


# Universität Karlsruhe(TH)

## Personalrat Aktuell

**November 2003**

- 
- **Bericht über die Personalversammlung**
  - **Wahl der Frauenvertreterin**
  - **Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld**
  - **Hartz und die Folgen**
  - **Mini-Jobs**
  - **Gehaltstabelle für Beamte**
  - **Kurz notiert**
  - **Nachgeschaut und nachgefragt: VBL Kantine**
  - **Veränderungen im Personalrat**
  - **Mitglieder im Personalrat**



## Bericht über die Personalversammlung im Oktober

Zu Beginn der Versammlung konnte der Personalratsvorsitzende zahlreiche Beschäftigte begrüßen. Zu den Gästen gehörten der Kanzler Dr. Ertmann und sein Stellvertreter Herr Jock, Herr Dr. Bestler vom Arbeitsmedizinischen Dienst sowie Frau Dr. Zuber-Knost. Die Gewerkschaft ver.di war durch Frau Amely Poll vertreten und der Hauptpersonalrat durch Herrn Stefan Quadt. Der Rektor ließ sich wegen dringender Amtsgeschäfte entschuldigen.

Nach der Begrüßung stellte sich die für die Universität zuständige Gewerkschaftssekretärin vor und sprach über die neuen Regelungen des Kündigungsschutzes, der Zuwendungen (Weihnachtsgeld) sowie des Urlaubsgelds. Hierüber hatten wir in unserem letzten Info bereits berichtet. Das Info kann auf unserer Webseite nachgelesen werden.

Danach stellte Dr. Gröben vom Arbeitskreis "Gesunde Universität" die Ergebnisse der vom Arbeitskreis durchgeführten Befragung vor. Immerhin hatten 30 Prozent den an 1600 Beschäftigte verschickten Fragebogen beantwortet. Die Ergebnisse liegen dem Personalrat vor und können demnächst ebenfalls auf unserer Webseite eingesehen werden. Nun sollen die Institute unterrichtet und um eine Stellungnahme gebeten werden.

Ein Schwerpunkt des folgenden Rechenschaftsberichts waren die Umstrukturierungsbemühungen der Universität und die vielfältigen Auswirkungen auf die Beschäftigten. Die von der Landesregierung verordneten Einsparungen haben unter anderem zum Solidarpakt geführt. Nach dessen Auslaufen in 2006 seien jetzt bereits weitere Einsparungen in Höhe von 90 Millionen Euro vorgesehen.

Krahl sprach von einer Gerechtigkeitslücke und einem kaum zu überbietenden Zynismus des Ministerpräsidenten, „der die Beamtenschaft in schamloser Weise benachteiligt und dann sagt, aus Gründen der Gerechtigkeit müsse man das mit den Arbeitern und Angestellten auch so machen.“ Diese Ungerechtigkeit setze sich nach unten fort. Da sei es dann kein Wunder, wenn bei Beratungsgesprächen, bei denen es sehr häufig um Eingruppierungsthemen gehe, eine ungerechte Bezahlung beklagt werde. Gerade im Drittmittelbereich gebe es nur eine Minderheit von ProfessorInnen, die

den Zusammenhang von Motivation und Leistungsfähigkeit erfassen würden und bereit seien aus dem „Drittmittelkuchen“ auch etwas an die Beschäftigten weiterzugeben. Da es außerdem Bereiche gebe, an denen nichts zu verteilen sei, führe das dazu, dass bei gleicher Arbeit die Einen leistungsgerecht bezahlt würden und die Anderen eben nicht, „weil unser Arbeitgeber, das Land, das bei der Zuteilung der Personalmittel halt vor langer Zeit mal so verordnet hat“. Dies sei eine Nivellierung nach unten.

Ausgegangen war der Vorsitzende von der im letzten Jahr durchgeführten Evaluation (Bewertung) der Verwaltung, deren Ergebnisse inzwischen auch dem Personalrat vorliegen. Sie ergab, dass die Zentralverwaltung gut bis sehr gut arbeitet. Dennoch mache die Tatsache misstrauisch, wenn bereits vor dem Vorliegen der Untersuchung, die ja eigentlich Grundlage einer Umstrukturierung sein sollte, vom Kanzler und seinem Stellvertreter eine Neustrukturierung der Zentralverwaltung vorgelegt wurde. So sei deutlich geworden, „dass die Evaluation im wesentlichen eben doch den Zweck zu haben scheint, den Arbeitsdruck auf das Fußvolk zu erhöhen und – davon ganz unabhängig die Strukturveränderung im wesentlichen der Anpassung an die vorhandenen Personalgegebenheiten, insbesondere beim höheren Dienst dient.“

Der Personalrat sei aber an einer sinnvollen Strukturveränderung sehr interessiert, nur müsse sich diese auch sinnvoll auf den Gesamtbetrieb Universität beziehen. Dies werde schon seit Jahren gefordert allerdings ohne sichtbaren Erfolg.

Allerdings werde dem Kanzler auch die Arbeit durch die Landesregierung schwergemacht, die ständig mit neuen Ideen – keineswegs immer sinnvollen – dazwischenfunke. So sei auch das neue Universitätsgesetz, das ja schon wieder im nächsten Jahr novelliert wird, eher hinderlich, da man ja nicht wissen könne, was da denn noch so alles auf uns zukommt. Das Vorhaben, den Universitäten mehr Autonomie zu gewähren, könne ja auch dazu führen, dass sich der Staat immer mehr aus der beruflichen Bildung herauschleicht und den Universitäten den Geldhahn zudreht.

Weiter betonte Krahl: "Die Universität Karlsruhe gehört national und international zur Spitzenklasse und das zeigt eigentlich schon, dass wir hier nicht zu doof sind, eine Uni richtig zu betreiben." Der Personalrat werde sein besonderes Augenmerk darauf richten, „allzu forsche Privatisierungsideen abzuwehren“, die Weiterbildung für das Personal voranzutreiben und die Ressourcen der Universität sinnvoll und effizient einzusetzen. „Koordinierter Ressourceneinsatz. Dazu brauchen wir gar keine neuen Steuerinstrumente und Evaluationen bis zum Abwinken durch Leute die von unserem Laden sowieso kaum was verstehen,“ so Krahl.

Als Beispiel nannte er den Werkstattbeauftragtenausschuss, den man mit neuem Namen und erweiterten Kompetenzen wiederbeleben könne. Auch die Kosten-Leistungs-Rechnung könne durchaus ein brauchbares Instrument sein, wenn man es sinnvoll einsetze.

Besonders wichtig sei ein vernünftiger Personaleinsatz: „...ob Beschäftigte ihre Fähigkeiten wirklich optimal in Arbeit umsetzen können, hängt von verschiedenen, eben gerade nicht technischen Faktoren ab. Solche Faktoren sind beispielsweise:

- Vertrauen zu den Vorgesetzten
- die Überzeugung, dass die zu erfüllenden Aufgaben sinnvoll sind
- Anerkennung von Leistung und das Gefühl, als Mensch betrachtet und behandelt zu werden.

Diese Dinge sind innerhalb der Universität durchaus zum Positiven beeinflussbar. Das kostet wenig Geld, aber es erfordert viel Einsicht, Toleranz und Solidarität bei allen Beteiligten.“

Anschließend meldete sich der Kanzler zu Wort und sagte Herr Krahl habe die Universität nur schlecht dargestellt. „Was mich begeistert“, fuhr er fort, „Karlsruhe ist ein Mekka der Naturwissenschaften. Unsere Universität ist für Studierende nach Berlin und München der beliebteste Standort“, was man auch an der Steigerung der Studienanfängerzahl um 20% bis

50% im letzten Jahr ablesen könne. „Das ist unser aller Erfolg! Wir sind Spitze!“ So habe es im letzten Jahr „tolle Verbesserungsvorschläge“ gegeben. Nur hat er leider nichts zu deren Umsetzung gesagt. Ein Beschäftigter warf ein, Mängel würden nicht oder erst nach sehr langer Zeit und nur unter starkem Drängen abgestellt, wie zum Beispiel die Sauberkeit und der technische Zustand von Toiletten. Darauf antwortete Dr. Ertmann: „Sagen Sie es uns, nur so können wir es abstellen!“ Er betonte, dass die Verwaltung nachfrageorientiert arbeite und deshalb Mängel nur abgestellt werden könnten, wenn sie von den

Beschäftigten auch gemeldet würden. Damit erweckte er allerdings den Anschein, als brauche man nur einen Mangel anzeigen und schon werde er beseitigt. Dass dem nicht so ist, wissen wir alle und das es auch nicht so sein kann weiß auch der Kanzler, denn bei der schnellen Beseitigung von Mängeln spielen auch andere, längerfristige Überlegungen eine Rolle, nicht zuletzt auch die Finanzlage oder die Überlastung des zuständigen Personals.

Als frohe Botschaft berichtete der Kanzler von dem neuen Tagungshotel der Universität in Freudenstadt, das von jedem Beschäftigten genutzt werden könne. Man habe die Tarifstruktur so gestaltet, dass es jedem möglich sei, dort abzustiegen. Näheres erfahren Sie auf der Web-Seite der Universität unter „Mitarbeiter“.

Die „Kundenzufriedenheitsanalyse“ der Verwaltung sei im Druck. Sie liegt dem Personalrat inzwischen auch vor. Man solle jetzt damit weitermachen, sich mit anderen Universitäten zu vergleichen, wie zum Beispiel Darmstadt oder Heidelberg.

Zum Thema Umstrukturierung in der Verwaltung sagte er, es habe sich um einen internen Ablauf gehandelt, der nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Evaluation stünde. Auf Nachfrage von Herrn Quadt vom Hauptpersonalrat ergänzte er, man habe eigentlich nur aus einer Hauptabteilung zwei gemacht, wobei keine Personalmehrkosten entstanden seien, weil beide in Personalunion geleitet würden.....



Weiter berichtete er von einem Treffen der Kanzler aller Universitäten, wo über die Einführung eines Wissenschaftstarifvertrags für die Universitäten gesprochen worden sei. Er halte dies für sinnvoll. „Man kann schließlich kein beliebiges Wasserwirtschaftsamt mit einer Universität vergleichen“. Die Strukturen seien zu unterschiedlich. Dabei übersah er aber, dass dieser Vorschlag schon ein uralter Hut ist, der schon damals schnell zu den Akten gelegt wurde. Der Kanzler der Universität stünde dann nämlich in Tarifverhandlungen der großen Gewerkschaft ver.di gegenüber. Es würde auch keineswegs ausschließlich um die Gehälter der Wissenschaftler verhandelt, sondern um den Lohn und die Gehälter aller Beschäftigten. Dabei würden von der Arbeitgeberseite Universität die Interessen der Dauerbeschäftigten und älteren Mitarbeiter gegen die der jungen Wissenschaftler ausgespielt werden.



Auch im Bereich der Weiterbildung betonte Dr. Ertmann die Nachfrageorientierung der Universitätsleitung und bemängelte es fehle an Nachfrage. Dabei hat der Personalrat nach der Durchführung einer Bedarfsumfrage (siehe Bericht im letzten Info des Personalrats) den Bedarf sehr wohl schon vor längerer Zeit mitgeteilt.

Schließlich kam der Kanzler noch auf die Reduzierung der Betriebskosten zu sprechen. Es sei nicht in Ordnung, wenn für die Gebäudebetriebskosten genauso viel ausgegeben würde, wie für die Forschung! Dabei sollte er doch wissen, dass die Betriebskosten unmittelbar von Art und Umfang der Forschung abhängen. Seine Aussage, eine Reduzierung der Betriebskosten sei zur Zeit kaum möglich, weil man zur Zeit nicht in der Lage sei, die Kosten bestimmten Verursachern zuzurechnen, kann sich nur darauf beziehen, dass es nach den von Forschung und Lehre notwendig erzeugten Kosten auch einen variablen Teil gibt, der durch das Verhalten der Beschäftigten zu beeinflussen sei.

„10% dieser Betriebskosten seien einzusparen“, so der Kanzler. Doch worum geht es hier! Rechnen wir einmal nach: 80% der Gebäudebetriebskosten sind der Forschung unmittelbar zuzurechnen. Bleiben 20%, von den wiederum 10% einzusparen seien, das sind 2% der Gesamtsumme!

Packen wir es an liebe Kolleginnen und Kollegen!

Es war eine interessante und abwechslungsreiche Veranstaltung!

### Aus Daten, Zahlen, Fakten ein Info-Blatt Der Universität

Personal			
Personal-Stellen (Haushaltsplan)	1997	2001	2002
▶ Universitätsprofessoren/innen (C4)	173	177,0	178,0
▶ Universitätsprofessoren/innen (C3)	104	94,0	97,0
▶ Wissenschaftliches Personal ohne C4/C3	845	827,5	821,5
▶ Nichtwissenschaftliches Personal			
Bibliothekspersonal	73	72,0	71,0
Verwaltungspersonal	381	370,0	370,5
Technisches Personal	812	764,5	742,5
▶ <b>Personal-Stellen (gesamt)</b>	<b>2.388</b>	<b>2.305,0</b>	<b>2.280,5</b>
<small>Hinweis: Zahl der Stellen ist nicht gleich Zahl der Beschäftigten (Personen), da Voll- u. Teilzeitbeschäftigte</small>			
Drittmittelbeschäftigte Personen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)			
▶ Wissenschaftliches Personal	908	967	1.078
▶ Nichtwissenschaftliches Personal	226	262	269
▶ <b>Drittmittelbeschäftigte Personen (gesamt)</b>	<b>1.134</b>	<b>1.229</b>	<b>1.347</b>
▶ <b>Gesamtzahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Personen (auf Stellen u. aus Drittmitteln)</b>	<b>4.079</b>	<b>3.995</b>	<b>3.969</b>
▶ Wissenschaftliche Hilfskräfte (WS)	2.286	1.896	1.914
▶ Lehrbeauftragte	310	221	236
▶ Auszubildende	167	147	138
Finanzen (Ist-Ausgaben in Mio Euro)			
	1997	2001	2002
▶ Personalausgaben	157,22*	120,05**	124,0**
▶ Sächliche Verwaltungsausgaben	38,81*	25,72**	26,3**
▶ Investitionsausgaben	11,66*	4,19**	6,2**
▶ Sonstige Ausgaben	1,69*	0,26**	0,3**
▶ <b>Gesamtausgaben 1997</b>	<b>209,37*</b>		
▶ <b>Drittmittelausgaben</b>	<b>58,70</b>	<b>70,71</b>	<b>82,8</b>
<b>Gesamtausgaben 2001/2002</b>		<b>220,93</b>	<b>239,6</b>
▶ <b>Bauausgaben</b>	<b>27,827</b>	<b>30,549</b>	<b>18,777</b>
<small>(Quelle: Staatl. Verm.- u. Hochbauamt)</small>			
Infrastruktur			
	1997	2001	2002
▶ Campusfläche (rd. 92 Fußballfelder*)	62,8 ha	67,2 ha*	67,2 ha*
▶ Zahl der Gebäude (einschl. Anmietungen)	153	156	179
▶ Zahl der Räume (einschl. Anmietungen)	12.844	12.588	12.937
▶ Raumfläche in m <sup>2</sup>	406.703	396.425	400.425
▶ Hörsäle mit mehr als 100 Plätzen		38	40
Versorgung und Entsorgung der Infrastruktur			
▶ Stromverbrauch (kWh)	37.975.461	38.952.720	38.534.877
▶ Stromkosten (Euro)	3.249.099	3.318.159	3.366.312
▶ Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> )	403.389	344.342	427.447
▶ Wasser-/Abwasserkosten (Euro)	1.025.177	996.784	1.133.613
▶ Heizkosten einschl. Gasverbrauch (Euro)	2.141.609	2.024.097	1.905.431

\* mit Drittmitteln \*\* ohne Drittmittel



## Wahl der Frauenvertreterin

Der Personalrat beglückwünscht die neue Frauenvertreterin **Sabine Berker** zu ihrer überzeugenden Wahl. Weit über 300 Frauen aus dem Bereich Verwaltung und Technik haben von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht. Dies zeigt, dass die Bedeutung des Amtes in den Augen der Frauen gestiegen ist und stärkt die Position der Frauenvertretung an der Universität Karlsruhe.

Als Stellvertreterin bleibt **Ulrike Welte** weiterhin im Amt.

Sabine Berker: "Ich bedanke mich für das mir entgegengebrachte Vertrauen. Bei der Wahl gab es erfreulicherweise eine hohe Wahlbeteiligung. Für die Frauenvertretung ist es wichtig und notwendig, dass die wahlberechtigten Frauen ihr Recht wahrnehmen und die Gelegenheit zur Wahl nutzen. Das Votum der Frauen verdeutlicht der Dienststelle, dass die nicht-wissenschaftlichen weiblichen Beschäftigten das Interesse haben, mit ihren Belangen und Anliegen vertreten zu werden und stärkt auf diese Weise der Frauenvertretung den Rücken. Die hohe Wahlbeteiligung werde ich auch als ein Erfolg der Arbeit meiner Vorgängerin Frau Eichler, der ich dafür an dieser Stelle herzlich danken will.

Ich sehe meine Aufgabe darin, die Position der Frauen an der Universität zu stärken und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern."

Die rechtliche Grundlage für die Arbeit der Frauenvertreterin ist das Landesgleichberechtigungsgesetz (LGIG). Es sieht die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in den Behörden des Landes vor.

Dies beinhaltet insbesondere die **gezielte berufliche Förderung** von Frauen, die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen und die deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind als Männer und den Abbau bestehender Benachteiligungen.

Gefördert werden soll auch die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** für Frauen und Männer.

Fördermaßnahme soll sein die Erstellung eines **Frauenförderplans**.

### **Gezielte berufliche Förderung**

Insbesondere sollen Weiterbildungsveranstaltungen angeboten werden, die eine Weiterqua-

lifikation ermöglichen und/oder auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereitet, bei denen Frauen gering repräsentiert sind.

Bei Durchführung von beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen soll darauf geachtet werden, dass Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern unter vierzehn Jahren eine Teilnahme möglich ist.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Dienststellen können auf Antrag über eine gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

### **Teilzeit**

Die Dienststelle hat unter Einbeziehung der Frauenvertreterin ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben zu schaffen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

### **Beurlaubung**

Die Dienststelle hat insbesondere den aus familiären Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Beurlaubten soll in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben werden, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.

### **Frauenförderplan was ist das?**

#### **Wer muss ihn erstellen?**

Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis mindestens 50 Beschäftigte umfasst. Es muss mindestens ein Frauenförderplan erstellt werden. Bei der Erstellung und Anpassung ist die Frauenvertreterin frühzeitig zu beteiligen

#### **Wie lange gilt er ?**

4 Jahre. Bei erheblichen strukturellen Änderungen soll er angepasst werden.

#### **Wer darf ihn einsehen?**

Die Frauenförderpläne sind der Dienstaufsichtsbehörde oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, vorzulegen. Er ist in der Dienststelle an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhängen oder in sonstiger Weise bekannt zumachen.



### **Welchen Inhalt muss er haben?**

Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, z.B. Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten, Anzahl der Bewerbungen -gegliedert nach Geschlecht-, Anzahl der Einstellungen -gegliedert nach Geschlecht-.

Der Frauenförderplan muss genaue Ziel- und Zeitvorgaben enthalten zur deutlichen Erhöhung des Anteils der Frauen bei der Einstel-

lung und Beförderung in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, unter Berücksichtigung der Ausgangslage.

### **Wichtig zu wissen für alle weiblichen Beschäftigten:**

**Sie können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Frauenvertreterin wenden!**

**Die Frauenvertreterin und ihre Stellvertreterin unterliegen der Verschwiegenheitspflicht!**



## Herzlichen Glückwunsch!



Die Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Personalrat der Universität Karlsruhe (TH) gratulieren

### **Ruben Bonzanin, Institut für Bodenmechanik und Felsmechanik**

herzlich zum 2. Kammersieger im Beruf Maschinenbaumechaniker Fachrichtung: Allgemeiner Maschinenbau.

Wir wünschen weiterhin viel Erfolg im Berufsleben.





## Urlaubsgeld und Zuwendungen (Weihnachtsgeld) für Angestellte, Arbeiter Auszubildende und wiss. Hilfskräfte

Nach dem neuesten Rundschreiben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWFK) gilt für oben genannten Personenkreis folgendes:

Arbeitnehmer, die vor dem 1.8.2003 eingestellt wurden und deren Arbeitsverhältnis fortbesteht, erhalten bis auf weiteres das Urlaubsgeld und die Zuwendung in der bisherigen Höhe.

### Urlaubsgeld

Für alle nach dem 1.8.2003 Eingestellten wird kein Urlaubsgeld mehr gezahlt.

Das gilt auch für folgende Fälle:

- Statuswechsel z.B. vom Arbeiter zum Angestellten beim selben Arbeitgeber
- Wechsel zu einer anderen Dienststelle des Landes unter Auflösung und Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages
- Übernahme eines Auszubildenden beim selben Arbeitgeber
- Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages im Anschluss an ein bestehendes, befristetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber

### Besonderheiten

Vor dem 1.8.2003 Vollzeit Beschäftigte deren Arbeitsverhältnis teils unbefristet und teils befristet ist, verlieren das Urlaubsgeld anteilmäßig, wenn der befristete Teil ihres Arbeitsverhältnisses nach dem 1.8.2003 endet und befristet oder unbefristet fortgesetzt wird.

Hat der Beschäftigte vor dem 1.8.2003 ein unbefristetes Teilzeitarbeitsverhältnis inne und wird lediglich die Arbeitszeit nach dem 1.8.2003 aufgestockt oder verringert, erhält der Beschäftigte weiterhin anteilmäßig Urlaubsgeld.

Der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist keine Neueinstellung. Folglich erhält der Arbeitnehmer dessen Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem 1.8.2003 abgeschlossen wurde, das Urlaubsgeld anteilig weiter.

### Zuwendung

Die obigen Ausführungen zur Verfahrensweise beim Urlaubsgeld gelten ebenso für die Zuwendung. Die Höhe der Zuwendung richtet sich für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende die nach dem 1.8.2003 eingestellt wurden, nach den für die Beamten zu erwartenden landesrechtlichen Vorschriften.

Die Zuwendung beträgt voraussichtlich 63,96%.

Für die familienbezogenen Bestandteile im Ortszuschlag bei Angestellten bzw. Sozialzuschlag bei den Arbeitern soll es beim tariflich festgelegten Bemessungssatz von 83,79 % bleiben.

### Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Bei wissenschaftlichen Hilfskräften wird ab Wintersemester 2003/2004 nur noch 80% der bisherigen Zuwendung gezahlt.





## Hartz und die Folgen für Arbeitnehmer, Arbeitssuchende und Arbeitslose

In den vergangenen Jahren erhielten die Arbeitsämter der Bundesrepublik ca. 5,6 Milliarden DM Bundeszuschüsse pro Jahr. Für 2003 war ursprünglich geplant, dass die Arbeitsämter ohne Bundeszuschuss auskommen sollen. Dieses Ziel sollte durch die Durchsetzung zahlreicher Maßnahmen sichergestellt werden. Natürlich benötigten die Arbeitsämter auch 2003 Zuschüsse von Seiten des Bundes – und erhielten sie auch – trotzdem traten, wie wir alle wissen, die neuen Arbeitsmarkt-Reformgesetze in Kraft. Hier einige Beispiele, wie sich diese Maßnahmen in Karlsruhe auswirken:

Drastische Streichungen bei allen „Kann-Maßnahmen“ wie z.B.:

- ABM. Es werden nur noch ABM-Maßnahmen bewilligt, deren Laufzeit weniger als ein Jahr beträgt. Sollte die ABM-Maßnahme nicht zu einem Dauerarbeitsverhältnis führen, entsteht dadurch kein Anspruch auf Arbeitslosengeld.
- Bildungsmaßnahmen. Durch die Kürzung der bereitgestellten Finanzmittel um 50% gegenüber dem Vorjahr werden so gut wie keine Umschulungsmaßnahmen mehr durchgeführt. Weiterbildungsmaßnahmen werden nur noch dann finanziert, wenn mit 70% Wahrscheinlichkeit gesichert ist, dass die Maßnahme unmittelbar zu einer Einstellung führt. Die Maßnahmen werden in Module unterteilt und nur die absolut notwendigen Module werden genehmigt. Personen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (mehr) haben, erhalten bis auf wenige Härtefälle keine Förderung mehr. Um den Wettbewerb zwischen den einzelnen Bildungsträgern zu fördern, entfällt das bisherige Recht der Arbeitsämter, Angebote zu prüfen und gezielt zu vermitteln. Vielmehr verteilt das Arbeitsamt jetzt „Bildungsgutscheine“. Die Personen, die eine Weiterbildung in Anspruch nehmen wollen, müssen die Angebote der diversen Bildungsträger nun selbst prüfen und entscheiden, bei wem sie sich weiterbilden. Das Problem dabei ist, da die gezielte Steuerung durch das Arbeitsamt wegfällt, sind die Kurse teilweise nicht ausgelastet und entfallen ersatzlos.

Auslagerung der „klassischen“ Arbeitsvermittlung vom Arbeitsamt auf PersonalService-Agenturen (PSA):

Jedes Arbeitsamt hat die Pflicht, für die Einrichtung mindestens einer PSA zu sorgen, die die ursprünglichen Aufgaben des Arbeitsamtes übernehmen sollen, nämlich

- Arbeitnehmerüberlassung mit dem Ziel der Vermittlung eines festen Arbeitsplatzes
- Unterstützung der Arbeitssuche in verleihefreien Zeiten
- (Weiter-)qualifizierung in verleihefreien Zeiten

Für Karlsruhe sollen insgesamt 9 Arbeitsvermittlungstellen als PSA anerkannt werden, die dann vom Arbeitsamt Karlsruhe den Auftrag erhalten, ca 300 Personen zu vermitteln. Sollte es der PSA gelingen, die Person in ein Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln, erhält die PSA eine Erfolgsprämie. Die Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes werden aufgehoben.

**Wegen der aktuellen Gesetzgebung sind folgende Fälle besonders zu beachten:**

### Frühzeitige Arbeitssuche bei drohender Arbeitslosigkeit

Das Sozialgesetzbuch III (SGB III) wurde entsprechend der Empfehlung der „Hartz-Kommission“ zur frühzeitigen Arbeitssuche um verschiedene Paragraphen ergänzt. Das bedeutet für Arbeitnehmer im allgemeinen, dass sie ab dem 1.7.2003 verpflichtet sind, frühzeitig vor Beendigung ihres Versicherungspflichtverhältnisses eigenverantwortlich nach einer Beschäftigung zu suchen.  
(§ 2 Abs. 5 Nr. 2 SGB III)

### Konkret bedeutet es

a) für Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag, deren Kündigungsfrist unter drei Monaten liegt, egal ob sie gekündigt werden, selbst kündigen oder einen Auflösungsvertrag abschließen, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. „Unverzüglich“ heisst im allgemeinen Rechtsverkehr „ohne schuldhaftes Zögern“, dabei ist von einem Zeitraum von sieben Kalendertagen auszugehen.

**Achtung:** Mit dem Zeitpunkt der Kenntnismahme ist nicht der Beendigungszeitpunkt gemeint.





Ist die Kündigungsfrist länger als 3 Monate und liegt der Kenntnisnahmezeitpunkt vor diesen drei Monaten, ist die unverzügliche Meldung beim Arbeitsamt drei Monate vor dem Beendigungszeitpunkt ausreichend.

**b) für Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag.** Endet der befristete Vertrag regulär durch Fristablauf und wird ein Folgevertrag in Aussicht gestellt, ist der Beschäftigte trotzdem verpflichtet, sich unverzüglich, persönlich 3 Monate vor Fristablauf (Beendigungszeitpunkt) beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden.

Wird der befristete Arbeitsvertrag während der Vertragslaufzeit durch Auflösungsvertrag, Kündigung seitens des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers vorzeitig, d.h. vor Fristablauf beendet, gilt die unter unbefristete Arbeitsverträge geschilderte Verfahrensweise.

Ist die Befristung 3 Monate oder kürzer, muss die Meldung schon zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses erfolgen. .

Befristete Verträge bei denen der Beendigungszeitpunkt eine auflösende Bedingung ist (z.B. Krankheitsvertretung) in diesen Fällen muss, nach Bekanntgabe des Beendigungszeitpunktes durch den Arbeitgeber, in unserem Beispiel (erlangte Arbeitsfähigkeit der erkrankten Person) seitens des Arbeitnehmers unverzüglich die Meldung beim Arbeitsamt erfolgen.

Werden die obengenannten Fristen versäumt, droht eine Minderung des Arbeitslosengeldes für jeden Tag der verspäteten Meldung.

1. bei einem Bemessungsentgelt bis 400 € um 7 €
2. bei einem Bemessungsentgelt bis 700 € um 35 €
3. bei einem Bemessungsentgelt über 700 € um 50 €

Die Minderung ist jedoch auf den Betrag begrenzt, der sich bei einer Verspätung von 30 Tagen errechnet.

Im übrigen muss dem Arbeitnehmer für diesen Gang zum Arbeitsamt auf Antrag Arbeitsbefreiung gewährt werden.

### Keine Meldepflicht besteht

- für Auszubildende in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis
- wenn nahtlos von einem zum anderen Arbeitsverhältnis gewechselt wird. Wichtig ist dabei, dass der Folgevertrag bereits 3 Monate vor Fristablauf des alten Vertrages unterschrieben ist. (z.B.: erstes befristetes Arbeitsverhältnis, nahtloser Übergang zum zweiten)
- bei Arbeitsverhältnissen von weniger als 6 Wochen.

Bestehen Zweifel ob man zum meldepflichtigen Personenkreis gehört, empfiehlt der Personalrat, Erkundigungen beim Arbeitsamt einzuholen.

Die Meldung zur frühzeitigen Arbeitssuche ersetzt **nicht** die Meldung der Arbeitslosigkeit.

**Wichtig:** Es ist zu unterscheiden zwischen dem Begriff „arbeitssuchend“ und „arbeitslos“.





## Immer noch Hartz: Minijobs

Ab dem 1. April 2003 werden die bisherigen „geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf 325 €-Basis“ in „Mini-Jobs“ umbenannt. Natürlich ändert sich nicht nur der Name, sondern auch inhaltlich einiges. Ob alles einfacher wird, wie von der Regierung behauptet, möge jeder Leser selbst beurteilen.

### Formen von Minijobs

Zum besseren Verständnis der Minijob-Beschäftigungsverhältnisse

1. geringfügig entlohnte Minijobs
2. Minijobs in Privathaushalten (Besonderheiten gelten für Vereine)
3. kurzfristige Minijobs
4. Niedriglohnjobs

werden ihre Merkmale kurz beschrieben und die für Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber zu beachtenden Regelungen gegenübergestellt.

### Zuständigkeiten

Für die Minijobs unter Punkt 1, 2, 3 ist die **Minijob-Zentrale** bei der Bundesknappschaft ([www.minijob-zentrale.de/](http://www.minijob-zentrale.de/)) zuständig. Bei Punkt 4 sind es die jeweiligen Krankenkassen der Arbeitnehmer.

### 1. Geringfügig entlohnte Minijobs

Geringfügig entlohnte Minijobs sind Arbeitsverhältnisse bis zu einem maximalen Entgelt von 400 € im Monat.

**Wichtig:** Maßgebend für die Befreiung von der Versicherungspflicht ist der

Durchschnittsverdienst innerhalb von 12 Monaten, der 400 € nicht überschreiten darf (Berechnungsbeispiel und Ausnahmeregelung siehe unten).

### Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer sind die Minijobs abgabenfrei.

Es dürfen mehrere geringfügig entlohnte Minijobs getätigt werden, allerdings nur bei verschiedenen Arbeitgebern und die Summe aller

Entgelte darf die 400 €-Grenze nicht überschreiten.

Des Weiteren kann ein Minijob abgabenfrei zur Hauptbeschäftigung getätigt werden, weitere Minijobs werden mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und sind dann sozial- und steuerpflichtig, es sei denn es handelt sich um mehrere kurzfristige Minijobs nach Punkt 3.

Rentenanwartschaften können erworben werden, wenn der Minijobber die Differenz von 7,5 % zwischen dem 12 %igen Rentenbeitrag des Arbeitgebers und dem vollen Rentenversicherungsbeitrag von derzeit 19,5 % selbst bezahlt.

Die Rentenbeitragszahlung muss der Arbeitnehmer schriftlich beim Arbeitgeber beantragen, der zieht ihm den Beitrag vom Entgelt ab und überweist den Betrag samt Arbeitgeberpauschale an die Minijob-Zentrale. Der Arbeitnehmer kann die Zahlung von Rentenbeiträgen jederzeit beantragen.

Auf Ausnahmeregelungen sei an dieser Stelle nur hingewiesen, weitergehende Informationen gibt die Minijob-Zentrale.

Auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es für die Minijobber, wenn es im Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag festgelegt ist.

**400 €-Grenze beachten!**

Ebenso besteht die Pflicht zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit (max. für 42 Tage), Mutterschutz und Kur.

### Arbeitgeber

Arbeitgeber zahlen für Minijobs Pauschalabgaben von 25 % der Verdiensthöhe des Arbeitnehmers (2 % Steuern, 11 % KV, 12 % RV). Außerdem muss für die Sicherung der Entgeltfortzahlung eine Umlage von 1,3 % (0,1 % für Mutterschutz und 1,2 % für Krankheits- und Kuraufwendungen) entrichtet werden.

Für kleinere und mittlere Betriebe besteht die Möglichkeit der teilweisen Kostenerstattung der Umlage. Anträge sind an die Minijob-Zentrale zu richten.



### Berechnungsbeispiel eines Durchschnittsverdienstes

Oktober – Mai:

Verdienst:  $550 \text{ €} = 8 \text{ Monate} \times 550 \text{ €} = 4.400 \text{ €}$

Juni – September:

Verdienst  $200 \text{ €} = 4 \text{ Monate} \times 200 \text{ €} = 800 \text{ €}$

Summe: 12 Monate = 5.200 €

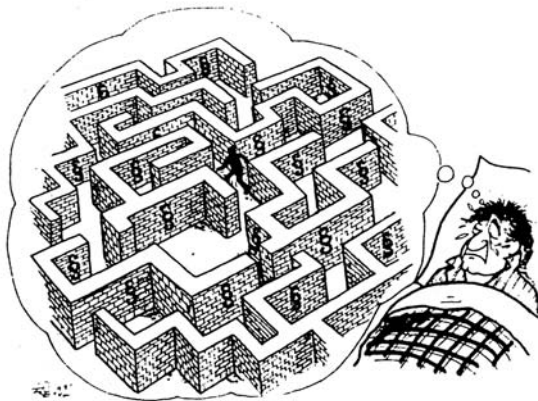
Monatliches Durchschnittsentgelt:

$5.200 \text{ €} : 12 = 433,33 \text{ €}$

**Fazit:** Der Monatsdurchschnitt liegt über 400 € und somit besteht Sozialversicherungspflicht!

**Ausnahme:** Eine unvorhergesehene pro Jahr max. 2-malige Überschreitung der Verdienstgrenze von max. 400 € ist für die Beitragsbefreiung unschädlich.

Kommentar: **Hoch lebe der Bürokratismus!**



## 2. Minijobs in Privathaushalten

Minijobs in Privathaushalten umfassen hausnahe Tätigkeiten z.B. Pflege und Betreuung von Kindern, Alten und Kranken, Gartenarbeit, putzen, kochen, waschen usw. (besondere Regelungen gelten für Vereine).

### Arbeitnehmer

Bei Minijobs in Privathaushalten gelten die gleichen Regeln wie unter Punkt 1) (Arbeitnehmer) beschrieben.

**Ausnahme:** Um Rentenanwartschaften zu erwerben, muss ein erhöhter Beitrag zur RV geleistet werden, nämlich 14,5 % (19,5 % gesetzlicher Beitragssatz minus 5 % Arbeitgeber-RV-Pauschalbeitrag).

### Arbeitgeber

Die Pauschalaufwendungen betragen nur 12% (jeweils 5 % für RV und KV plus 2% Steuern des zu zahlenden Entgelts plus einer Umlage von 1,3% für Entgeltfortzahlung, Mutterschutz und Kur).

10% der Aufwendungen (maximal 510 €) können jährlich von der Steuer abgesetzt werden.

**Vereinen** wird zusätzlich zum 400 €-Grenzbetrag eine abgabenfreie monatliche Aufwandsentschädigung von 154 € (1.848 € jährlich) für Betreuer und Übungsleiter gewährt, d.h. der monatliche Grenzbetrag beträgt 554 €.

## 3. Kurzfristige Minijobs

Kurzfristige Minijobs liegen vor, wenn die Beschäftigung auf 2 Monate oder weniger als 50 Arbeitstage im Jahr befristet ist.

### Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Es müssen keinerlei Abgaben entrichtet werden.

## 4. Niedriglohnjobs

Niedriglohnjobs sind Arbeitsverhältnisse bei einem Verdienst zwischen 400 € und 800 € (Gleitzone).

### Arbeitnehmer

Bei Überschreiten der 400 € Grenze besteht in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht. Damit nicht gleich die volle Abgabenlast wirksam wird, erfolgt die Erhöhung des Arbeitnehmeranteils kontinuierlich, d.h., die Hälfte von 4 % bei 400 € bis zur Hälfte von 21 % bei 800 €. Man spricht hier von einer Gleitzone.

Als Beitragsbemessungsgrundlage dient nicht das volle Entgelt, sondern sie wird nach einer bestimmten Formel errechnet.

### Arbeitgeber

Als Abgaben zahlen sie bei Niedriglohnjobs immer den Arbeitgeberanteil, d.h. die Hälfte von 21 % des tatsächlichen Entgelts.



## Besoldungstabelle für Beamte

### Grundgehaltssätze

ab 1. April/1. Juli 2003 (Erhöh. 2,4 v.H.)  
- Monatsbeträge in EUR -

**Besoldungsordnung A** Gültig ab 01. April 2003 für Bes.Gr. A 2 – A 11  
Gültig ab 01. Juli 2003 für Bes.Gr. A 12 – A 16

**Besoldungsordnung B**  
Gültig ab 01. Juli 2003

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 2	1446,53	1480,44	1515,35	1550,26	1585,17	1620,10	1655,01					
A 3	1505,82	1542,97	1580,11	1617,26	1654,42	1691,57	1728,72					
A 4	1540,02	1583,77	1627,49	1671,24	1714,97	1758,71	1802,44					
A 5	1552,47	1608,47	1651,98	1695,49	1739,01	1782,51	1826,03	1869,54				
A 6	1589,23	1637,01	1684,78	1732,55	1780,33	1828,11	1875,89	1923,66	1971,44			
A 7	1659,07	1702,01	1742,13	1782,25	1822,36	1862,48	1902,60	1942,72	1982,84	2022,96		
A 8		1763,01	1814,37	1861,42	1908,46	1955,49	2002,54	2049,58	2096,63	2143,67	2190,71	
A 9		1878,34	1928,88	1979,42	2029,96	2080,50	2131,04	2181,58	2232,12	2282,66	2333,20	
A 10		2023,92	2094,15	2164,38	2234,61	2304,84	2375,07	2445,30	2515,53	2585,76	2655,99	
A 11			2333,05	2440,99	2548,93	2656,88	2764,83	2872,77	2980,72	3088,66	3196,61	3244,56
A 12			2509,09	2637,79	2766,48	2895,18	3023,87	3152,57	3281,26	3409,96	3538,65	3624,50
A 13			2824,20	2963,17	3102,15	3241,11	3380,08	3519,04	3658,01	3796,97	3935,94	4024,50
A 14			2939,33	3119,55	3299,76	3479,97	3660,19	3840,40	4020,61	4200,82	4381,03	4480,00
A 15						3826,85	4024,99	4183,50	4342,01	4500,51	4659,02	4817,53
A 16						4226,63	4455,78	4639,11	4822,45	5005,78	5189,11	5372,44

Besoldungsgruppe	
B 1	4817,53
B 2	5004,35
B 3	5097,43
B 4	6286,30
B 5	6686,55
B 6	7064,51
B 7	7432,18
B 8	7815,39
B 9	8291,19
B 10	9768,74
B 11	10353,56

**Besoldungsordnung C** Gültig ab 01. Juli 2003

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C 1	2638,90	2731,55	2824,20	2916,84	3009,49	3102,15	3194,78	3287,44	3380,08	3472,73	3565,38	3658,02	3750,66	3843,30	3935,94
C 2	2644,67	2792,33	2939,99	3087,64	3235,29	3382,94	3530,59	3678,24	3825,89	3973,54	4121,18	4268,83	4416,48	4564,14	4711,79
C 3	2912,24	3079,42	3246,60	3413,79	3580,97	3748,16	3915,34	4082,51	4249,70	4416,89	4584,06	4751,25	4918,43	5085,61	5252,79
C 4	3699,31	3867,37	4035,43	4203,49	4371,56	4539,61	4707,67	4875,72	5043,78	5211,84	5379,91	5547,96	5716,02	5884,08	6052,14

**Besoldungsordnung R** Gültig ab 01. Juli 2003

Besoldungsgruppe	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Lebensalter											
	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47	49
R 1	3032,98	3171,95	3245,12	3433,84	3622,56	3811,29	4000,02	4188,74	4377,47	4566,20	4754,92	4943,65
R 2			3696,88	3885,61	4074,33	4263,06	4451,79	4640,51	4829,24	5017,95	5206,68	5395,39

R 3	5937,43
R 4	6286,30
R 5	6686,55
R 6	7064,51
R 7	7432,18
R 8	7815,39
R 9	8291,19
R 10	10189,98



### Familienzuschlag – Monatsbeträge in EUR –

Gültig ab 1. April 2003 für Bes.Gr. A 2 bis A 11 und Anwärter  
Gültig ab 1. Juli 2003 für übrige Besoldungsgruppen

	Stufe 1 (zur Hälfte)	Stufe 2 1 Kind	Stufe 3 2 Kinder	Stufe 4 3 Kinder	Stufe 5 4 Kinder	Stufe 6 5 Kinder
Besoldungsgruppe A 2 bis A 8	98,26 (49,13)	186,54	274,82	500,86	726,90	952,94
übrige Besoldungsgruppen	103,20 (51,60)	191,48	279,76	505,80	731,84	957,88

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 88,28 EUR, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 226,04 EUR.

Es erhöht sich der Familienzuschlag der Stufe 2 für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 5,11 EUR, ab Stufe 3 für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 3 um je 25,56 EUR, in Besoldungsgruppe A 4 um je 20,45 EUR und in Besoldungsgruppe A 5 um je 15,34 EUR. Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.



## Kurz notiert

### VBLdynamik ist da!

Nach der VBLextra erschien nun endlich am 22. September 2003 die schon lange angekündigte VBLdynamik auf dem Markt, eine weitere freiwillige Zusatzversicherung für VBL-Pflichtversicherte.

Diese Versicherung ist im Gegensatz zur VBLextra, der ein einfaches Sparmodell zu Grunde liegt, ein auf Aktien und Rentenfonds aufbauendes Produkt. Für Interessenten hier die Informationsmöglichkeiten:

Im Internet: [www.vbl.de](http://www.vbl.de)

Service-Telefon: 0180 5 006229

Montag – Freitag: 8.30 – 16.30 Uhr

Donnerstag: 8.30 – 18.00 Uhr



### Arbeitszeitänderung bei Landesbeamten

Ab 1.09.2003 wurde die Arbeitszeit bei Beamten und Beamtinnen von 40 auf 41 Wochenstunden erhöht.

Bei Teilzeit gilt folgendes

1. Ist als Arbeitszeit eine konkrete Stundenzahl festgelegt, werden die Bezüge abgesenkt.
2. Ist prozentuale Teilzeitbeschäftigung vereinbart, erfolgt eine entsprechende Erhöhung der Arbeitszeit. Bei regelmäßiger, auf die Hälfte reduzierter Arbeitszeit von 20 Stunden/Woche erfolgt eine Erhöhung auf 20,5 Stunden pro Woche.

### Arbeitsfreier Tag für Beamte:

Bis auf weiteres bleibt es bei einem arbeitsfreien Tag pro Jahr.



### Bundesarbeitsgericht (BAG) Rechtsprechung zur Steuerklassenwahl bei Altersteilzeit:

Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die „in Altersteilzeit gehen“, haben Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber das herabgesetzte Einkommen teilweise aufstockt. Wechselt eine Arbeitnehmerin zu Beginn der Altersteilzeit die

Steuerklasse von vorher ungünstigen "IV/IV" mit dem langjährig arbeitslosen Gatten in "III/V", so liegt kein Rechtsmissbrauch vor – auch wenn dadurch der Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers steigt, stellte das Bundesarbeitsgericht in Erfurt fest (Az.: 9 AZR 605/02). In einem anderen Fall sah das BAG die Sache anders: Wechselt nämlich eine Arbeitnehmerin zu Beginn der Altersteilzeit die Steuerklasse von „V“ in „III“, obwohl sie nur die Hälfte des Ehegatteneinkommens erzielt, so muss die „unvernünftige“ Wahl vom Arbeitgeber nicht berücksichtigt werden, weil sie ihn rechtsmissbräuchlich belasten würde (Az.: 9 AZR 554/02).



### Altersteilzeit

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 28.02.02 zur **Kirchensteuer** und zum **Progressionsvorbehalt** - Az.: 2 C 15.01- (Vorinstanz: Oberverwaltungsgericht Koblenz – Urteil vom 19.01.2001 –Az.: 2 A 11297/00-).

### Kirchensteuer

Bei der Ermittlung der fiktiven Vollzeit-Nettobesoldung sind 8 % Lohnsteuer ohne Rücksicht darauf, ob der Beamte der Kirchensteuerpflicht unterliegt oder nicht, abzuziehen (gilt auch für Arbeiter und Angestellte).

### Progressionsvorbehalt

Bei der Ermittlung der Teilzeit-Nettobesoldung als Bezugsgröße für die Berechnung des Altersteilzeitzuschlages bleibt der Progressionsvorbehalt nach § 32b EStg (Einkommensteuergesetz) unberücksichtigt.



### Sprechstunden der BfA in der Technologiefabrik (Haid- und Neu-Str. 7)

Seit September 2003 finden alle 14 Tage montags um 16.00 Uhr Sprechstunden statt.

Terminvereinbarung unter Tel.: 0721/174270





### Lohnsteuerkarte 2004

Abgeben nicht vergessen !

#### Was ist zu tun ?

Wenn Sie einen Steuerfreibetrag eintragen oder ändern lassen wollen, müssen Sie das beim Finanzamt beantragen. Ist die Eintragung bzw. Änderung erfolgt, schicken Sie die Lohnsteuerkarte an das LBV (Hauspost). Vergessen Sie nicht Ihre Personalnummer für „Gehalt und ggf. Kindergeld“ auf der Lohnsteuerkarte einzutragen. Die Eintragung bitte mit blau oder schwarz schreibendem Kugelschreiber in das dafür vorgesehene Feld vornehmen (auf der Lohnsteuerkarte rechts oben unter Ordnungsmerkmale des Arbeitgebers).



### Weiterbildungsfahrt 2003

Die für das Spätjahr 2003 angekündigte Weiterbildungsfahrt muss leider aus organisatorischen Gründen ins Frühjahr 2004 verschoben werden.



### Bürgertelefon zur Rentenreform

Zu allen Fagen rund um die Rentenreform Und die Gesetzliche Rentenversicherung hat das Bundessozialministerium ein kostenloses Bürgertelefon eingerichtet.

Das kostenlose Bürgertelefon ist von Montag bis Donnerstag zwischen 8:00 und 20:00 Uhr unter der Telefonnummer **0800/ 1515150** erreichbar.

### Nachgeschaut und Nachgefragt:



### Der Mensch lebt nicht von Brot allein - es darf auch mal ein Eisbein sein.

Kollegen, die gerne in der **Kantine der VBL** essen gehen, weil gut und preiswert (Stammessen 3 Euro !), haben uns darauf aufmerksam gemacht, dass sie dort als Einrichtungsfremde einen Aufschlag auf den Normalpreis zahlen müssen.

Nach einem Gespräch mit dem sehr aufgeschlossenen Kantinepächter war dieser bereit, auf den Aufschlag zu verzichten, wenn mindestens 10 Uni-Beschäftigte pro Tag zu ihm zum Essen kommen -

Das Angebot ist fair - belohnen wir es mit einem Besuch !



**Speisepläne** der VBL sowie anderer uni-naher preiswerter Kantinen (soweit vorhanden) stellen wir ab kommenden Woche ins Netz (Hotlist).



## Veränderungen im Personalrat

Unsere Kollegin **Ursula Eichler** hat sich zum 1. September 2003 in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet.

Sie war langjähriges Mitglied des Personalrats, stellvertretende Vertrauensfrau der Schwerbehinderten und die erste Frauenvertreterin für die Frauen in Verwaltung und Technik (VT) an der Universität Karlsruhe.

Wir bedanken uns bei ihr für die vielen Jahre der hervorragenden, freundschaftlichen Zusammenarbeit, ihr leidenschaftliches Engagement für die Belange der Beschäftigten und wünschen ihr für die Zukunft von Herzen alles Gute.

Im Vorstand gab es ebenfalls eine Veränderung, Kollege **Günter Wicht** hat sein Amt niedergelegt, arbeitet aber im Gremium und verschiedenen Arbeitskreisen weiter mit.

Auch ihm danken wir für seine Mitarbeit und seine Loyalität.

Kollege **Norbert Seel** wurde in den Vorstand als einer der stellvertretenden Vorsitzenden nachgewählt. Er ist übrigens das „dienstälteste“ Mitglied des Gremiums (seit 1978) und hat in früheren Amtszeiten schon hinreichend Erfahrung in Vorstandsämtern des Personalrats gesammelt.

### Nachruf

Tief betroffen haben wir von unserem Kollegen

**Klaus Peter Kiefer**

\* 16.12.1954 † 12.08.2003

Abschied genommen.

Sein freundliches Wesen, seine Hilfsbereitschaft, seinen selbstlosen Einsatz für die Beschäftigten werden wir immer in guter Erinnerung behalten.



## Mitglieder des Personalrats

### Vorstand

Krahl, Joachim	Personalrat	3940
Dr. Muschen, Ulrich	IBT	2651
Seel, Norbert	Personalrat	6533
Pöllmann, Elke	Personalrat	8043
Hoffmann, Reinhard	Zentrale Betriebstechnik	3011

### Angestellte:

Berker, Sabine	Personalrat/Frauenvertreterin	3616
Frank, Siegfried	Schwerbehindertenvertretung	6065
Gubel, Ekkehard	Fachgebiet Strömungsmaschinen	2361
Hoffmann, Reinhard	Zentrale Betriebstechnik	3011
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	8702
Walther, Ingrid	Kristall- u. Materiallabor	3551
Wiegel, Bernhard	Zoologie II	3989
Zoller, Heinz	Betriebs- und Dialogsysteme	4054

### Arbeiter:

Bayer, Bruno	Kollegiengebude am Ehrenhof	4738
Regner, Hartmut	Prozerechentechnik	7114
Wicht, Günter	Zentrale Betriebstechnik	3013

### Beamte:

Böhm, Martina	Universitätsbibliothek	7942
Fbler, Klaus	Hauptabteilung V	3002
Dr. Muschen, 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