

# Universität Karlsruhe(TH) Personalrat Aktuell

**Juli 2005**

- 
- Tarifrecht im Umbruch
  - Arbeitszeitverordnung für Beamte
  - Versorgungsabschlag Beamte
  - Mittagessen in der Westhochschule
  - Die JAV informiert
  - Projekt "KIM"
  - Jobticket Deutsche Bahn AG
  - Achtung Urlaub
  - Schnelle Hilfe im Notfall
  - Mitglieder des Personalrats

---

**Herausgeber:** Der Personalrat der Universität Karlsruhe  
Kaiserstraße 12, 76131 Karlsruhe FAX: 0721/608-8990  
Sekretariat: Anita Baumgarten Telefon: 0721/608-3940  
**e-mail:** [personalrat@verwaltung.uni-karlsruhe.de](mailto:personalrat@verwaltung.uni-karlsruhe.de)  
[www.zvw.uni-karlsruhe.de/personalvertretungen.php](http://www.zvw.uni-karlsruhe.de/personalvertretungen.php)



## Beschäftigte in Zukunft ohne Schutz und Rechte oder: Tarifrecht im Umbruch

Die Gewerkschaft ver.di bot den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes im Rahmen der Tarifrunde 2003 Verhandlungen über einen neuen modernen Tarifvertrag an. Nach den Vorstellungen der Gewerkschaft sollte dieser Vertrag die Tariffucht aus den für die jeweiligen Beschäftigtengruppen geltenden Tarifverträgen, dem BAT, dem MTArb und dem BMTG und auch den dadurch bei ver.di erfolgten Mitgliederschwund stoppen. Als Lockmittel wollte ver.di der Forderung der Arbeitgeber nach einem für sie „günstigeren“ Tarifvertrag entgegenkommen. Er soll unter anderem die Konkurrenzfähigkeit mit privaten Dienstleistern verbessern.

Schon weit im Vorfeld des Verhandlungsangebots entzündete sich eine heftige, kontrovers geführte innergewerkschaftliche Diskussion darüber, ob dies der erfolgversprechende Weg sei, die Arbeitgeber im Tarifverbund zu halten und den Besitzstand der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu wahren. Hierbei setzte sich die Gewerkschaftsführung mit ihren Vorstellungen durch.

Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber VKA, Bund, Tarifgemeinschaft deutscher Länder TdL) nahmen das Verhandlungsangebot von ver.di und dem Deutschen Beamtenbund (dbb) an. Um einen mög-

lichst störungsfreien Verhandlungsverlauf zu gewährleisten, wurde die Vorgehensweise in der sogenannten „Prozessvereinbarung“ festgelegt (Näheres s.S.4).

Die Tinte unter der Prozessvereinbarung war noch nicht trocken, da brach das Land Baden-Württemberg als Mitglied der TdL die Vereinbarung nach Geist und Buchstaben, indem es Fakten setzte und die im BAT enthaltenen Urlaubsgeld-, Arbeitszeit- und Zuwendungstarifverträge (Weihnachtsgeld) kündigte. Als Begründung wurde die Gleichbehandlung von Beschäftigten und Beamten angeführt. Das Land hatte nämlich zuvor per Gesetz die Arbeitszeit der Beamten auf 41 Stunden/Woche er-

höht, die Zuwendung auf ca. 63 % gekürzt und das Urlaubsgeld gestrichen.

Daraufhin forderte die Gewerkschaft ver.di die TdL auf, die Kündigungen der

oben erwähnten Tarifverträge zurückzunehmen und die Prozessvereinbarung einzuhalten, was diese aber nicht tat. Das hatte zur Folge, dass ver.di nach Beschluss der großen Tarifkommission nur noch mit der VKA und dem Bund weiter verhandelte. Die Verhandlungen ganz abzubrechen und durch geeignete Maßnahmen die Wiederinkraftsetzung der gekündigten Tarifverträge als auch die Einhaltung der Prozessvereinbarung zu erzwingen, war für ver.di aus verschiedenen





Gründen kein gangbarer Weg. Ein Grund war sicher der äußerst geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den Ländern, ein anderer, die weiterhin verhandlungsbereiten Bereiche Bund und VKA die man nicht vor den Kopf stoßen wollte. Auch die Hoffnung, die TdL nach Abschluss eines neuen Tarifwerkes mit VKA und Bund wieder ins Boot zu holen, mag eine Rolle gespielt haben. Allerdings hatte das auch die relative Isolation des Landesbereichs innerhalb von ver.di zur Folge.

Der weitere Verlauf der Verhandlungen nur noch mit Bund und VKA auf der einen, sowie ver.di und dbb tarifunion auf der anderen Seite, wurde innergewerkschaftlich durch Informations- und Diskussionsveranstaltungen begleitet. Hierbei wurde auch der durch die TdL ausgeschlossene Länderbereich einbezogen. Dabei kam es immer wieder zu Meinungsverschiedenheiten bei bestimmten brisanten Themen, z.B. bei Kündigungsschutz, Arbeitszeit, Eingruppierungsmerkmalen, Niedriglohngruppe usw.

Wir, die in ver.di organisierten Personalräte der Universität Karlsruhe, bezweifeln ohnehin, dass es überhaupt möglich ist, in so kurzer Zeit einen wirklich guten Tarifvertrag aus dem Boden zu stampfen, der die Qualität eines gewachsenen Tarifwerkes wie BAT und MTArb ersetzen könnte. Wir hielten die schrittweise Überarbeitung der bisherigen Tarifverträge, eventuell auch deren Zusammenfassung zu einem Gesamtwerk, für die bessere Lösung.

Trotz aller Schwierigkeiten kam es dann im Februar 2005 für VKA und Bund zu einer Einigung und nach den abschließenden Redaktionsverhandlungen wird der Tarifvertrag am 1.10.2005 für diese Bereiche Gültigkeit erlangen.

Nachdem nun der Tarifvertrag bis auf die Tätigkeitsmerkmale der einzelnen Entgeltgruppen - diese sollen bis Ende 2007 erstellt sein - ausgefertigt vorlag, forderte ver.di die TdL auf, den Tarifvertrag zu übernehmen. Es kam auch zu zwei Verhandlungsrunden, die beide scheiterten. Die TdL beharrte auf ihren Forderungen nach Erhöhung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. Das konnte ver.di nicht akzeptieren, bedeutet dies doch weitere Stellenstreichungen im öffentlichen Dienst der Länder.

Diese unnachgiebige Haltung zementiert natürlich für eine gewisse Zeit das mit dem Bruch der Prozessvereinbarung herrschende Beschäftigungswirrwarr. Seitdem gibt es nämlich, stark vereinfacht dargestellt, Beschäftigte mit Arbeitsbedingungen gemäß BAT und MTArb und Beschäftigte für die BAT und MTArb nicht mehr gelten. Diese wurden nach den Tarifvertragskündigungen zu schlechteren Bedingungen eingestellt. Erstere schützt noch die im Tarifvertrag festgeschriebene Nachwirkung vor



Verschlechterungen. Allerdings ist es nur eine Frage der Zeit, bis sich durch deren Ausscheiden für alle ein tarifloser Zustand einstellt. So gesehen schutzlos, kann dann der Arbeitgeber nach Gutdünken die schlechtesten Arbeitsbedingungen diktieren.



Der neue TVöD böte uns, obwohl etwas schlechter als der BAT und MTArb, die Möglichkeit, wieder tarifvertraglichen Schutz zu erlangen. Freiwillig wird die TdL aller Voraussicht nach den TVöD jedoch nicht übernehmen. Genau darin liegt unser Problem. Die traditionelle Art, gewerkschaftliche Forderungen, auch die der äußerst schlecht organisierten Landesbeschäftigten durchzusetzen, indem uns die streikfähigeren Belegschaften der Kommunen (z.B. Straßenbahnen, Müllwerker usw.) die Kastanien aus dem Feuer holen, funktioniert nicht mehr.

Durch den Abschluss eines neuen TVöD mit VKA und Bund unterliegen die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes der Friedenspflicht. Der Austritt der TdL aus dem Tarifverbund des öffentli-

chen Dienstes hat bewirkt, dass wir, die Beschäftigten des Landes, sozusagen allein gelassen sind. Es wird also höchste Zeit, unsere Angelegenheiten selbst zu regeln und für unsere Interessen selbst einzutreten.



### **Prozessvereinbarung für die Tarifverhandlungen zur Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes (TVöD)**

*Anlage zum Tarifabschluss 9. Januar 2003*

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass der öffentliche Tarifverbund zu erhalten ist. Das neu zu gestaltende Tarifrecht des öffentlichen Dienstes verlangt Einheitlichkeit und Differenzierung. Das bedingt allgemeine Regelungen und bedarfsorientierte, spartenspezifische Regelungen.

Bei der Neugestaltung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes (TVöD) lassen sich die Tarifvertragsparteien von folgenden wesentlichen Zielen leiten:

- Stärkung der Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes
- Aufgaben und Leistungsorientierung
- Kunden- und Marktorientierung

- Straffung, Vereinfachung und Transparenz
- Praktikabilität und Attraktivität
- Diskriminierungsfreiheit
- Lösung vom Beamtenrecht
- Einheitliches Tarifrecht für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter

Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes weisen darauf hin, dass auf Grund der Finanzlage der öffentlichen Haushalte, dem Gebot der strikten Kostenneutralität Rechnung zu tragen ist. Die Intention der Neugestaltung des Tarifrechts beinhaltet auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie die Erhaltung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der öffentlichen Wirtschaft. ver.di will das Tarifrecht für die Beschäftigten attraktiver gestalten.



Eine zentrale Lenkungsgruppe wird die Regelungsgegenstände auflisten, bedarfsgerecht den allgemeinen bzw. spartenspezifischen Regelungen zuordnen und entsprechende Projektgruppen einrichten, die synchron tagen können. Die Projektgruppen haben im Rahmen des Auftrags der Lenkungsgruppe konsensfähige Lösungen vorzuschlagen. Die Lenkungsgruppe hat die Aufgabe, die Ergebnisse der Projektgruppen zu koordinieren.

Spartenspezifische Bedarfe sowie ggf. regional zu verhandelnde Gegenstände werden am Anfang und während der laufenden Tarifverhandlungen ermittelt.

Die Tarifvertragsparteien streben im Ergebnis ein Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (TVöD) an, das aus einem *Allgemeinen Teil* und *Besonderen Teilen* besteht. Der Allgemeine Teil enthält das neue Tarifrecht mit den einheitlichen Regelungen für den gesamten öffentlichen Dienst. Das ausfüllende oder spezifische Tarifrecht für

die Verwaltungen, Krankenhäuser, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgungsbetriebe wird jeweils in einem Besonderen Teil geregelt.

Allgemeiner Teil und der jeweilige Besondere Teil ergeben zusammen das Tarifrecht der entsprechenden Sparte des öffentlichen Dienstes. Aus beiden Teilen werden durchgeschriebene und von den jeweiligen Tarifvertragsparteien zu unterzeichnende Fassungen für jede Sparte erstellt. Allgemeiner Teil und die Besonderen Teile sind rechtlich selbständige Tarifverträge.

Während der Tarifverhandlungen stehen der Allgemeine Teil und die Besonderen Teile unter dem Vorbehalt der Gesamteinigung. Die Tarifvertragsparteien streben ein einheitliches Inkrafttreten aller Tarifverträge an.





## Neue Arbeitszeitverordnung für Beamte und Beamtinnen in Planung

Die Arbeitszeitverordnung für die Landesbeamten soll novelliert werden. Der Ministerrat hat beschlossen, einen entsprechenden Entwurf in die Anhörung zu geben. Es werden Gewerkschaften, Berufsverbände und kommunale Landesverbände angehört. Sobald dieses Verfahren abgeschlossen ist und die Anhörungsergebnisse ausgewertet sind, erfolgt die Beschlussfassung im Kabinett.

Nach den Plänen der Landesregierung sollen sowohl die Dienststellen als auch die Beamten und Beamtinnen mehr Möglichkeiten erhalten, die Arbeitszeit nach ihren Vorstellungen einzuteilen. Der Wunsch der Landesregierung hierbei ist, die Arbeiten in den Dienststellen effektiver zu organisieren und den Bedürfnissen der BürgerInnen entgegen zu kommen. Gleichzeitig sollen die Beamten und Beamtinnen ihre familiären Belange besser mit ihren beruflichen Verpflichtungen in Einklang bringen können.

Am Umfang der Arbeitszeit ändert sich nach diesem Entwurf nichts - es bleibt bei der 41-Stunden-Woche für die Beamten und Beamtinnen des Landes.

*Sowohl aus arbeitsmarktpolitischen Gründen als auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wäre es sinnvoller, zur 38,5-Stunden-Woche zurückzukehren. Die von der Landesregierung gewünschte Gerechtigkeit zwischen Angestellten/Arbeitern auf der einen Seite und Beamten auf der anderen Seite ließe sich auf diese Weise ebenfalls wieder herstellen.*

Im Wesentlichen sind folgende Änderungen geplant:

Die täglich zu erbringende Mindestarbeitszeit bei einer Vollbeschäftigung soll um eine Stunde gekürzt werden. Derzeit müssen täglich mindestens 6 Stunden gearbei-

tet werden, freitags 3 Stunden. Maximal darf die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten, sofern nicht Überstunden angeordnet sind. Dies geht einher mit einer Änderung des Gleitzeitrahmens. Die Kernzeit soll in Zukunft um 10 Uhr beginnen und um 15 Uhr enden. Die Kernzeit kann durch verbindliche Kontaktzeiten erweitert werden, bzw. die Dienststelle kann andere Kernzeiten festlegen. Gleichzeitig soll der Ausgleichszeitraum für Mehr- oder Minderarbeitszeiten von derzeit einem Monat auf ein Jahr ausgeweitet werden. Im Laufe des Jahres sollen anstelle von einem Tag in Zukunft zwei ganze Tage pro Monat freigenommen werden können, um Mehrarbeitsstunden abzubauen (allerdings max. 16 Tage pro Jahr). Dies gilt allerdings ausdrücklich auch für Halbtagskräfte, die dadurch in Zukunft weniger Tage zur Verfügung hätten, an denen sie Mehrarbeitsstunden abbauen könnten.

*Die Herabsetzung der täglichen Mindestarbeitszeit ist ein Schritt in die richtige Richtung - sie entspricht den Bedürfnissen vieler Beschäftigter. Allerdings muss darauf geachtet werden, dass die Entscheidung, wie diese Option wahrgenommen wird, bei den Beschäftigten liegt und nicht beim Arbeitgeber. Der Ausgleichszeitraum, der im Entwurf vorgesehen ist, widerspricht geltendem EU-Recht. Dort ist der Ausgleichszeitraum auf vier Monate begrenzt. Problematisch ist ein Ausgleichszeitraum von einem Jahr, wenn über die Köpfe der Beschäftigten hinweg einseitig durch den Arbeitgeber saisonbedingter Arbeitsanfall ausgeglichen werden soll. Bei gemeinsamer Betrachtung der Herabsetzung der täglichen Mindestarbeitszeit und des erheblich erweiterten Ausgleichszeitraumes wird deutlich, dass hier darauf geachtet werden muss, dass die Beschäftigten (im Rahmen der eventuell an der jeweiligen Dienststelle ausgehandelten Dienstverein-*



*barungen zur Arbeitszeit) ihre Arbeitszeit eigenständig einteilen.*

*Es ist positiv zu bewerten, dass Beschäftigte künftig 2 ganze Tage pro Monat Mehrarbeitsstunden abbauen können. Allerdings sollen künftig auch Halbtagskräfte nur noch 2 Ausgleichstage pro Monat in Anspruch nehmen können, was für diese eine deutliche Verschlechterung der bisherigen Situation bedeutet. (Bisher konnten bis zu vier Ausgleichsmöglichkeiten pro Monat in Anspruch genommen werden) Die meistens Halbtagskräfte arbeiten aus familiären Verpflichtungen heraus Teilzeit und sind in ein relativ enges Zeitkorsett eingebunden. Die bisherige Regelung ließ Halbtagskräften mehr Spielraum, ihre familiären Verpflichtungen mit der Erwerbsarbeit in Einklang zu bringen.*

Am Ende des Jahres können nach dem Entwurf bis zu 40 noch verbliebene Mehrarbeitsstunden bzw. bis zu 16 Fehlstunden in das Folgejahr übernommen werden.

*Die Differenzierung zwischen der Anzahl von Mehrarbeits- und Minderarbeitsstunden ist nicht schlüssig. In Zeiten immer dünner werdender Personaldecken ist die Wahrscheinlichkeit, Minuszeiten nicht ausgleichen zu können, eher gering. Die erlaubte Anzahl von Mehrarbeitsstunden und Minderarbeitsstunden im gleichen Umfang zu erhöhen, würde der individuellen Planbarkeit von Arbeitszeit gerechter werden.*

Um erkrankte Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen, sollen künftig bis zu fünf Tage am Stück gegen Vor- oder Nacharbeit freigenommen werden können. *Dies hört sich zunächst gut an, ist aber kein adäquater Ersatz für die in der gesetzlichen Krankenversicherung vorgesehene Möglichkeit der Freistellung wegen der Erkrankung von Kindern unter 12 Jahren. Sinnvoll wäre ein geregelter Anspruch auf bezahlte Freistellung bei Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren entsprechend dem Freistellungsanspruch in der gesetzlichen Krankenversicherung.*

In Arbeitsbereichen mit saisonal besonderem Arbeitsanfall soll zusätzlich geleistete Arbeitszeit in Zeiten mit geringerem Arbeitsaufkommen durch Freizeit abgegolten werden können. Dazu soll eine Zusammenfassung von bis zu zehn freien Tagen zugelassen werden können.

*Wie bereits oben erläutert, besteht hier die Gefahr, dass der Beschäftigte zum Spielball der Dienststelle wird und in seinen Möglichkeiten, die Arbeitszeitverordnung individuell auszurichten, beschnitten wird.*

Der Dienstleistungsabend wird ausgedehnt auf 19.30 Uhr (bisher 17.30 Uhr).

*Dies ist im Interesse der Bürgerinnen und Bürger sinnvoll.*

Der Arbeitszeitverkürzungstag bleibt erhalten und kann künftig auch in direktem Zusammenhang mit Urlaub genommen werden.

*Diese Regelung kann uneingeschränkt positiv bewertet werden.*

Neue Arbeitszeitmodelle sollen erprobt werden können, um damit eine effektivere Aufgabenerledigung und ein verbessertes Dienstleistungsangebot erreichen zu können.

*Die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle unterliegen im Entwurf kaum Beschränkungen. Es ist lediglich formuliert, dass dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten Rechnung getragen werden muss und in diesem Zusammenhang die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden sowie die Mindestpausenzeit eingehalten werden muss. Hier ist wichtig, darauf zu achten, dass die Personalvertretungen eingebunden sind, und dass eventuell eingerichtete neue Arbeitszeitmodelle nach einer gewissen Zeit auf ihren Erfolg überprüft werden und ggf. angepasst bzw. aufgegeben werden.*



## Achtung Beamte: Wiedervorlage kurz vor Beginn der Pension

Versorgungsabschlag bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung von BeamtInnen

Beamtinnen und Beamte, die eine Beurlaubung und/oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, erwerben während dieser Zeit natürlich nur anteilige Ansprüche auf die künftige Beamtenversorgung. Leider ist aber durch den sogenannten Versorgungsabschlag oftmals eine überproportionale Kürzung der künftigen Ruhegehälter vorgesehen.

Da Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sowohl in der Vergangenheit als auch heute überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird, sind diese auch überwiegend von der überproportionalen Kürzung betroffen.

Mit seinem Urteil vom 23.10.2003 (C-4/02 und C-5/02) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH), entschieden, dass diese überproportionale Kürzung eine nicht gerechtfertigte mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt und gegen zwingendes europäisches Recht verstößt.

Diejenigen Beamtinnen (und Beamten), die demnächst in Pension gehen und nun eine Festsetzung ihrer Versorgungsbezüge erhalten und durch den Versorgungsabschlag betroffen sind, können Widerspruch gegen die Festsetzung einlegen. **Der Widerspruch kann erst mit Erhalt des Festsetzungsbescheides zum Zeitpunkt der Pensionierung erhoben werden. Der Widerspruch richtet sich gegen den Festsetzungsbescheid (Erstbescheid), mit dem die Versorgungsbezüge festgesetzt werden. Vorher sind keine rechtlichen Schritte möglich, weil noch keine individuelle Betroffenheit vorliegt. Widerspruchsfrist: 1 Monat!**

Betroffen sind diejenigen Beamtinnen und Beamten,

- die bereits am 31.12.1991 in einem Beamtenverhältnis gestanden haben.
- die Teilzeit und/oder Beurlaubung in Anspruch genommen haben (vor dem

01.08.1984 nur aus „arbeitsmarktpolitischen Gründen“).

- deren Versorgung durch „ausschließliche Anwendung des Beamtenversorgungsgesetz alte Fassung (BeamtVG a.F.)“ festgesetzt wurde (s.u.a.Erläuterung)

Berechnung:

Bei denjenigen BeamtInnen, die bereits am 31.12.1991 in einem Beamtenverhältnis gestanden haben, werden zurzeit drei verschiedene Berechnungen des Ruhegehaltssatzes („Prozente“) vorgenommen. Denn ab dem 01.01.1992 wurden die Berechnungsgrundlagen des Beamtenversorgungsrechts umfassend geändert. Zunächst erfolgt eine Berechnung nach dem sog. „neuen Recht“. Hier wird pro Dienstjahr ein Versorgungssatz von 1,875 % erreicht. Dieses Recht ist meistens jedoch nicht anwendbar, da mit Änderung des BeamtenVG eine Besitzstands- bzw. Übergangsregelung eingeführt wurde. Danach ist eine erste Vergleichsberechnung durchzuführen (§ 85 BeamtenVG). In dieser Berechnung wird nach Dienstzeiten vor und nach 1991 unterschieden. Dann erfolgt eine zweite Vergleichsberechnung. Diese wird oft als eine Berechnung unter „ausschließlicher Anwendung des BeamtenVG a.F. (gegebenenfalls unter Berücksichtigung eines Versorgungsabschlags a.F.)“ bezeichnet. Im Rahmen dieser Berechnung werden die tatsächlichen ruhegehaltfähigen Dienstzeiten den theoretisch erreichbaren Dienstzeiten gegenüber gestellt. Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung erfolgt damit eine weitere Kürzung des erreichten Ruhegehaltssatzes.

**Widerspruch können nur diejenigen einlegen, deren Ruhegehaltssatz durch diese zweite Vergleichsberechnung niedriger ausfällt als nach der ersten Vergleichsberechnung.**

Ein Muster für einen Widerspruch findet sich unter [www.verdi.de](http://www.verdi.de) (Beamtinnen und Beamte)



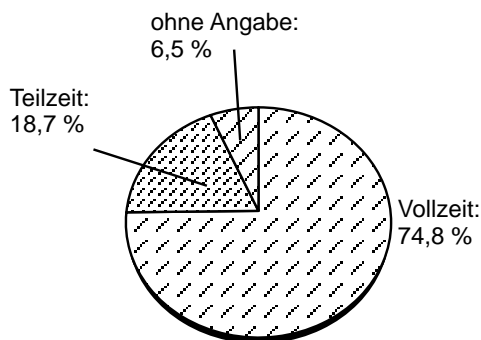


## Mittagessen in der Westhochschule

Anlässlich einer Veranstaltung im Rahmen des Projektes "Gesunde Universität" wurde u.a. über die nicht vorhandene Infrastruktur zur Verpflegung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Westhochschule geredet. Da es auf dem Gelände der Westhochschule weder eine Kantine noch eine Cafeteria und auch keinen Kiosk o.ä. gibt, müssen die MitarbeiterInnen dort auf unterschiedliche Möglichkeiten, sich zu verpflegen, zurückgreifen.

Um einmal in Erfahrung zu bringen, wie die MitarbeiterInnen das Problem der Essensversorgung lösen und vor allem, wie sie sich die Situation optimal wünschen würden, startete der Personalrat im April diesen Jahres eine Umfrage bei den dort angesiedelten MitarbeiterInnen.

Es wurden 200 Fragebogen verschickt, davon kamen 123 ausgefüllt zurück. Dies ist im Vergleich zu anderen Umfragen relativ viel, was schon auf eine gewisse Dringlichkeit hinweist, die Situation zu verändern.



Der Großteil der Beschäftigten arbeitet Vollzeit, wie die o.a. Graphik zeigt, so dass die Frage der täglichen Verpflegung auf jeden Fall ansteht.

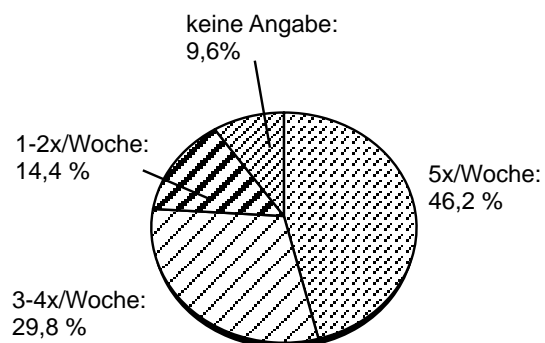
Wie zu erwarten war, befürworten 95,1% (=117) der TeilnehmerInnen an der Umfrage eine eigene Einrichtung auf dem Gelände der Westhochschule, wobei hier eindeutig eine Kantine einer Cafeteria vorgezogen würde.

Ein Großteil dieser Personen (nämlich 73) nutzt derzeit die Kantinen der Firma Siemens oder des Städtischen Klinikums. Es wird aber generell beklagt, daß diese Einrichtungen zu weit entfernt sind und bzw. oder dass die Qua-

lität der angebotenen Speisen nicht den Anforderungen der MitarbeiterInnen entspricht. Auch die Essenspreise werden teilweise als zu hoch eingestuft.

Die Auswertung der Frage, wie oft denn eine eigene Einrichtung auf dem Gelände genutzt werden würde, zeigte deutlich, dass das Bedürfnis nach einer Kantine sehr groß ist. Fast die Hälfte der Befürworter gaben an, eine eigene Einrichtung täglich zu nutzen, fast 30% würden dies 3-4 mal pro Woche tun.

Häufigkeit der Benutzung einer eigenen Einrichtung pro Woche:



Für die nächste Zeit ist geplant, gemeinsam mit der Verwaltung der Universität zu prüfen, ob und welche Räume auf dem Gelände der Westhochschule zur Verfügung stehen würden. Darauf aufbauend werden wir prüfen, welche Möglichkeiten realistisch umgesetzt werden können und wir werden entsprechende Angebote einholen.

Über den Stand der Entwicklung werden wir im nächsten Info berichten.



## Die JAV informiert

Wir, die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Universität Karlsruhe möchten in diesem Rahmen einen kleinen Beitrag über unsere Tätigkeiten der letzten Monate schreiben, um Ihnen die JAV-Arbeit etwas näher zu bringen.

Wir haben für die Azubis im ersten Lehrjahr im Bereich Metall erfolgreich einen Förderunterricht ins Leben gerufen, der nach ersten Rückmeldungen gut angekommen ist.

Wir arbeiten auch mit regem Interesse im Arbeitskreis Schule/Betrieb mit, der sich auf die Neuordnung der Berufsausbildung im Bereich Elektronik und Metall spezialisiert hat. Wir versuchen dort die Interessen der Azubis in den Aufbau des neuen Lehrplans einzubringen. Es liegt uns sehr am Herzen, dass die Ausbildung an der Universität qualifiziert bleibt und auch gegen die wachsende Konkurrenz aus der Industrie mithalten kann.

Es liegt in unserem Anliegen, die Rechner und die Software für die CNC Ausbildung auf den neuesten Stand zu bringen. Die momentan zur Verfügung gestellten Ausbildungsmittel reichen nicht aus, um eine Ausbildung in der CNC Technik bieten zu können, die dem Steuerungsprogramm der Schule entspricht. Dieses Problem liegt, wie so oft, an der Finanzierung der Projekte. Hierzu möchten wir darauf hinweisen, dass die Ausbildungsmittel an der Universität auf das Nötigste bemessen sind.

Trotz der finanziellen Engpässe, die unseren Ideen entgegenstehen, gibt es an der Universität, besonders von Seiten des Personalrates und der Verwaltung auch eine gute Unterstützung. Diesbezüglich möchten wir uns bei allen, die uns bei unserer Arbeit behilflich sind, recht herzlich bedanken.

Wir haben am Donnerstag, den 10.02.05 wieder unsere Weiterbildungsfahrt veran-

staltet. Morgens um 9 Uhr starteten wir mit dem Bus nach Freiburg. Dort kamen wir nach einer Fahrzeit von ungefähr zwei Stunden an und besuchten zuerst das Freiburger Münster. Danach wurde den Azubis dann Zeit gegeben, die Freiburger Altstadt selbst zu erkunden. Um 13:15 Uhr machten wir uns auf den Weg ins Planetarium, wo die Vorstellung „Die Größe der Welt“ präsentiert wurde. Dabei konnte man viele Informationen über die Größe der Planeten und Sterne sowie deren Geschichte in Erfahrung bringen. Gegen 15:30 Uhr machten wir uns dann wieder auf den Heimweg und waren um 17 Uhr wieder hier an der Universität in Karlsruhe.

Zur Zeit planen wir eine Weiterbildungsfahrt nach Rust. Wir haben vor, die Mack - Werke zu besichtigen und danach die dort hergestellten Fahrgeschäfte direkt im Europa Park Rust zu testen.

Es steht auch wieder der Einführungstag zur Organisation an, bei dem die neuen Azubis die Universität kennen lernen können. Wir veranstalten Besuche in verschiedenen Instituten und machen einen Rundgang durch die Universität, bei dem u.a. den Azubis gezeigt wird, wo sie essen können (Mensa-Besuch) und ihnen alles zum Unileben näher gebracht wird, was nicht direkt an der Ausbildungsstelle, d.h. am Institut gemacht werden kann.

Es wird dieses Jahr auch wieder einen Messestand der Universität geben, bei dem wir für die Ausbildung an der Universität werben werden.

## Projekt „Karlsruher Integriertes InformationsManagement (KIM)“

Am 1. März 2005 präsentierten Prof. Henze und Prof. Juling dem Personalrat das Projekt „Karlsruher Integriertes InformationsManagement (KIM)“. Dieses Projekt ist im Rahmen einer Zielvereinbarung zwischen der Universität Karlsruhe und dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg entstanden und wird als solches gefördert. Das Ziel ist die Bereitstellung einer leistungsfähigen, auf integrierte Dienste orientierte Informationsinfrastruktur. Darauf basierend will die Universität unter anderem eine „exzellente“ Lehre bieten.

Der Personalrat begrüßt dieses Bestreben. Eine moderne und leistungsfähige, im nationalen und internationalen Rahmen mit anderen Hochschulen konkurrierende Universität bedarf solcher Voraussetzungen.

Von der Formulierung der Ziele hin zur praktischen Umsetzung und letztlich zur Bewährung im Alltag ist jedoch erfahrungsgemäß ein weiter Weg. Der Erfolg, die Akzeptanz bei dem Dienstanbieter, dem Personal und den Kunden, unter anderem den

Studierenden, wird letztlich von mehreren Faktoren abhängen:

- Wird durch das Vorhaben Personal wegrationalisiert oder wird zusätzliches Personal eingesetzt?
- Gelingt es, das agierende Personal mit seinem Wissen und seiner Erfahrung mit einzubeziehen und entsprechend weiterzubilden?

Neben der modernen Informationsinfrastruktur ist also ebenso ein modernes Personalmanagement erforderlich. Nicht eine anonyme Kommunikation Student – Informationstechnik wird attraktiv sein, sondern eine Kombination aus moderner Infrastruktur und sachkundigem, freundlichem und weniger gestresstem Personal.

Da bei dem Projekt auch persönliche Daten tangiert sind, z.B. Prüfungsdaten, erwarten wir zudem einen sorgsamem Umgang mit denselben. Maßnahmen des Datenschutzes und der Datensicherheit müssen einen hohen Stellenwert haben.

Der Personalrat wird dieses Projekt konstruktiv begleiten.



Gib das in Deinen Computer ein und sag mir, ob das eine Nachricht ist oder ein Waldbrand!



## Jobticket der Deutschen Bahn AG

Ab Dezember 2005 gibt es für die Beschäftigten des Landes die Möglichkeit, ein Jobticket der Deutschen Bahn AG in Anspruch zu nehmen.

Die Ermässigungen, die die Deutsche Bahn AG anbietet, sind erheblich, nämlich bis zu 18% auf den regulären Preis einer Jahreskarte für IC's und Nahverkehrszüge bzw. bis zu 13% bei Inanspruchnahme eines Tickets für ICE-Züge. Für die Bestellung eines Jobtickets wird von der Deutschen Bahn AG eine Servicegebühr von 10,40 Euro erhoben.

Die Bestellung wird denkbar einfach: Alle Gehaltsempfänger des Landes Baden-Württemberg können über das neu geschaffene Kundenportal des Landesamts

für Besoldung und Versorgung ein Ticket online bestellen. Die Tickets werden den Kunden per Post an die Privatadresse übersandt, die Bezahlung des Tickets sowie der Servicegebühr erfolgt per Einzugsermächtigung.

Derzeit liegen noch keine weiteren Informationen vor, diese werden sicherlich bald im Kundenportal des LBV abrufbar sein:  
[www.lbv.bwl.de/service/Kundenportal](http://www.lbv.bwl.de/service/Kundenportal)

Der Bezug von ermäßigten Fahrkarten des Karlsruher Verkehrsverbundes KVV ist davon nicht berührt. Wie jedes Jahr werden Ihnen Ende September die Bestellformulare zugeschickt werden.

## Achtung Urlaub!

### Resturlaub aus dem Jahr 2004

Wer noch Erholungsurlaub aus dem Vorjahr zu beanspruchen hat, muss diesen **bis spätestens 31. Juli des Folgejahres angetreten** haben, andernfalls ist der Anspruch verfallen. Ausnahmen können nur geltend gemacht werden, wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.

#### **Achtung:**

Da in diesem Jahr der 31. Juli auf einen Sonntag fällt, **muss der Resturlaub ausnahmsweise spätestens am 29. Juli angetreten werden.**

### Urlaub während des Semesters

Im neuen Landeshochschulgesetz (LHG) wird in § 45 Abs. 3 (Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschrift) folgendes geregelt:

Hauptberuflich tätige Mitglieder der Hochschule mit Lehrverpflichtungen haben ihren Erholungsurlaub während der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen.

Das bedeutet, nur diejenigen, die Lehrverpflichtungen wahrnehmen, dürfen während des Semesters keinen Urlaub nehmen. Alle anderen Beschäftigte können auch während des Semesters, wenn keine dienstlichen Belange entgegen stehen, ihren Urlaub in Anspruch nehmen.



## Im Falle eines Falles Alarm für schnelle Hilfe im Notfall Notruf: 3333

Außerhalb der Universität ruft man bei Unfall, Feuer oder Überfall normalerweise die überall bekannten Notrufnummern 110 oder 112 an.

Auf dem Campus sollte man stattdessen den uni-internen Notruf 3333 verständigen.

Warum das so ist, wollen wir hier kurz erklären:

Da die über 110 und 112 gerufenen Rettungsdienste auf dem Universitätsgelände nur geringe, manchmal keine Ortskenntnisse haben und sich auf die meist ungenauen Angaben der Anrufer hin erst erkundigen müssen, wo genau der Unfallort ist, ist es schon vorgekommen, dass Krankenwagen und Notfallarzt unverrichteter Dinge wieder abrücken mussten.

Deshalb ist für eine schnelle Hilfe vorzugsweise der uni-interne Notruf 3333 zu benachrichtigen, welcher rund um die Uhr be-

setzt ist. Die Mitarbeiter der Verwaltung alarmieren dann unverzüglich, je nach Vorfall, Notarzt, Krankenwagen, Feuerwehr und Polizei und weisen, wenn notwendig, die Rettungsdienste ein. Nur so kann gewährleistet werden, dass Hilfe schnell vor Ort kommt.

Beim Anruf der uni-internen Notrufnummer 3333 sollte man auf die Beantwortung folgender Fragen vorbereitet sein:

**Wo:** Gebäude- und Raumnummer?

**Wann:** Uhrzeit?

**Was:** Hergang, ist die verletzte Person ansprechbar, liegt eine Vergiftung vor?

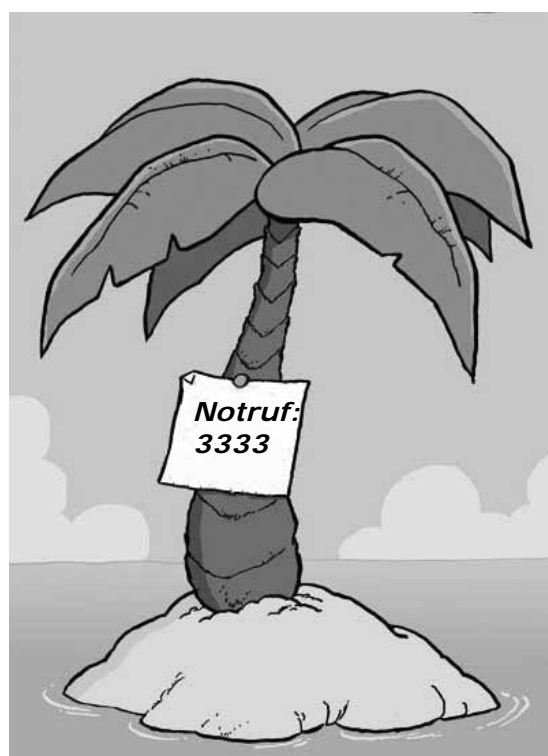
Hilfe erreicht man also am schnellsten:

Mit dem Diensttelefon: 3333

Mit den Eingangstürtelefonen: 3333

Aus der Telefonzelle: 608 3333

Mit dem Handy: 0721 608 3333





## Mitglieder des Personalrats

### Vorstand

Krahl, Joachim	Personalrat	3940
Dr. Muschen, Ulrich	Biomedizinische Technik	2651
Seel, Norbert	Personalrat	6533
Pöllmann, Elke	Personalrat	8043
Hoffmann, Reinhard	Universitätsverwaltung Abt. V/3	3011

### Angestellte:

Berker, Sabine	Frauenvertreterin	3616
Frank, Siegfried	Schwerbehindertenvertretung	6065
Gubel, Ekkehard	Fachgebiet Strömungsmaschinen	2361
Hoffmann, Reinhard	Universitätsverwaltung Abt. V/3	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	Universitätsverwaltung Abt. V/1	4738
Regner, Hartmut	Prozetrechentechnik	7114
Wicht, Günter	Universitätsverwaltung Abt. V/4	6264

### Beamte:

Böhm, Martina	Universitätsbibliothek	7942
Fubler, Klaus	Universitätsverwaltung Hauptabt. V	3002
Dr. Muschen, Ulrich	Biomedizinische Technik	2651

### Jugend - und Auszubildenden - Vertretung

#### Vorsitzender

Ludwig, Markus	Elektroenergiesysteme	2518
----------------	-----------------------	------

#### Mitglieder

Dafky, Florian	Produktionstechnik	7666
Goldschmidt, Thomas	Engler-Bunte-Institut	093163-34
Hill, Melanie	Organische Chemie	6597/8663
Zipfel, Michael	Produktionstechnik	7497