aktuelle Ergänzung zu unserem Offenen Brief

**Laut BNN vom 7.5.03 sollen die Diäten der baden-württembergischen Landtagsabgeordneten nichts erst ab August, sondern schon ab März 2004 um 2,4 Prozent steigen - darauf hat sich das Landtagspräsidium einstimmig geeinigt.**

Nach BNN hat der Landtagspräsident Straub (CDU) erklärt, dass nach dem Tarifabschluss für den Öffentlichen Dienst vom Januar den Abgeordneten, wie anderen Beschäftigten auch, eine Erhöhung der Einkommen zustehe.

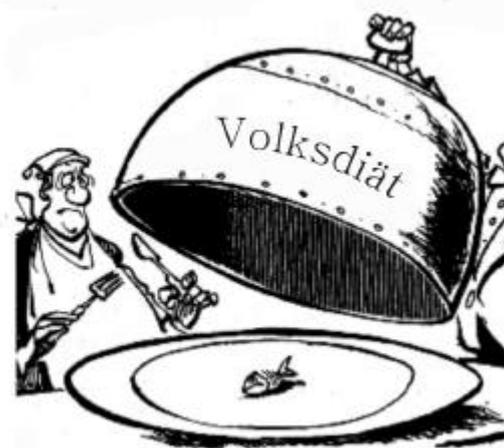
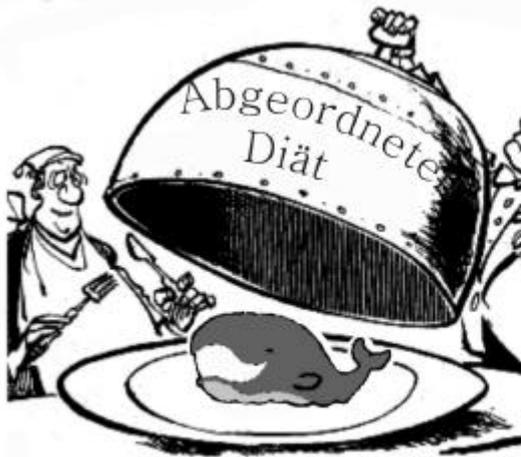
Mit Vergnügen zitieren wir zu diesem Vorgang den Landesvorsitzenden der JU, Bareiß:

**„Die Diskussion zeugt von Abzockermentalität und Ignoranz der Abgeordneten.“**

Übrigens: Die letzte Anhebung der Diäten unserer Abgeordneten (+ 2.8 %) datiert lt. BNN vom 1. August 2002.

**Lieber Herr Ministerpräsident, es dürfte allerhöchste Zeit für einen weiteren Brandbrief Ihrerseits sein, diesmal gerichtet an die „Sehr geehrten Damen und Herren Abgeordneten des Landtages, lieben Parteifreunde.“**

Und sollten Sie Formulierungshilfe benötigen - wir unterstützen Sie da gerne !



Die ver.di Betriebsgruppe informiert:

# Das Land tritt aus- treten Sie ein!

Nun ist es heraus: Das Land Baden-Württemberg tritt aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) aus.

## Was will die Landesregierung damit erreichen?

Sie will "Gerechtigkeit" schaffen! Sie hat bereits angekündigt, dass sie bei **Beamtinnen** und **Beamten**

- das Urlaubsgeld abschaffen,
- das Weihnachtsgeld kürzen und
- die Arbeitszeit auf 41 Stunden in der Woche heraufsetzen will.

Damit aber die Beamtinnen und Beamten nicht "benachteiligt" sind, sollen auch für **Angestellte** sowie für **Arbeiterinnen** und **Arbeiter** die vergleichbaren Leistungen gekürzt werden.

Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft **ver.di** sind im Rahmen der Fortgeltung der Tarifverträge geschützt.

Sichern Sie jetzt Ihre Rechte - treten Sie in die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft **ver.di** ein!

Nähere Infos bei den ver.di Vertrauensleuten, bei Ihrem Personalrat und bei Ihrer ver .di Bezirksgeschäftsstelle.

## Beitrittserklärung

**ver di** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

Ich möchte Mitglied werden ab \_\_\_\_\_  
Monat/Jahr

**Persönliche Daten:**  
Name \_\_\_\_\_  
Vorname \_\_\_\_\_ Titel \_\_\_\_\_  
Straße/Hausnummer \_\_\_\_\_  
PLZ \_\_\_\_\_ Wohnort \_\_\_\_\_  
Land (nur bei Wohnsitz im Ausland) \_\_\_\_\_  
Telefon (privat/dienstlich) \_\_\_\_\_  
E-Mail \_\_\_\_\_  
Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Krankenkasse \_\_\_\_\_  
Nationalität \_\_\_\_\_  
Geschlecht  weiblich /  männlich

**Beschäftigungsdaten**  
 Arbeiter/in  Angestellte/r  
 Beamter/in  DO-Angestellte/r  
 Selbstständige/r  freie Mitarbeiter/in

Vollzeit  
 Teilzeit \_\_\_\_\_ Anzahl Wochenstd.  
 Arbeitslos  
 Wehr-/Zivildienst bis \_\_\_\_\_  
 Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis \_\_\_\_\_  
 Schüler/in-Student/in bis \_\_\_\_\_  
 Praktikant/in bis \_\_\_\_\_  
 Altersteilzeit bis \_\_\_\_\_  
 Sonstiges \_\_\_\_\_

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) \_\_\_\_\_  
Straße/Hausnummer \_\_\_\_\_  
PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_  
Personalnummer \_\_\_\_\_  
Branche \_\_\_\_\_ ausgeübte Tätigkeit \_\_\_\_\_  
 ich bin Meister/in-Techniker/in Ingenieur/in  
**Werber/in:**  
Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_  
Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_  
Ich war Mitglied der Gewerkschaft: \_\_\_\_\_  
von: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_  
Monat/Jahr Monat/Jahr

**Einzugsermächtigung:**  
Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren bzw. im Gehalts-/Lohnabzug  
 monatlich  vierteljährlich  
 halbjährlich  jährlich  
einanzuziehen.  
Name des Geldinstituts, in Filiale \_\_\_\_\_  
Bankleitzahl \_\_\_\_\_ Kontonummer \_\_\_\_\_  
Name Kontoinhaber/in/Kontoinhaber \_\_\_\_\_  
Datum/Unterschrift der Kontoinhaber/in des Kontoinhabers \_\_\_\_\_  
Tarifvertrag \_\_\_\_\_

Tariff. Lohn- bzw. Gehaltsgruppe lt. Tarifvertrag \_\_\_\_\_  
Tätigkeits-/Berufsjahr \_\_\_\_\_  
Bruttoeinkommen \_\_\_\_\_  
Euro \_\_\_\_\_  
**Monatsbeitrag**  
Euro \_\_\_\_\_  
Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt Euro 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag Euro 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_  
Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

## Ergebnisse der JAV - Wahlen vom 23.04.2003 an der Universität Karlsruhe

Von 112 wahlberechtigten Azubis gingen 55 Briefwahlunterlagen beim Wahlvorstand ein, davon waren 5 ungültig.

### Gewählt wurden:

Frau Hill, Melanie	41 Stimmen
Frau Frank, Antje	37 Stimmen
Herr Höhne, Sebastian	30 Stimmen
Herr Ludwig, Markus	25 Stimmen
Herr Zipfel, Michael	24 Stimmen

### als Ersatzmitglieder:

Herr Goldschmidt, Thomas	24 Stimmen
Herr Dafky, Florian	17 Stimmen

(Wegen Stimmgleichheit zwischen Herrn Zipfel und Herrn Goldschmidt entschied das Los zu Gunsten von Herrn Zipfel)

Am 29.04.2003 fand die konstituierende Sitzung der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt. Hier wurden die Vorsitzende und deren Stellvertreter gewählt:

Zur Vorsitzenden wurde Frau **Antje Frank**, als Stellvertreter Herr **Markus Ludwig** gewählt.

Die neu gewählte JAV wird am 1.6.2003 ihr Amt antreten. Der Personalrat gratuliert der neu gewählten JAV und wünscht ihr eine erfolgreiche Arbeit.



# **Die Neuen Steuerungsinstrumente (NSI) Kosten- Leistungsrechnung (KLR) an der Universität Karlsruhe, eine unendliche Geschichte. Teil 1: Was ist das eigentlich?**

Es war einmal ein König, der herrschte schon lang über sein Völkle. Er war sehr volkstümlisch und gerecht, denn wenn jemand einen Streit hatte, ging er nicht gleich vor Gericht sondern sagte: "Geh zum Teufel!"

Diesem König ging es wie allen seinen Kollegen sehr schlecht, denn er hatte kein Geld mehr. Da er von seinem Vorgänger gelernt hatte, ein Cleverle zu sein, sagte er: "Wer freiwillig gibt, gibt gern!" Er meinte natürlich "mehr".

Also machte er seinen Bürgern ein Geschenk, die

## **Neuen Steuerungsinstrumente" (NSI)**

"Wir sind ein moderner Hofstaaat mit verantwortungsvollen Beamten, Angestellten und Arbeitern. Ihr dürft jetzt mehr Verantwortung übernehmen (er meinte natürlich Arbeit) und bekommt auch mehr Entscheidungsfreiheit, wie Ihr mit dem Euch zugewiesenen Geld umgeht, um Eure Aufgaben zu erledigen (er meinte natürlich mehr Aufgaben)." Diese Umstellung wird viel Geld kosten (332 Mio €) und wird durch die Streichung von 3500 Stellen sowie einer dauerhaften Sachmitteleinsparung von 15,34 Mio € finanziert.



Mit diesen "Neuen Steuerungsinstrumenten" werden betriebswirtschaftliche Methoden zur Mittelbewirtschaftung und zum Personalmanagement eingeführt, die zum Ziel haben:

- a: Verbesserte Kostentransparenz um den Ressourcenverbrauch erkennbar zu machen (Material, Räume, Personal),
- b: Orientierung der Planung und Steuerung an Zielen und Ergebnissen
- c: Steuerungsinformationen und Entscheidungsgrundlagen an Hand konkreter Daten (keine 10%ige Kürzung der Ausgaben einer Abteilung, sondern Einsparungen da, wo es sinnvoll und erfolgversprechend ist)
- d: Erweiterung der Handlungsspielräume und der Motivation der Mitarbeiter durch eigene Fach- und Finanzverantwortung

Die Elemente der NSI sind:

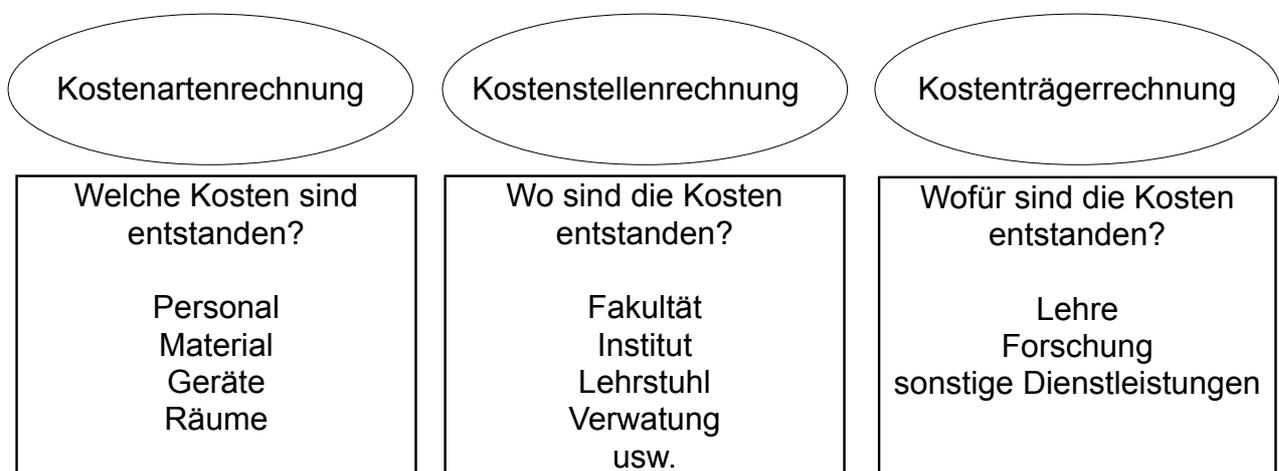
- Das Haushaltsmanagementsystem, bei uns das berühmte HUELKA
- Die dezentrale Budgetverantwortung
- Die Kosten- Leistungsrechnung

Huelka ist bei den meisten schon bekannt, als das neue Buchungssystem. Es ermöglicht, die Haushaltsdaten zentral und vergleichbar zu erfassen und auszuwerten.

Die dezentrale Budgetverantwortung soll die Eigenverantwortung der mittelbewirtschaftenden Stelle stärken nach dem Motto: wer effizient mit seinen Mitteln umgeht hat mehr davon.

Die Kosten- Leistungsrechnung (KLR) ist ein Teilbereich des internen Rechnungswesens und soll ermöglichen die Kosten aber auch die Leistungen, die erbracht werden, klar darzustellen.

Dazu braucht man eine Kostenartenrechnung, eine Kostenstellenrechnung und eine Kostenträgerrechnung



Wenn nun ein Stuhlfabrikant einen Thron für Landesväter herstellen und daran nicht pleite gehen will, muß er genau die Kosten kennen, die für den Stuhl in seiner Fabrik entstehen, um ihn dann zu einem rentablen Preis anbieten zu können.

Kostenträger ist hier der Thron, Kostenstellen sind die verschiedenen Werkstätten, die an Einzelteilen gearbeitet haben und Kostenarten sind Personal, Material Räume in der Fabrik, die benutzt wurden, samt Strom, Wasser Heizung etc.

Da das Personal ja nicht nur an diesem einen Thron arbeitet, sondern vielleicht auch noch Bürostühle herstellt, muß der Fabrikant auch wissen, wie lange z.B. die Mitarbeiter der Schreinerei an dem Thron gearbeitet haben.

So weit, so gut:

- Nur was ist nun eigentlich das Produkt der Universität?
- Wie stellen wir fest wer wie lange an welchem Produkt gearbeitet hat?
- Lohnt es sich dafür so viele Arbeitsplätze zu streichen?
- Wir buchen unsere Kosten fleißig auf Kostenstellen, wer kann mit den Kostenstellenberichten eigentlich sinnvoll umgehen?

Bei all diesen Fragen arbeitet der Personalrat in der "Arbeitsgruppe Controlling" mit. Die Zusammenarbeit mit der Verwaltung ist sehr gut und wir hoffen für unsere Universität eine Lösung zu finden, die uns auch im Wettbewerb der Hochschulen von Nutzen ist.

# Hinweise zur VBL für Wissenschaftliche Mitarbeiter

## **Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bei befristeter wissenschaftlicher Tätigkeit**

Diese Regelung gilt für alle nach dem 31.12.2002 Eingestellten.

Beschäftigte mit wissenschaftlicher Tätigkeit, die ein auf nicht mehr als fünf Jahre befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen sind und die bisher noch nicht bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes pflichtversichert waren, können sich innerhalb zweier Monate nach Begründung ihres Arbeitsverhältnisses auf schriftlichen Antrag von der Pflichtversicherung befreien lassen (Eingang des Antrags beim Arbeitgeber innerhalb der 2 Monatsfrist).

Sind nach Prüfung durch den Arbeitgeber alle Voraussetzungen erfüllt, ist eine freiwillige Versicherung (VBL extra) für den Beschäftigten abzuschließen.

Wichtig ist zu wissen, dass nicht der Versicherte, sondern der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer ist. Er zahlt auch die Beiträge (Höhe der Beiträge wie bei der Pflichtversicherung max. 4% des zusatzversicherungspflichtigen Entgelts). Eine steuerliche Förderung ist hier nicht möglich. Durch die Begründung der freiwilligen Versicherung erwirbt der Beschäftigte schon ab dem 1. Tag der Versicherung Anwartschaften auf eine Betriebsrente, im Unterschied zur Pflichtversicherung, in der eine Wartezeit von 60 Monaten (5 Jahre) zurückgelegt sein muss, und somit unter 5 Jahren Beschäftigte keine Leistungen zu erwarten hätten.

Übrigens sind die versicherten Risiken in der freiwilligen Versicherung die gleichen wie in der Pflichtversicherung (Hinterbliebenenversicherung, Erwerbsminderung).

Wird nun bei einem befristet wissenschaftlich Beschäftigten der Arbeitsvertrag über die Fünfjahresfrist verlängert, wird die freiwillige Versicherung beitragsfrei gestellt und es erfolgt die Pflichtversicherung. Die in der freiwilligen Versicherung zurückgelegten Zeiten können nicht auf die Wartezeit von 60 Monaten (5 Jahre) der jetzt erfolgten Pflichtversicherung angerechnet werden. Auch die rückwirkende Pflichtversicherung zum Beginn des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.

Was kann man mit der beitragsfrei gestellten freiwilligen Versicherung nun anfangen?

1. Möglichkeit Man lässt die beitragsfreigestellte freiwillige Versicherung ruhen. Die Anwartschaften bleiben erhalten und nehmen im Rahmen der Überschussbeteiligung bis zur Inanspruchnahme der Leistungen sogar an der Vergabe von Bonuspunkten teil.

2. Möglichkeit Zum Zeitpunkt der Befreiung von der Pflichtversicherung kann man parallel zur freiwilligen Versicherung durch den Arbeitgeber eine eigene, freiwillige Versicherung (VBL extra) nach dem „Riestermodell“ abschließen und so die Arbeitgeberbeiträge zur freiwilligen Versicherung durch eigene Beiträge aufstocken.

3. Möglichkeit Zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung wird die vom Arbeitgeber abgeschlossene freiwillige Versicherung durch den Abschluss einer eigenen freiwilligen Versicherung (VBL extra) nach dem „Riestermodell“ weitergeführt. Beide Möglichkeiten nutzen die steuerliche Förderung.

## **Hinweise zum Beanstandungsverfahren**

### **Auch bei vermeintlichem Fristablauf kann man der VBL-Startgutschrift widersprechen**

Nach unserem Sonderinfo zur VBL-Startgutschrift haben einige Beschäftigte heftig mit uns geschimpft, weil das Info so spät gekommen ist und die 6-monatige Widerspruchsfrist schon abgelaufen sei.

Also – ohne jetzt zu vertiefen, warum unser Info erst im April herauskam, jedenfalls nicht, weil wir gepennt haben – ist es so, dass wir empfehlen, zu widersprechen, auch wenn nach Aufstellung der Startgutschrift mit Datum vom 15.10.02 schon mehr als 6 Monate vergangen sind.

**Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Zugangs der Startgutschrift bei Ihnen persönlich.**

Und dieser Zeitpunkt kann von der VBL nicht nachgewiesen werden, da die Startgutschriften von der VBL zu den Dienststellen – in unserem Fall über das LBV – verbracht und dann erst den Beschäftigten zugestellt wurden.

Demzufolge kann der 15. Oktober 2002 keinesfalls der Zustellungstermin sein. Es macht also durchaus Sinn, selbst wenn man die Startgutschrift relativ früh erhalten hat, noch zu widersprechen.

Übrigens verwundert es uns schon ein bisschen, dass uns manche Leute bitterböse Briefe geschrieben haben, statt – wie von uns angeboten – den Kollegen Seel anzurufen, der das alles haarklein mit Fach- und Sachkenntnis und sehr viel Geduld zu erläutern bereit war und ist.

# Gesunde Universität - Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung

Claudia Kriegel

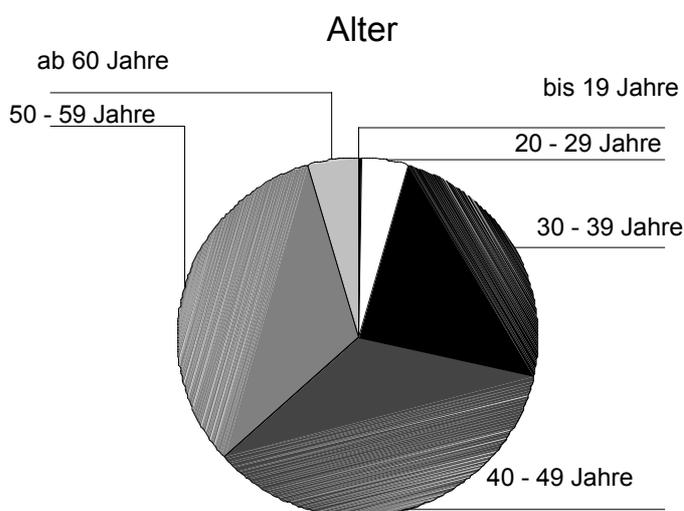
Im Rahmen des Projektes „*gesunde Universität*“ wurden im September vergangenen Jahres 1660 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Dienstbereichen Verwaltung, Bibliothek und Technik zu Ihrer Gesundheits- und Arbeitssituation befragt. 488 (30%) haben den Fragebogen beantwortet.

Ziel des Projektes ist es, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu erkennen und zu verringern sowie die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und zu fördern. An diesem Anliegen arbeiten unter der Federführung des Kanzlers Dr. Ertmann mit Unterstützung des Personalrats erstmals verschiedene Universitätsabteilungen zusammen. Vertreten sind Personalabteilung, Arbeitssicherheit, Frauenbeauftragte und –vertreterin, Betriebsarzt, Abt. Arbeitswissenschaft, Institut für Sport und Sportwissenschaft sowie das Walk-In-Zentrum.

Mit der Mitarbeiterbefragung sollte ein Eindruck über die Meinung der Beschäftigten zu verschiedenen gesundheitsrelevanten Fragen erhoben werden. Damit ist einerseits eine Bedarfsanalyse für spätere Interventionen möglich, andererseits können Problemschwerpunkte aus Sicht der Mitarbeiter identifiziert werden.

## Wer hat geantwortet?

Der Anteil der Frauen ist unter den Antwortenden deutlich größer. Dieses Ergebnis deckt sich mit der Beobachtung, dass sich Frauen insgesamt mehr um das Thema Gesundheit kümmern als Männer. Im Rücklauf sind mit je einem Drittel die 40-49jährigen sowie die über 50jährigen vertreten (siehe Abb.). Aus dem Verwaltungsbereich kam eine stärkere Resonanz als aus dem technischen Dienst.



## Arbeitssituation

Die Einschätzungen der Antwortenden zum Arbeitsplatz Universität fallen positiv aus. Drei Viertel der Antwortenden beurteilen das allgemeine Arbeitsklima als gut oder sehr gut. Dies spiegelt sich auch in der Bewertung der Arbeitsplatzbedingungen, der Aufgaben und der Arbeitstätigkeit sowie der Universität als Arbeitgeber wider. Über ihren Arbeitsplatz fühlen sich die Mitarbeiter insgesamt gut informiert. Bei der Frage, ob Neuerungen rechtzeitig mitgeteilt werden, kam überwiegend die Antwort „teils-teils“.

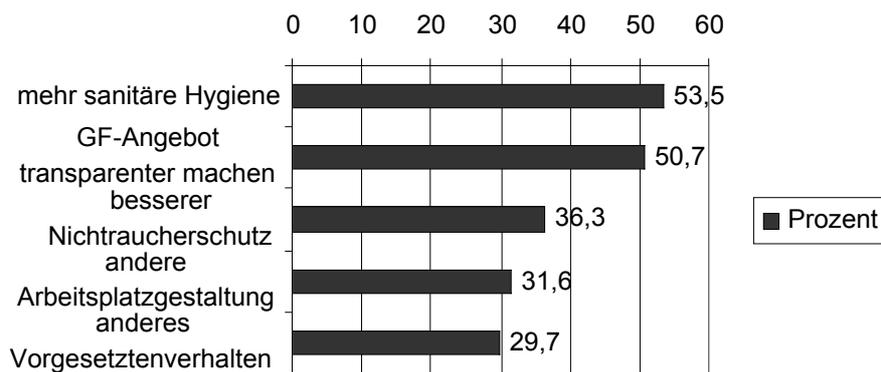
## Fort- und Weiterbildung

Der Aspekt Fort- und Weiterbildung ist den Beschäftigten wichtig wie auch eine Förderung durch die Universität Karlsruhe. Die Antwortenden geben jedoch an, dass sie nur teilweise mit dem Angebot zufrieden sind. Die Fortbildungswünsche, die genannt wurden, decken sich zum großen Teil mit den Ergebnissen der „Bedarfsumfrage zur Fort- und Weiterbildung“ vom April 2002, die in der letzten Ausgabe veröffentlicht wurden.

## Bedingungen am Arbeitsplatz

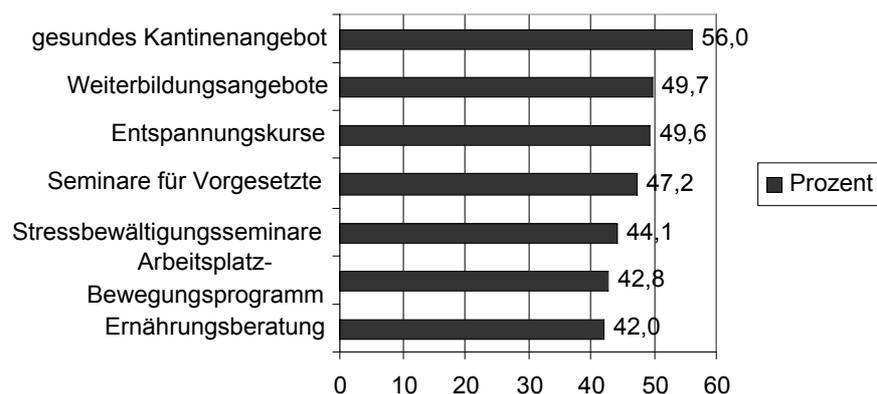
Wichtig für Gesundheit und Wohlbefinden sind die konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz. Aus Sicht der antwortenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wesentlichsten Belastungen monotone Arbeitshaltung (z.B. langes Sitzen, viel Stehen), Zeitdruck, lange Arbeitszeit am Bildschirm, unangenehme Temperatur und Lärm. Verbesserungsbedarf wird in folgenden Bereichen als wichtig bzw. sehr wichtig angesehen (siehe Abb.).

### Organisatorische Maßnahmen



Mehr als die Hälfte der Antwortenden hat im organisatorischen Bereich den Wunsch nach mehr „sanitäre Hygiene“ und „transparenteres Angebot“. Noch ein Drittel geben an, dass im Verhalten der/des Vorgesetzten Veränderungsbedarf besteht, um das Wohlbefinden und die Gesundheit zu unterstützen.

### Verhaltensbezogene Maßnahmen



Auf Seite der verhaltensbezogenen Maßnahmen, die insgesamt mehr Anklang fanden, wünschen sich die Beschäftigten überwiegend „gesundes Kantinenangebot“, bedarfsgerechtere „Weiterbildungsangebote“ sowie „Entspannungskurse“. Ein Bedarf von knapp der Hälfte der Antwortenden wird in „Seminarangeboten für Vorgesetzte“ gesehen. Dies entspricht der Tendenz bei den organisatorischen Maßnahmen. Diese Verbesserungswünsche geben der Projektgruppe den Ansatz für zukünftiges Handeln.

## **Gesundheit**

Der eigene Gesundheitszustand wird von knapp zwei Drittel der Antwortenden als „gut“ oder sogar „sehr gut“ eingeschätzt. Lediglich 6,7% der Befragten bezeichnen ihn als „schlecht“ oder „sehr schlecht“. Ein Drittel jedoch sagen, dass sich ihr Zustand innerhalb der vergangenen fünf Jahre verschlechtert habe. Nach Auswertung der gesundheitlichen Beschwerden wird deutlich, dass die „Volkskrankheit“ Rückenschmerz auch in der Universität das beherrschende Problem ist. 64 Prozent der Beschäftigten leiden unter mäßigen bis starken Rückenschmerzen und 62 Prozent klagen über Nackenschmerzen. An dritter Stelle rangiert ein dem psychischen Bereich zuzuordnende Beschwerdebild der „Inneren Unruhe“. Eine gesunde Lebensweise erschweren vor allem die Faktoren Stress, Bewegungsmangel und Ernährung.

## **Zusammenhang von Gesundheit und Arbeitsbedingungen**

Mit dem Fragebogen wurde zudem erfasst, ob die Beschäftigten einen Zusammenhang zwischen ihren Beschwerden und ihren Arbeitsbedingungen sehen. Das bejahen ein Drittel der Antwortenden, jeder zehnte ist sich unschlüssig und die Hälfte sagen „nein“. Weiterhin wurden die Bejahenden befragt, ob Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen ihre Beschwerden lindern könnten - dies bejahten drei Viertel. In diesem Verständnis sieht die Projektgruppe einen guten Ausgangspunkt für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung - zumal die befragten Beschäftigten eine gesundheitsbewusste Gruppe darstellen: Fast zwei Drittel achten stark bis sehr stark auf ihre Gesundheit.

Die Projektgruppe wird nun auf der Grundlage der ihr vorliegenden Ergebnisse diskutieren, wie im Bereich der Arbeitsorganisation Verbesserungen umgesetzt werden können. Sie ist sich bewusst, dass es eines kontinuierlichen und nachhaltigen Konzepts bedarf, um gesundheitliche Aspekte in allen dienstlichen Bereichen mit einzugliedern. Zudem sollen in Zukunft dazu noch stärker die Betroffenen mit einbezogen werden.

Da Rückenschmerzen, Stress und Bewegungsmangel ein Problemschwerpunkt bei den Beschäftigten bilden, bietet das Institut für Sport und Sportwissenschaft ein „Arbeitsplatzbezogenes Bewegungsprogramm“ an. Es basiert auf Erkenntnissen gesundheitswissenschaftlicher Untersuchungen, in denen seit längerem der Zusammenhang zwischen Stress, Bewegungsmangel und Rückenschmerzen bekannt ist.

Genauere Informationen bei **Frau Kriegel**, Tel: -7955;  
e-mail: [gesunde.uni@sport.uka.de](mailto:gesunde.uni@sport.uka.de)

Aber auch im **Walk-In-Zentrum** wird in Form der Wirbelsäulengymnastik auf diese Problematik eingegangen.

Mit den im Mai geplanten **Aktionstagen** bietet die Projektgruppe eine Plattform, um den Austausch zwischen Beschäftigten und Universität zu fördern. Auch wird dem Wunsch nach mehr Informationstransparenz nachgekommen.

## **Aktionstage Mai 2003** **„Gesundheit & gesundes Arbeiten“**

Am 15.05. fällt der Startschuss für eine Reihe von Aktionstagen unter dem Motto „Gesundheit & gesundes Arbeiten“. Sie, als Mitarbeiterin und Mitarbeiter der Universität Karlsruhe sind eingeladen, an einer Reihe von Mitmachaktionen, Informationen und Schnupperkursen teilzunehmen.

Inhalte der jeweils dreistündigen Aktionstage sind u.a. Fitness- und Gesundheits-Checks, Tipps zum Umgang mit Stress, Anleitung zur Durchführung von Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz. Es wird ein großes **Preisausschreiben** stattfinden, dessen Gewinnerziehung der Kanzler Dr. Ertmann am 28.05.03 um 15 Uhr vornimmt. Des weiteren stehen Ansprechpartner aus dem Bereich Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Gesundheit zur Verfügung, die Sie einladen, sich über Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung unter den Aspekten Ergonomie und Sicherheitstechnik zu beraten.

Auch für den kleinen Hunger zwischendurch ist gesorgt!

### **Das Program:**

<b>Aktionen/Schnupperkurse</b>	<b>Tag</b>	<b>Zeit/Uhr</b>
Tipps zur ergonomischen Gestaltung des Büros	jeden	12.15 und 13.15
Bürogymnastik	jeden	Dez 45
Gesundheits-Check	jeden	11.00 – 14.00
Gedächtnistraining	21.05.	11.30 und 12.30
Entspannung	15./27.05.	11.45 und 12.30
Stressmanager (Check-Up)	21./22./27.05.	11.00 – 14.00
Fitness-Check	15./19./26.05.	11.00 – 14.00

### **Termin / Ort**

15.05.2003 (Neues Forum, Geb. 30.95, Straße am Forum, Eingangsbereich)

19.05.2003 (Physik, Geb. 30.22, Engesserstraße 7, Eingangsbereich)

21.05.2003 (Verwaltung, 10.12, Kaiserstraße 12, vor den Studienbüros)

22.05.2003 (Westhochschule, 06.35, Hertzstraße 16, Eingangsbereich)

26.05.2003 (Informatik, 50.34, Am Fasanengarten 5, Eingangsbereich)

27.05.2003 (Maschinenbau, 10.23, Kaiserstraße 10, Eingangsbereich)

### **Organisation der Aktionstage:**

Claudia Kriegel (IfSS, Geb.Nr. 40.40, Tel. -7955/ vormittags) -

e-mail: [kriegel@sport.uka.de](mailto:kriegel@sport.uka.de)



Universität Karlsruhe (TH)  
Projekt „*gesunde Universität*“

# AKTIONSTAGE

## „Gesundheit & gesundes Arbeiten“

### Termine

**15.05.**  
Neues Forum (30.95)

**19.05.**  
Physik (30.22)

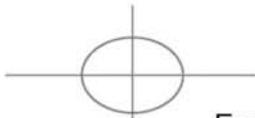
**21.05.**  
Verwaltung (10.12)

**22.05.**  
Westhochschule (06.35)

**26.05.**  
Informatik (50.34)

**27.05.**  
Maschinenbau (10.23)

**Jeweils 11-14 Uhr**



### Infostände

rund um das Thema  
Ergonomie, Gesundheit und Sicherheit  
am Arbeitsplatz



### Aktionen

Fitnesscheck  
Gesundheitscheck  
Stressmanagement  
Preisverleihung

### Schnupperkurse

Bürogymnastik  
Entspannung  
Tipps für rückengerechte Haltung  
beim Arbeiten  
Gedächtnistraining

Info: Claudia Kriegel (0721) 608-7955 / [www.uni-karlsruhe.de/~gesunde-uni](http://www.uni-karlsruhe.de/~gesunde-uni)



Badischer Gemeindeunfallversicherungsverband  
Badische Unfallkasse



Kompetenz in Büro- & Sitzmöbeln

## **Für folgende Seminare der kww sind für Uni-Mitarbeiter/innen noch Plätze frei**

### **Gedächtnistraining – Neueste Lernmethoden für fitte Köpfe (Für alle Interessierten)**

Über- oder Unterforderung, Stress und Routinetätigkeit müssen keine Stolpersteine in der Bewältigung der geistigen Anforderungen sein. Jeder Mensch verfügt über ein unausgeschöpftes Potenzial im Kopf. Dazu ist es erforderlich, einerseits die Informationsflut für sich selbst zu reduzieren, aber auch die Gefahr der Spezialisierung und möglichen Unterforderung zu beachten. In der Zusammenarbeit von Kurzspeicher und Gedächtnis liegt das Geheimnis für hohe Leistungsfähigkeit, Gedächtniskunst und mentale Belastbarkeit. Das Seminar zeigt ganzheitliche Trainingsmöglichkeiten (Beschleunigung der Verarbeitung von Informationen) und Merktechniken wie Assoziieren, Loci-Methode und das Zahlen-Bilder-System auf, die leicht und schnell umsetzbar sind. Ziel ist es, über die Vernetzung von Lernen, Bewegen und Entspannen die persönliche Balance zu finden, aus der heraus die optimale geistige Leistung erbracht werden kann.

#### **Termin:**

**16./17. Juni 2003 9.00 – 17.00 Uhr**

**Gebühr Uni-Mitarbeiter/in: 190,- EUR**

**Gebühr Extern: 380,- EUR**

**Ort: Geb. 50.41 (AVG), Raum 145/146**

**Referentin: Hedda Hansen**

### **Schwierige Gesprächssituationen meistern (Für Verwaltungsmitarbeiter und technisches Personal)**

Gespräche nehmen einen großen Raum im Arbeitsalltag ein. In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie Kommunikationsstrukturen klarer und differenzierter wahrnehmen können. Dies hilft Ihnen, Unstimmigkeiten, Spannungen und Auseinandersetzungen, die zwischen oder mit Ihren Kollegen/ Mitarbeitern bestehen, zu erkennen und zu einem konstruktiven Umgang im täglichen Miteinander zu finden. In praktischen Übungen können Sie Ihr Gesprächsverhalten und die Wirkung auf Ihr Gegenüber erfahren und neue Verhaltensweisen ausprobieren.

#### **Termin:**

**23./24. Juni 2003 9.00 – 17.00 Uhr**

**Gebühr Uni-Mitarbeiter/in: 230,- EUR**

**Gebühr Extern: 460,- EUR**

**Ort: AVG, Geb. 50.41, Raum 145/146**

**Referentin: Judith Schneider**

### **Zeit- und Selbstmanagement selbstverantwortlich gestalten lernen (Für alle Interessierten)**

Gerade in Zeiten erhöhter Beanspruchung und Arbeitsbelastung ist es wichtig, über ein erfolgreiches Zeit- und Selbstmanagement zu verfügen. Ein zielorientierter Umgang mit Ihrer Zeit hilft Ihnen, Ihre Arbeitsfreude und Leistungsfähigkeit zu steigern, sich selbst optimal zu organisieren und Ihre Ziele zu erreichen. Im Seminar analysieren Sie Ihren bisherigen Arbeitstil und schaffen die Voraussetzungen, um Ihren Stärken entsprechend

selbstverantwortlich die kostbare Ressource Zeit für das Wesentliche einzusetzen. Sie erkennen persönliche Zeitfallen und erlernen Methoden, um mit Belastung und Stress umzugehen.

Beim Erfahrungsaustausch und Coaching fünf Wochen nach dem Seminartermin werden Problemfelder und die Erfolgsfaktoren aus dem Arbeitsalltag bilanziert und analysiert. Vertiefende Maßnahmen zur Effizienzsteigerung werden vorgestellt.

**Termin:**

**20./21. Mai 2003 und 1. Juli 2003 9.00 – 17.00 Uhr/ 13.00 – 17.00 Uhr**

**Gebühr Uni-Mitarbeiter/in: 260,- EUR**

**Gebühr Extern: 520,- EUR**

**Ort: Forum, Raum SR A/B**

**Referentin: Bettina Bechtel**

## **Kundenorientierung an der Universität**

**Für alle Dienststellen- und Verwaltungsmitarbeiterinnen, die bei ihrer Tätigkeit viel Publikumskontakt haben**

Die Qualität der Kundenbeziehungen - im Kontakt mit internen wie externen Kunden - leistet einen entscheidenden Beitrag zum Image des Unternehmens Universität und dessen Kultur. Kundenorientierte Kommunikation und (kundenorientierte) Verhaltensweisen sind Schlüssel zur Erhöhung der Kundenzufriedenheit - und nicht zuletzt zur Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter/innen selbst.

Dieses Seminar geht auf die Bedeutung der Kundenorientierung im Universitätsbetrieb und die Basisanforderungen ein. Mittels lebendigem Intensivtraining (auch mit dem Telefon), Übungen in Einzel- und Gruppenarbeit können kundenorientierte Kommunikationstechniken sowie der professionelle Umgang mit schwierigen Kundentypen erprobt werden.

**Termin:**

**16./17. Juli 2003 9.00 – 17.00 Uhr**

**Gebühr Uni-Mitarbeiter/in: 123,- EUR**

**Gebühr Extern: 420,- EUR**

**Ort: AVG, Geb. 5 0.41, Raum 145/146**

**Referentin: Nicole Massoth**

**Anmeldung : e-Mail: [elke.franz@verwaltung.uni-karlsruhe.de](mailto:elke.franz@verwaltung.uni-karlsruhe.de)**