



Universität Karlsruhe(TH)

Personalrat Aktuell

Juli 2003

- 1: Arbeitgeber gefährden Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst
- 2: Agenda 2010
- 3: Altersteilzeit unter 60 Jahren
- 4: Weiterbildungsfahrt 2003
- 5: Urlaubsregelungen
- 6: Aktuelles: Kurz notiert
- 7: Personalversammlung 2003
- 8: Mitglieder des Personalrats

Arbeitgeber gefährden Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst

Nach der Kündigung der Weihnachts- und Urlaubsgeldtarifverträge durch die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) am Dienstag (17. Juni Anm.d.Red.) sieht die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) die Neugestaltung des Tarifrechts für die rund 2,1 Millionen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst insgesamt in Gefahr. „Statt das Tarifergebnis auf die Beamten zu übertragen, wollen die öffentlichen Arbeitgeber jetzt alle Beschäftigten melken“, kritisierte Kurt Martin vom ver.di-Bundesvorstand die Entscheidung. „Ausgerechnet an dem Tag, an dem vor 50 Jahren die Arbeiter in der DDR gegen Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen auf die Straße gegangen sind, beschließen die politisch Verantwortlichen in den Ländern, ihren Beschäftigten in die Taschen zu greifen.“

Die ver.di-Bundestarifkommission werde am 9. Juli zusammenkommen und das weitere Vorgehen beraten. Als Konsequenz der Kündigung würden zunächst alle bereits vereinbarten Termine zur Neugestaltung des Tarifrechts ausgesetzt. Nach den Worten Martins haben die Länder in drei Punkten gegen das Tarifergebnis vom Januar verstoßen, das sie selbst erst im April unterschrieben haben. Erstens habe man sich als Kompensation für die Erhöhung bei den Monatsgehältern darauf geeinigt, das Weihnachtsgeld weiterhin auf dem Niveau von 1993 einzufrieren. Die heutige Kündigung aber zielt auf eine Absenkung weit darüber hinaus.

Zweitens habe man eine sogenannte Prozessvereinbarung für die Neugestaltung des Tarifrechts getroffen, die eine Vereinheitlichung des Tarifrechts für die Beschäftigten bei allen drei öffentlichen Arbeitgebern, also Bund, Ländern

und Gemeinden vorsähe. Dort sei auch ausdrücklich geregelt, dass sämtliche Änderungen im Tarifsistem im Rahmen dieses Prozesses verhandelt würden und dabei unter dem Vorbehalt einer Gesamteinigung stünden. Nachdem die Länder bereits die Verhandlungsgemeinschaft mit Bund und Kommunen aufgekündigt hätten, wollten sie nun für ihre Beschäftigten Absenkungen bei den Jahreseinkommen durchsetzen, die je nach Bundesland auch noch unterschiedlich ausfallen könnten. „Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld der Beschäftigten, die gute Arbeit leisten - oftmals rund um die Uhr - soll der Willkür der Ministerpräsidenten unterliegen“, so Martin.



Außerdem verstoße die Kürzungsabsicht gegen ein weiteres Ziel der Prozessvereinbarung, nämlich die Abkopplung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeiter und Angestellten vom Beamtenrecht. Als Grund für die geplanten Eingriffe werde immer wieder vorgetragen, man wolle wegen der Gleichbehandlung die Streichungen bei den Beamten auch bei den anderen Beschäftigtengruppen vollziehen. Martin sagte weiter: „Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind nicht dafür verantwortlich, dass durch den Bund-Länder-Kompromiss im Steuerrecht z.B. in den letzten zwei Jahren 50 Milliarden Euro an Körperschaftssteuer den Kapitalgesellschaften geschenkt wurden. Jetzt sollen sie die Steuermindereinnahmen bezahlen.“

Herausgeber/V.i.S.d.P.: Harald Reutter
ver.di-Bundesvorstand



Agenda 2010

Die Bundesrepublik befindet sich in einem starken Veränderungsprozess: Die fortschreitende Globalisierung verstärkt den internationalen Wettbewerb zwischen Unternehmen und Volkswirtschaften. Deutschland hat darüber hinaus die immensen Kosten der deutschen Einheit zu tragen. Diese Kosten gingen bisher allerdings fast gänzlich zu Lasten der sozialen Sicherungssysteme, die durch die demographische Entwicklung zusätzlich unter Druck geraten. Arbeitslosigkeit und Staatsverschuldung sind mit den bisher üblichen Mitteln nicht mehr zu bewältigen.

In dieser Situation ist eine Neuorientierung der staatlichen und sozialen Finanzierungssysteme unumgänglich.

Die Agenda 2010 soll ein umfassendes Paket von Maßnahmen sein, diese Probleme zu bewältigen.

Reformiert werden sollen vor allem die Bereiche:

- Gesundheit,
- Arbeit,
- Sozialsysteme,
- Steuern, Haushalt und staatliche Aufgabenverteilung,
- Programm für Ostdeutschland sowie
- Bildung und Forschung.

In der laufenden Diskussion steht der Umbau des Sozialstaats im Vordergrund. Die Sozialsysteme leiden unter der gleichbleibend hohen Arbeitslosigkeit und den Folgen der deutschen Einheit. Die Kosten für einzelne Leistungen sind dagegen nicht Grund für die Probleme. Deshalb muss die Einnahmesituation verbessert werden. Dies kann nur durch die Verringerung der Arbeitslosigkeit und die Erschließung neuer Finanzquellen geschehen.

Bei der Schaffung von Arbeitsplätzen hat sich die Arbeitgeberseite durchgesetzt, die behauptet, dass eine Verringerung der Lohnnebenkosten eine spürbare Entlastung und so mehr Arbeitsplätze bringen würde.

Die Regierung versucht darüber hinaus durch eine effektivere Arbeitsvermittlung einerseits und Absenkung der Leistungen in der Arbeitslosenhilfe auf Sozialhilfeniveau andererseits, Arbeitslose in Arbeit zu drängen. In welche Arbeit allerdings, weiß niemand zu sagen.

Arbeitsplätze entstehen jedoch ausschließlich in den Betrieben und bei öffentlichen Arbeitgebern. Letztere haben mit der hohen Staatsverschuldung zu kämpfen. Der größte öffentliche Arbeitgeber, die Kommunen stehen am Rande des Bankrotts.

Die Behauptung, es müssten zur Bewältigung der anstehenden Aufgaben alle gleichermaßen nach ihrer Leistungsfähigkeit herangezogen werden, entspricht in keiner Weise den vorbereiteten Maßnahmen.

Langsam wächst jedoch der Wille, eine Bürgerversicherung zu schaffen, in die alle entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit einzahlen. Damit würden die Einnahmen deutlich steigen. Allerdings muss dann auch über eine Grundsicherung nachgedacht werden, über die hinaus sich jeder selbst versichern muss.

Damit ist dann aber auch klar, dass individuelle und gesellschaftliche Risiken, wie Krankheit und Arbeitslosigkeit, immer stärker privatisiert werden. Das bedeutet im Klartext: Weniger Leistung und/oder höhere Beiträge, die dann nicht mehr paritätisch vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer geleistet werden.

Auch bei den staatlichen Einnahmen ergibt sich eine Benachteiligung kleiner und mittlerer Einkommen:

Gewinn- und Vermögenseinkommen wurden 1980 noch durchschnittlich mit 15,3 Prozent besteuert. 2001 waren es noch 8 Prozent. Die steuerliche Belastung der Löhne und Gehälter nahm im gleichen Zeitraum von 15,8 auf 18,5 Prozent zu. 1983 zu Beginn der Ära Kohl machten Körperschaftssteuer und veranlagte Einkommenssteuer noch 14,3 Prozent der gesamten Steuereinnahmen aus. Im Jahr 2002 waren es noch 2,3 Prozent, während die Lohnsteuern über 37 Prozent zum Steueraufkommen beitrugen, gegenüber 33% 1983.

Eine Korrektur dieser Politik ist dringend geboten, in der Agenda 2010 ist davon aber nicht viel zu sehen.



Altersteilzeit vor dem 60. Lebensjahr immer noch möglich – auch ohne Einverständnis des Professors / der Professorin

Seit einiger Zeit kursiert in der Universität das Gerücht, Altersteilzeit für Beschäftigte unter 60 Jahren sei nur möglich, wenn die jeweilige Institutsleitung und die Fakultät einverstanden seien.

Das ist so nicht richtig und veranlasst den Personalrat zu folgendem Hinweis:

– Der Antrag auf Altersteilzeit richtet sich immer an die Dienststelle, das ist in unserem Falle die Universität Karlsruhe (TH), nicht etwa das Institut. Vertreten wird die Dienststelle durch das Rektorat. Die Gewährung einer Altersteilzeit fällt in der Regel in den Zuständigkeitsbereich des Kanzlers und wird von der Abteilung Personal & Soziales bearbeitet.

– Die Abteilung Personal & Soziales entscheidet über jeden einzelnen Antrag nach pflichtgemäßem Ermessen, d.h. die berechtigten Interessen des Antragstellers / der Antragstellerin werden gegen die berechtigten Interessen der Dienststelle abgewogen, und zwar so, dass die Entscheidung gegebenenfalls einer gerichtlichen Prüfung standhält.

Quelle für Missverständnisse könnte das Rundschreiben des Rektorats "Altersteilzeit für Angestellte und Arbeiter/innen der Universität Karlsruhe (TH)" vom 19.12.02 (s.Seite 5) gewesen sein, in welchem über einen Grundsatzbeschluss des Rektorats berichtet wird.

Möglicherweise haben das einige Professorinnen und Professoren so verstanden, dass sie eine beantragte Altersteilzeit einfach ablehnen können. Das steht aber keineswegs im Rundschreiben drin, sondern nur, dass bei Nachbesetzungen Arbeitslose oder Berufsanfänger einzustellen sind bzw., wenn das nicht geht, die jeweiligen Einrichtungen und Institute die dann entstehenden Mehrkosten selber tragen müssen.

In einem Brief an den Rektor hat der Personalrat auf die missverständlichen Formulierungen im Rundschreiben hingewiesen und um Klärstellung gebeten.

Diese erfolgte durch ein Schreiben des Stellvertreters des Kanzlers, Herrn Jock, am 05.06.03.

D.h. die Beschäftigten können auch in Zukunft davon ausgehen, dass Anträge auf Gewährung von Altersteilzeit von Beschäftigten, die keinen Rechtsanspruch auf Bewilligung haben, nicht generell abgelehnt werden. Vielmehr wird in jedem Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen entschieden.





Rundschreiben des Rektorats zur Altersteilzeit vom 19.12.2002

Altersteilzeit für Angestellte und Arbeiter/ innen der Universität Karlsruhe (TH)

hier: Verfahrensregelungen und finanzielle Auswirkungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Tarifvertragsparteien des Öffentlichen Dienstes haben auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes am 05.05.1998 einen Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit vereinbart. Ziel dieses Tarifvertrages ist es, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen gleichenden und früheren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu ermöglichen und vorrangig Auszubildenden oder Arbeitslosen eine Beschäftigungsmöglichkeit zu eröffnen.

Für die Altersgruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, besteht ein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Altersteilzeit. Für den Personenkreis der unter 60jährigen sieht der Tarifvertrag lediglich die Möglichkeit der Inanspruchnahme als „Kann-Regelung“ vor. Anträgen von Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr, aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben, muss die Universität als Arbeitgeber grundsätzlich nicht zustimmen. Die Entscheidung über einen solchen Antrag ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen. Hierbei sind die persönlichen Interessen der Beschäftigten und die dienstlichen Belange des Arbeitgebers (der Fakultät, des Instituts, der Einrichtung etc.) gegeneinander abzuwägen.

Die Gewährung von Altersteilzeit ist auf zwei Arten möglich. Es kann entweder als „Teilzeitmodell“ oder in Form eines „Blockmodells“ vereinbart werden. Beim Teilzeitmodell wird die bisherige Arbeitszeit des/der Beschäftigten bis zum Eintritt in den Ruhestand um die Hälfte reduziert. Beim Blockmodell ist zu unterscheiden zwischen der Arbeitsphase und der Freistellungsphase. In diesem Fall wird die Gesamtdauer der Beschäftigung ab Beginn der Altersteilzeit bis zum Rentenbeginn halbiert. In der ersten Hälfte wird die bisherige Arbeitszeit beibehalten (Arbeitsphase) und in der zweiten Hälfte wird der/die Beschäftigte von der Arbeit freigestellt (Freistellungsphase). Unabhängig

vom gewählten Modell erhalten die Beschäftigten in der Regel 83% des bis zum Beginn der Altersteilzeit gewährten Nettoentgelts.

Die Weitergewährung von Bezügen an die in Altersteilzeit befindlichen Beschäftigten hat zur Folge, dass bis zum Zeitpunkt des endgültigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis eine finanzielle Belastung für die Universität entsteht. Diese finanzielle Verpflichtung besteht auch in der Zeit der Freistellungsphase beim sog. Blockmodell. Da in aller Regel die Besonderheiten des Arbeitsplatzes eine Nachfolgebesezung erforderlich machen, ist eine Entscheidung über die Finanzierung der bei einer Nachfolgebesezung entstehenden Personalkosten unerlässlich. Das Rektorat hat sich daher in Anbetracht der bereits bewilligten Fälle von Altersteilzeit und der daraus in der Zukunft entstehenden Kosten sehr eingehend mit der künftigen Handhabung bei der Bewilligung entsprechender Anträge beschäftigt. Die in der Sitzung am 04.12.2002 erfolgte Grundsatzentscheidung dient dazu, Klarheit und Transparenz im Umgang mit den Anträgen zu erreichen und vor allem die Position des Rektorats bezüglich der finanziellen Auswirkungen bei Nachfolgebesezungen zu verdeutlichen. Der Senat wurde in seiner Sitzung am 16.12.2002 über die nachstehend genannten Regelungen informiert.

1. Zur Vermeidung weit in der Zukunft liegender finanzieller Risiken werden Anträge auf Altersteilzeit von Beschäftigten, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, künftig nur noch bewilligt, wenn der Beginn der Altersteilzeit vor dem 01.01.2005 liegt.
2. Sollte die Notwendigkeit der Nachfolgebesezung eines/einer in Altersteilzeit befindlichen Mitarbeiters/Mitarbeiterin bestehen, sind zur Vermeidung von Kosten für die Universität zwingend die Förderleistungen der Arbeitsverwaltung in Anspruch zu nehmen. Dieses bedeutet die Einstellung eines/einer Arbeitslosen oder die Einstellung eines/einer Auszubildenden. In bestimmten Aufgabenbereichen bietet sich in solchen Fällen die Übernahme von eigenen Auszubildenden an.
3. Sollte aus bestimmten Gründen oder solchen, die heute noch gar nicht bekannt sind,



eine Inanspruchnahme von Förderleistungen des Arbeitsamtes nicht möglich sein, dann sind die Kosten der Nachfolgebesezung nicht nur bei Beschäftigten im Drittmittelbereich, sondern auch bei der Nachfolgebesezung von Planstellen ausschließlich aus Mitteln der Universitätseinrichtung (Institut, Fakultät etc.) zu finanzieren.

4. Sofern die Problematik der Folgefinanzierung durch Wegfall der Stelle (z.B. durch Einbeziehung in den Solidarpakt) nicht besteht, wird in solchen Fällen den Anträgen auf Gewährung von Altersteilzeit entsprochen.

5. Die v.g. Regelungen werden auch auf die Fälle angewandt, bei denen die Zustimmung zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit bereits in der Vergangenheit erfolgt ist. Diese Festlegung erfolgt vor dem Hintergrund der fi-

nanziellen Folgen der Altersteilzeit. Notwendig ist daher, auch in diesen Fällen die Förderleistungen der Arbeitsverwaltung zwingend in Anspruch zu nehmen.

Das Rektorat bittet um Verständnis dafür, dass wegen der unmittelbar der Universität entstehenden finanziellen Verpflichtungen bei der Gewährung von Altersteilzeit eine andersgertete Entscheidung nicht möglich war. Es wird gebeten, die Beschäftigten in Ihrem Verantwortungsbereich von dieser Grundsatzentscheidung in geeigneter Weise zu informieren. Die Personalvertretung ist von der Entscheidung des Rektorats unterrichtet.

Mit freundlichen Grüßen

Jock
Stellvertreter des Kanzlers

Weiterbildungsfahrt 2003

Unter Altkanzler Dr. Selmayr durfte der Personalrat jedes Jahr für die Beschäftigten der Universität eine Weiterbildungsfahrt zur Besichtigung einer Firma oder einer Messe organisieren. Es wurde z.B. für den Metallbereich das Stahlwerk in Völklingen angeboten, für die Glasbläser und Laboranten eine Besichtigung der Firma Schott in Mainz. Fachbezogene Exkursionen zu verschiedenen Messen wurden ebenfalls durchgeführt.

Der Personalrat hat nun auch von unserem jetzigen Kanzler Dr. Ertmann grünes Licht für eine Weiterbildungsfahrt bekommen. Daher plant der Arbeitskreis "Aus- u. Weiterbildung" des Personalrats im Herbst 2003 eine Weiterbildungsfahrt. Wohin es geht und für welchen Berufszweig, wird noch nicht verraten.



Besondere Urlaubsregelungen

Urlaub während der Vorlesungszeit, Zusatzurlaub für behinderte Menschen

Immer wieder kommt die Frage auf, ob Beschäftigte der Universität Anspruch auf Urlaub auch während des Semesters, d. h. in der Vorlesungszeit, haben. Hierzu sagt das Universitätsgesetz (UG) von Baden-Württemberg folgendes:

§ 61, Absatz 4:

„Professoren, Hochschuldozenten, Oberassistenten, Oberingenieure und wissenschaftliche Assistenten haben ihren Erholungsurlaub während der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen, es sei denn, dass dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern.“

Dazu gibt es außerdem einen klarstellenden

Erlass des Ministeriums:

Es wird darauf hingewiesen, dass „eine generelle Urlaubsverweigerung außerhalb der Semesterferien für Mitarbeiter, die nicht unter § 61, Abs. 4 UG fallen, nicht rechtmäßig ist.“ Weiter heißt es dort, „dass die Entscheidung über ein Urlaubsgesuch im Einzelfall der Überprüfung dahingehend bedarf, ob dienstliche Gründe der Urlaubsgewährung entgegenstehen.“

Für behinderte Beschäftigte gibt es zwei Regelungen. Da ist einmal der zusätzliche Urlaub für Schwerbehinderte (mit mehr als 50 Grad der Behinderung) im Sozialgesetzbuch IX (SGB), § 125 festgeschrieben:

Zusatzurlaub

„Schwer behinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwer behinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.“

Für behinderte Beamte ist in deren Urlaubsverordnung (UrlVO) für Baden-Württemberg im § 8, Absatz 1 formuliert:

Zusätzlicher Erholungsurlaub

„Ein Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen erhalten Beamte, deren Grad der Behinderung weniger als 50, aber mindestens 30 beträgt; dasselbe gilt bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um weniger als 50 vom Hundert, aber mindestens um 25 vom Hundert.“

Diese Bestimmung ist in den Tarifverträgen für Angestellte (BAT) und Arbeiter sowie Arbeiterinnen (MTArb) im öffentlichen Dienst übernommen worden, sie ist also für alle behinderten Beschäftigten der Universität gültig.

Allgemein gilt: Wenn Beschäftigte und Vorgesetzte sich über die zeitliche Lage des Erholungsurlaubs nicht einigen können, muss der Personalrat hinzugezogen werden, denn in diesem Falle hat er mitzubestimmen gemäß § 79 Landespersonalvertretungsgesetz.

Quelle: PR Uni Tübingen





Kurz notiert

Renten

Renteninformation ab 2004

Per Gesetz wurden die gesetzlichen Rentenversicherungsträger verpflichtet, ab 2004 jedem Versicherten eine persönliche Renteninformation zuzustellen. Die Rentenversicherungsträger haben die Einführung jedoch vorgezogen, damit die Versicherten den neuen Service so früh als möglich für ihre Vorsorgeplanung nutzen können. Eine Renteninformation erhalten grundsätzlich alle Versicherten die 27 Jahre und älter sind und 5 Jahre Beiträge gezahlt haben. Sie beinhaltet Informationen über Rentenansprüche, auch im Falle der Erwerbsminderung, sowie eine Hochrechnung über die voraussichtliche Altersrente bei Erreichen des 65. Lebensjahres. Diese Hochrechnung ist jedoch wegen zu optimistischer Annahmen schon in die Kritik geraten. (www.bfa.de/ bzw. www.lva.de/)

VBL

Das Sterbegeld entfällt

Durch die Neuregelung der Zusatzversorgung (VBL) entfällt das bisher durch die VBL auf Antrag gezahlte Sterbegeld für Rentenberechtigte und deren Ehegatten ab dem Jahr 2008. In der Übergangszeit bis 2008 wird das Sterbegeld jährlich bis zur Aufzehrung reduziert. (Näheres siehe § 35 Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) bei www.vbl.de/)

Zertifizierungsnummer bei VBL-extra für die Steuererklärung nicht erforderlich

Jedes „Riesterprodukt“, das auf dem Markt angeboten wird, musste nach den Angaben des Zertifizierungsgesetzes durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen überprüft werden und bekam, wenn alle Maßgaben des Gesetzes erfüllt waren, das Zertifikat (Zertifizierungsnummer). Ausgenommen vom Zertifizierungsgesetz ist unter anderem die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), da sie als Pensionskasse die Mindestanforderungen des Gesetzgebers erfüllt (mehr unter www.vbl.de/).

In diesem Zusammenhang wurde deshalb auf eine zusätzliche Zertifizierung verzichtet.

Elternzeit - Auswirkung auf die Versorgungspunkte bei der VBL-Pflichtversicherung

Für jeden Kalendermonat ohne Arbeitsentgelt, in dem das Arbeitsverhältnis auf Grund von Elternzeit ruht, werden für jedes Kind, für das Anspruch auf Elternzeit besteht, Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro in diesem Monat ergeben würden. Wird während der Elternzeit die Arbeitszeit lediglich reduziert und beträgt das monatliche Zusatzversorgungspflichtige Entgelt weniger als 500 Euro, wird nur das geringere Entgelt für die Bemessung der Versorgungspunkte berücksichtigt.

VBL-Pflichtversicherung bei vollendetem 65. Lebensjahr

Bisher konnte die Pflichtversicherung nach dem 65. Lebensjahr nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen weitergeführt werden. Diese Regelung wurde in den neuen Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) nicht übernommen. Somit sind Beschäftigte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und deren Arbeitsverhältnis fortbesteht, weiterhin zu versichern, wenn sie die Voraussetzungen für die Pflichtversicherung erfüllen.

Tarif

Auszahlung der Bezüge

Im Rahmen der Tarifrunde 2003 wurde den Arbeitgebern als sogenanntes Kompensationsgeschäft die Möglichkeit gegeben, ab Dezember 2003 jeweils im Dezember die Lohn- und Gehaltszahlungen vom 15. auf den letzten des Monats zu verschieben. Auf Anordnung des Finanzministeriums wird dies ab Dezember 2003 für alle künftigen Gehaltszahlungen erfolgen. Betroffen sind Angestellte, Arbeiter und natürlich auch Auszubildende, wissenschaftliche Hilfskräfte sowie außertariflich Vergütete mit Verweis im Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag.

An alle Hiwi

Unter www.tarifini.de finden studentische Beschäftigte eine Menge Tipps und Anregungen.



Kein Verheiratetenzuschlag für eingetragene Lebenspartnerschaften

Angestellten im öffentlichen Dienst, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) vom 16.02.2001 leben, steht nach einem Urteil des LAG Düsseldorf vom 5. Dezember 2002 (Revision ist zugelassen) kein Ortszuschlag für Verheiratete (nach § 29 Abschnitt B, Absatz 2 Nr. 1 BAT) zu.

Urlaubsgeld auch bei Inanspruchnahme des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld

Bisher wurde Bezieherinnen von Zuschüssen zum Mutterschaftsgeld das Urlaubsgeld verweigert, weil der Zuschuss tarifrechtlich nicht zu den Bezügen zählt. Mit Urteil vom 20.08.2002 –Az.: 9 AZR 353/01– hat das Bundesarbeitsgericht dies nun korrigiert. Nach dieser Entscheidung ist der Muttergeldzuschuss jetzt wie „Bezüge“ zu behandeln. Voraussetzung für den Anspruch ist allerdings stets, dass volle drei Monate im 1. Halbjahr Bezüge (oder Zuschüsse) zum Mutterschaftsgeld gezahlt wurden.

Arbeitgeber beschließen, den Tarifvertrag für die Zuwendung (Weihnachtsgeld) und den Tarifvertrag für das Urlaubsgeld zu kündigen

Am 17. Juni 2003 beschlossen die Arbeitgeber, die oben genannten Tarifverträge zu kündigen. Am 9. Juli 2003 tagte die Bundestarifkommission von ver.di, um das weitere Vorgehen zu beraten.

Welche Auswirkungen hat die Kündigung für die Beschäftigten?

Die Kündigung des Weihnachtsgeld-Tarifvertrages ist jeweils zum 30. Juni eines jeden Jahres möglich, die Kündigung des Urlaubsgeld-Tarifvertrages mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluss. Es ist also davon auszugehen, dass die Kündigung zum 30. Juni 2003 bzw. zum 31. Juli 2003 erfolgen wird (jeweils frühest möglicher Zeitpunkt).

Urlaubsgeld

Da das Urlaubsgeld für 2003 schon am 15. Juli gezahlt wird, also vor dem möglichen Kündigungstermin, ist für 2003 das Urlaubsgeld sicher. Für die Zeit bis zur Neuregelung gilt folgendes: Da laut Tarifvertragsgesetz die Nachwirkung eintritt, haben tarifgebundene Arbeitnehmer bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses weiterhin Anspruch auf Urlaubsgeld. Bei nach dem 31. Juli 2003 eingestellten Ar-

beitnehmern besteht kein Rechtsanspruch auf Urlaubsgeld mehr.

Zur Erinnerung: Nach bisheriger Regelung wurde Urlaubsgeld für ein Kalenderjahr gezahlt, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt waren:

- Das Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis im öffentlichen Dienst musste am 1. Juli dieses Jahres bestehen.
- Das Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis im öffentlichen Dienst musste seit dem 1. Januar des Jahres ununterbrochen bestanden haben.

Weihnachtsgeld

Diese Zuwendung ist für 2003 nur durch die Nachwirkung bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses für tarifgebundene Arbeitnehmer abgesichert, weil der mögliche Kündigungszeitpunkt der 30. Juni 2003 ist, das Weihnachtsgeld aber erst im November ausgezahlt wird. Für alle nach dem 30. Juni 2003 eingestellten Arbeitnehmer besteht kein Anspruch auf die Zuwendung.

Haben Sie schon einmal unsere Web-Seiten besucht?

www.verwaltung.uni-karlsruhe.de/~personalrat/

Dort finden Sie z.B. laufend aktualisierte Neuigkeiten unter:



Nachgeschaut und Nachgefragt



Vorankündigung Personalversammlung 2003

**Dienstag, den 30.09.2003
um 13:30 Uhr
Gehrtsen-Hörsaal**





Mitglieder des Personalrats Stand Juli 2003

Vorstand

Krahl, Joachim	Personalrat	3940
Wicht, Günter	Zentrale Betriebstechnik	3013/6533
Dr. Müschen, Ulrich	IBT	2651
Pöllmann, Elke	Personalrat	8043
Hoffmann, Reinhard	Zentrale Betriebstechnik	3011

Angestellte:

Berker, Sabine	Mikrobiologie	4169
Eichler, Ursula	Personalrat / Frauenvertreterin	3940/3616
Frank, Siegfried	Schwerbehindertenvertretung	6065
Gübel, Ekkehard	Fachgebiet Strömungsmaschinen	2361
Hoffmann, Reinhard	Zentrale Betriebstechnik	3011
Kiefer, Klaus-Peter	Engler-Bunte-Institut	2569
Krahl, Joachim	Personalrat	3940
Opfer, Ulrich	Physikalisches Institut	3464
Pöllmann, Elke	Personalrat	8043
Schlachter, Christian	Anorg.Chemie	2963
Seel, Norbert	Personalrat	6533
Vollmer, Stefanie	Organische Chemie	2910
Walther, Ingrid	Kristall- u. Materiallabor	3551
Wiegel, Bernhard	Zoologie II	3989
Zoller, Heinz	Betriebs- und Dialogsysteme	4054

Arbeiter:

Bayer, Bruno	Kollegiengebäude am Ehrenhof	4738
Regner, Hartmut	Prozeßrechentechnik	7114
Wicht, Günter	Zentrale Betriebstechnik	3013

Beamte:

Böhm, Martina	Universitätsbibliothek	7942
Füßler, Klaus	Hauptabteilung V	3002
Dr. Müschen, Ulrich	IBT	2651

Jugend - und Auszubildenden - Vertretung

Vorsitzende

Frank, Antje	Experimentelle Kernphysik	1055/3530
--------------	---------------------------	-----------

Mitglieder

Hill, Melanie	Zoologie II	8672
Höhne, Sebastian	Meteorologie u. Klimaforschung	1055/2830
Ludwig, Markus	IEH	2518
Zipfel, Michael	Produktionstechnik	2446