



Personalrat Aktuell

September 2006

- Fit by KIT
- Der neue Tarifvertrag (TV-L)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Kurz notiert
- Der Sportplan für das WS
- Mitglieder des Personalrats





Fit by KIT

Die allermeisten Beschäftigten wissen natürlich schon, was KIT heißt:

Karlsruher Institut für Technologie

oder neudeutsch:

Karlsruhe Institute of Technology.

Deshalb haben die Partner Forschungszentrum Karlsruhe und Universität Karlsruhe auch nicht einen Gründungsvertrag geschlossen, sondern ein Memorandum of Understanding (gemeinsame Absichtserklärung).

Was allerdings vielen Beschäftigten – auch solchen in durchaus führenden Positionen – wohl noch nicht recht bewusst ist: Das KIT in der jetzigen Form ist noch in einer frühen Entwicklungsphase, gewissermaßen ein Embryo. Es wird sich aber sehr schnell weiterentwickeln und wenn es fertig ist, dann werden das Forschungszentrum und die Universität darin völlig aufgegangen sein. Noch mal ganz deutlich:

In einem Zeitrahmen von 3 – 5 Jahren sollen die Universität Karlsruhe und das Forschungszentrum vollständig fusionieren, es wird sie in der jetzigen Form dann nicht mehr geben, das ist ernsthafte Absicht, sowohl des Vorstands des Forschungszentrums, als auch der Universitätsleitung.

Dafür muss noch eine Reihe von Voraussetzungen geschaffen werden, müssen gravierende Maßnahmen durchgeführt werden.

Das Land Baden-Württemberg muss die Universität Karlsruhe durch eine Änderung des Landeshochschulgesetzes für die Fusion freigeben. Der für uns zuständige Minister Frankenberg hat bereits angekündigt, dass das geschehen wird.

Die Bundesregierung muss auf den direkten Zugriff auf das Forschungszentrum in verschiedenen Bereichen verzichten und trotzdem die Finanzierung fortsetzen.

Die Helmholtzgesellschaft, sozusagen der Konzern der Deutschen Forschungszentren,

muss das Forschungszentrum aus seiner Gemeinschaft entlassen.

Es muss eine funktionelle Rechtsform für KIT gefunden werden: GmbH, Stiftung – oder etwas anderes.

Selbstverständlich wird das alles nicht reibungslos und schon gar nicht von alleine geschehen.

Und das erscheint dem Personalrat im Augenblick das Hauptproblem zu sein, ob nämlich allen, die es angeht, wirklich bewusst ist, was das für ein „dickes Brett“ ist, an dem gebohrt wird.

Beispielsweise: Wer wird Chef, wer führt die Aufsicht, was wird mit den Fakultäten, den Instituten, was wird mit den Landesbeamten (auch den Professoren, wohlgemerkt!), welche Tarifverträge gelten, welche Gesetze sind dann einschlägig? Was wird aus den rechtlichen und vertraglichen Verpflichtungen, die einzelne Bestandteile von Universität und Forschungszentrum gegenüber Dritten eingegangen sind?

Wie werden die Betriebsabläufe sein, z.B. Rechenzentren, Bibliotheken, Prüfungsämter, Technische Abteilungen, Sicherheitsabteilungen, Bauämter, Haushaltsabteilungen usw., usw.

Die Gründungsväter sind mit einem Memorandum of Understanding gestartet.

Personal- und Betriebsrat machen auch ein Memorandum of Understanding, allerdings eins, das sich mehr mit den Arbeitsabläufen und Betriebsstrukturen befasst. Wir – Forschungszentrum und Universität – müssen einander noch viel besser kennenlernen, um zielorientiert in einer Einheit arbeiten zu können.

Das darf sich keinesfalls in Gesprächen auf der Vorstandsebene von FZK und Uni erschöpfen, gefordert ist die intensive Information und Kommunikation aller betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Hierarchieebenen, sonst bleibt „Fit by KIT“ ein schöner Traum.



Der neue Tarifvertrag (TV-L)

Wegen besserer Lesbarkeit männliche Form:

Am 19. Mai 2006 einigten sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Gewerkschaft ver.di auf einen neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder. Dieser neue Tarifvertrag löst die bisher gültigen Tarifverträge für Angestellte und Arbeiter (BAT und MTArb) ab und tritt zum 01. November 2006 in Kraft.

Die folgenden Ausführungen sollen Ihnen die wesentlichen Eckpunkte des neuen Tarifabschlusses verdeutlichen. Einzelheiten werden derzeit noch innerhalb der Tarifparteien ausformuliert. Mit einem Abschluss der Verhandlungen und dem Vorliegen der endgültigen Textfassung ist Ende September zu rechnen. Deshalb bitten wir Sie, vorerst von Rückfragen abzusehen.

Grundsätzliche Unterschiede zur bisherigen Regelung

Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten wird aufgehoben, man spricht künftig nur noch von „Beschäftigten“. Ebenso wird das Prinzip der Vergütungsgruppen bzw. Lohngruppen aufgegeben, in Zukunft spricht man von Entgeltgruppen. (Für Beamte gilt wei-

terhin die Einteilung in Besoldungsgruppen.) Auch die familienbezogenen Lohn- und Gehaltsbestandteile sowie die Lebensaltersstufen bzw. Lohnstufen fallen in Zukunft weg.

Überleitung der bereits Beschäftigten in die neue Entgelttabelle

Die Überleitung aus dem BAT bzw. MTArb in die neue Entgelttabelle des TV-L ist ein komplizierter Punkt des neuen Tarifwerkes und wird in einem eigens geschaffenen Überleitungstarifvertrag geregelt. Auch hier sind zwar die Eckpunkte bereits beschlossen, ein ausformulierter Vertrag wird allerdings erst im September vorliegen.

Zunächst wird eine schematische Überführung nach BAT- bzw. MTArb.-Eingruppierung in eine der neuen Entgeltgruppen nach der folgenden Tabelle vorgenommen.

Auf diese Weise wird klar definiert, in welcher Entgeltgruppe sich der Mitarbeiter in Zukunft befindet. Jede Entgeltgruppe ist in mehrere Entwicklungsstufen eingeteilt, in der im Prinzip die Dauer der Beschäftigung abgebildet wird. Grob kann man sagen, dass nach einer Beschäftigungsdauer von 15 Jahren die letzte Entwicklungsstufe erreicht sein wird.

Tab1:
Überleitung, Zuordnungen

<u>Entgeltgruppe</u>	<u>BAT</u>	<u>MTArb</u>
E 1	---	---
E 2	X, IX b, IX a	1/1a
E 2a	---	1/2/2a; 2/2a
E 3	VIII	2/3/3a; 3/3a
E 4	---	3/4/4a; 4/4a
E 5	VII	4/5/5a 5/5a
E 6	VI b	5/6/6a 6/6a
E 7	---	6/7/7a 7/7a
E 8	V c	7/8/8a 8/8a
E 9	V b und IV b	9
E 10	IV b/IV a	---
E 11	IV a/III	---
E 12	III/II a	---
E 13	II a	---
E 13 Ü	II a / I b (11-j-Aufstieg)	---
E 14	Ila / I b (6j. Aufstieg I b)	---



Für alle bereits Beschäftigten gilt das Prinzip der Besitzstandswahrung, d.h., der Verdienst eines Einzelnen wird im neuen Tarifvertrag nicht geringer sein als bisher.

Zur Überleitung wird nun für alle Beschäftigten ein individuelles Sicherungsentgelt gebildet. Grundlage hierfür ist die Summe aus Grundvergütung, Ortszuschlag (max. Stufe 2) und allgemeiner Zulage (Arbeiter: Monatstabellenlohn und Sozialzuschläge), die der einzelne Mitarbeiter erhalten hätte, wenn zum 1.11.2006 der alte BAT bzw. MTArb noch gelten würde. Die Summe dieses Sicherungsbetrages wird nun in der vorher ermittelten Entgeltgruppe eingeordnet. Findet sich diese Summe zwi-

schen zwei Entwicklungsstufen (dies wird bei allen Mitarbeitern der Fall sein), wird der Mitarbeiter sozusagen zwischen diesen 2 Entwicklungsstufen geparkt bis längstens 1.11.2008. Man nennt dies die individuelle Zwischenstufe. Kinderbezogene Zuschläge werden für Kinder, die bis zum 31.12.2006 geboren werden, bezahlt.

Arbeiter kommen nicht in eine individuelle Zwischenstufe sondern werden sofort einer festen Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe zugeordnet. Die Höhe des neuen Entgeltes muss mindestens so hoch sein wie bisher.

Alle vor dem 1.11.2006 eingestellten Beschäftigten werden mindestens in Stufe 2 eingruppiert.

Tabelle 2:

Tabelle TV-Länder West						
(Gültig für die Zeit vom 1. November 2006 bis 31. Dezember 2007)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
15	3384	3760	3900	4400	4780	
14	3060	3400	3600	3900	4360	
13	2817	3130	3300	3630	4090	
12	2520	2800	3200	3550	4000	
11	2430	2700	2900	3200	3635	
10	2340	2600	2800	3000	3380	
9	2061	2290	2410	2730	2980	
8	1926	2140	2240	2330	2430	2493
7	1800	2000	2130	2230	2305	2375
6	1764	1960	2060	2155	2220	2285
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
4	1602	1780	1900	1970	2040	2081
3	1575	1750	1800	1880	1940	1995
2	1449	1610	1660	1710	1820	1935
1	Je 4 Jahre	1286	1310	1340	1368	1440

Wem nach altem Recht in der Zeit bis 31.10.2008 ein Bewährungsaufstieg zugestanden hätte, erhält diesen auch. Ebenso erhalten all diejenigen Beschäftigten den Bewährungsaufstieg, die am 1.11.2006 die Hälfte ihrer Bewährungszeit zurückgelegt haben. Der Bewährungsaufstieg wird generell zu dem Zeitpunkt wirksam, zu dem er nach altem Recht wirksam geworden wäre. Allerdings gibt es je nach Entgeltgruppe unterschiedliche Verfahrensweisen, wie der Bewährungsaufstieg in der neuen Ent-

geltabelle sichtbar gemacht wird. Sollten sich hierzu Fragen für Sie ergeben, bieten wir Ihnen gerne eine individuelle Beratung an, sobald die endgültige Fassung des Tarifvertrages vorliegt.

Zum 1.11.2008 werden fast alle Beschäftigten in die nächst höhere Entwicklungsstufe eingruppiert und die weitere Entgeltentwicklung des einzelnen Mitarbeiters richtet sich nach der Entgelttabelle des TV-L.



Strukturausgleich

Vergleicht man die Gehaltsentwicklung eines Beschäftigten innerhalb der BAT- bzw. MTArb-Tabelle mit der Entwicklung in der Entgelttabelle, wird man feststellen, dass die neue Entgelttabelle oftmals finanzielle Verluste mit sich bringen wird. Um diese Differenz auszugleichen, wurde ein Strukturausgleich geschaffen. Die Zahlung des Strukturausgleiches beginnt am 01.11.2008. Beginn, Dauer und Höhe der Zahlung hängt von der individuellen Eingruppierung jedes Einzelnen innerhalb des BAT ab.

Leistungsentgelt

Die Tarifparteien haben vereinbart, dass ab 2007 ein so genanntes Leistungsentgelt bezahlt werden muss. Beim Leistungsentgelt handelt es sich sozusagen um eine Belohnung für besondere Leistungen, die zusätzlich zum Tabellenentgelt ausbezahlt wird.

Das Volumen des Leistungsentgelts beträgt zunächst 1% der gesamten ständigen Monatsentgelte aller Beschäftigten eines Arbeitgebers, für die der TV-L gilt. Die Summe von 1% soll im Laufe der nächsten Jahre auf 8% gesteigert werden, wobei es keine zeitliche

Vorgabe gibt, wann die 8% erreicht sein müssen.

Die Kriterien für die Verteilung des Leistungsentgeltes liegen noch nicht vor, sie werden in landesbezirklichen Tarifverträgen ausgehandelt. Sollten keine Kriterien entwickelt werden, ist festgelegt, dass alle Tarifbeschäftigten im Dezember 2007 eine Zahlung von 12% ihres Tabellenentgelts vom September 2007 erhalten.

Zuwendung

Im alten Tarifvertrag war zumindest für die Beschäftigten, die vor dem 1.7.2003 einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, Urlaubs- und Weihnachtsgeld vorgesehen. Im neuen Tarifvertrag wird diese Zahlung durch eine „Jahressonderzahlung“ ersetzt. Die Jahressonderzahlung ist gestaffelt nach Entgeltgruppen. Ebenso spielt es eine Rolle, ob der Arbeitsvertrag vor oder nach dem 1.7.2003 abgeschlossen wurde.

Beschäftigte, die vor dem 1.7.2003 eingestellt wurden, erhalten Zuwendungen, berechnet auf Grundlage des in den Monaten Juli bis September bezahlten monatlichen Entgelts:

Tabelle 3

E 1 – E 8	(BAT X – V c; Lgr. 1 – 8/8 a)	95%
E 9 – E 11	(BAT V b – IV a/III; Lgr. 9)	80%
E 12 – E 13	(BAT III/IIa – II a)	50%
E 14 – E 15	(BAT II a/I b – I a)	35%

Beschäftigte, die nach dem 1.7.2003 eingestellt wurden, erhalten in 2006 eine Zahlung von insgesamt 63,96 %, in 2007 wird hierzu die Hälfte des Differenzbetrages zu der Zahlung an die „Altbeschäftigten“ gezahlt, ab 2008 werden die „Neubeschäftigten“ und „Altbeschäftigten“ gleich gehandelt.

Einmalzahlungen

Es wurden 3 Einmalzahlungen vereinbart, die ähnlich wie die Zuwendung in der Höhe nach Entgeltgruppen gestaffelt sind. Es liegt im Ermessen des Landes, ob die Zahlung, die für Januar 2007 vorgesehen ist, bereits in 2006 erfolgt.

Tabelle 4

	Jul 06	Jan 07	Sep 07
		(evtl. Dez. 2006)	
E 1 – E 8	150 Euro	310 Euro	450 Euro
(BAT X – V c;			
Lgr. 1 – 8/8a)			
E 9 – E 12	100 Euro	210 Euro	300 Euro
(BAT V b – III/II a;			
Lgr. 9)			
E 13 – E 15	50 Euro	60 Euro	100 Euro
(BAT II a)			
Auszubildende	100 Euro	100 Euro	100 Euro



Gehaltserhöhung

Es ist bereits fest vereinbart, dass die Tarifbeschäftigten ab 1.1.2008 eine Gehaltserhöhung von 2,9% erhalten, der sich daraus ergebende Betrag wird auf volle 5 Euro aufgerundet.

Arbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Baden-Württemberg wurde einheitlich auf 39,5 Stunden je Woche festgelegt. Es gibt klar definierte Ausnahmereiche, u.a. Mitarbeiter im Schichtdienst, diese arbeiten 38,5 Stunden je Woche. An der Universität Karlsruhe betrifft dies den Bereich der Wachleute.

Dies waren in Kürze die Neuerungen, die sich aus dem Abschluss des TV-L ergeben. Der Personalrat plant, im Oktober 2006 eine Informationsveranstaltung zum neuen Tarifvertrag zu machen. Wir haben uns für diesen späten Zeitpunkt entschieden, da wir davon ausgehen, dass die ausformulierten und gültigen Tarifvertragstexte nicht vor Anfang Oktober vorliegen werden.

Betriebliches Eingliederungsmanagement an der Universität Karlsruhe

Im Jahr 2004 wurde das **Neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX)** novelliert. Eine der Änderungen betrifft das Thema Prävention und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.

In diesem Zusammenhang werden die Arbeitgeber stärker als bisher in die Pflicht genommen. Sie werden in § 84 Abs. 2 SGB IX dazu aufgefordert, das Instrument des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ in ihren Einrichtungen zu installieren.

Diese Vorschrift zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gilt sowohl für schwerbehinderte als auch für nicht behinderte Beschäftigte, und soll dann Anwendung finden, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind.

Der Arbeitgeber erhält die Aufgabe, nach Möglichkeiten zu suchen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

§84 Abs. 2:

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie

die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Dieser Absatz regelt also, dass in Fällen, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen längerfristig erkrankt sind, der Arbeitgeber verpflichtet ist, mögliche Ursachen der Erkrankung am jeweiligen Arbeitsplatz zu suchen, und falls sich



die Ursache der Krankheit auf den Arbeitsplatz zurückführen lässt, sich darum zu bemühen, Abhilfe zu schaffen.

Dies ist auf vielfältige Art möglich. Zum einen wird geprüft, was der Beschäftigte selbst tun kann, um seine Arbeitskraft langfristig zu erhalten bzw. wieder herzustellen (z.B.: Reha-Maßnahmen). Zum anderen wird am Arbeitsplatz selbst geprüft, welche Veränderungen vorgenommen werden müssen, um in der Zukunft häufige oder lange Krankheitszeiten zu verringern (z.B. technische Hilfsmittel).

Gleichzeitig legt der Gesetzgeber fest, dass ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nur mit Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters bzw. der betroffenen Mitarbeiterin durchgeführt werden darf.

Auch an der Universität Karlsruhe wird nun daran gearbeitet, einen Leitfaden zum Vorgehen bei einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu entwickeln und ein Betriebliches Eingliederungsmanagement zu installieren. Die dazu notwendigen Vorbereitungen werden durch das bereits an der Universität

vorhandene „Integrationsteam“ geleistet. Dem Integrationsteam an der Universität Karlsruhe gehören an:

- der Leiter der Personalabteilung
- der Beauftragte für Schwerbehinderte des Arbeitgebers
- die Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- ein Mitglied des Personalrates
- die Beauftragte für Chancengleichheit
- der Betriebsarzt

Derzeit wird ein Informationsbrief an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entwickelt, in dem beschrieben werden soll, wie ein Betriebliches Eingliederungsmanagement an der Universität Karlsruhe aussehen soll. Auch ein Flyer mit den entsprechenden Ansprechpartnern wird verteilt werden. Wir gehen davon aus, dass Sie die Mitteilung noch diesen Herbst von der Verwaltung der Universität zugeschickt bekommen.





Kurz notiert

(1) Veränderungen im Personalrat

Aus beruflichen Gründen verließ Frau Ingrid Walter den Personalrat und Frau Kerstin Morgenstern die Jugendvertretung. Wir danken Beiden für die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit und wünschen ihnen für den weiteren Lebensweg alles Gute.

Nachgerückt sind in den Personalrat Stephan Unrein (Geologisches Institut) und in die Jugendvertretung Jessica Masur (Physikalisches Institut)

(2) Jahresabo des KVV für Personen über 60 Jahre

Der KVV bietet für über 60-jährige die "Karte ab 60" an. Sie ist zum Unterschied zu dem von uns vermittelten Jahresabo nicht übertragbar, gilt dafür aber im ganzen Netz. Der Preis beträgt 330 Euro und wird einmalig oder monatlich vom Konto abgebucht.

Verkauf : Bestellscheine können nur bei der KVV-Abo-Stelle, Tullastraße 71, 76131 Karlsruhe oder in den KVV-Kundenzentren abgegeben werden.

Mehr auf der Webseite:

http://www.kvv.de/kvv/tarife/tarif1_6.php

(3) Aktuelles vom LBV

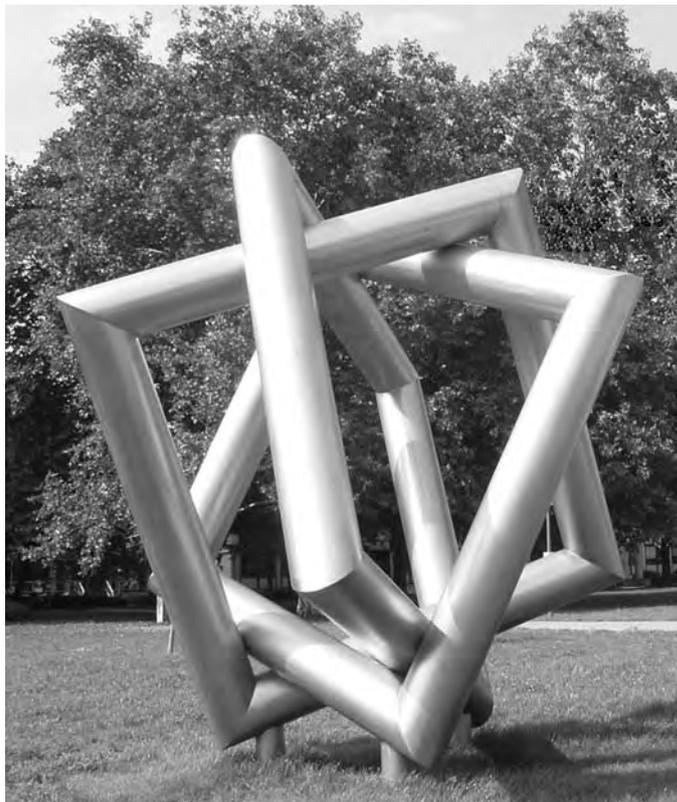
<http://www.lbv.bwl.de/aktuelles/>

03.08.2006

Einmalzahlung für September 2006

Aktive Beamte/Richter erhalten nach dem Gesetzentwurf der Landesregierung über Einmalzahlungen in den Jahren 2006 und 2007 eine Einmalzahlung für das Jahr 2006 in Höhe von 300 Euro (Anwärter 100 Euro), ggf. gekürzt entsprechend der Teilzeit, sofern am 01. September 2006 ein Besoldungsanspruch besteht.

Versorgungsempfänger erhalten eine Einmalzahlung, sofern am 01. September 2006 ein Anspruch auf Versorgungsbezüge besteht. Die Einmalzahlung berechnet sich nach dem jeweils maßgebenden Ruhegehaltssatz und Anteilssätzen des Witwen- und Waisengeldes sowie des Unterhaltsbeitrages aus 300 EURO. Hat der Versorgungsempfänger aus einem aktiven Beschäftigungsverhältnis oder aus einem zweiten Versorgungsbezug bereits eine Einmalzahlung erhalten, wird eine weitere Einmalzahlung nicht gezahlt.





02.08.2006

Kindergeld: neue Altersgrenze 25. Lebensjahr

Durch Artikel 1 Nr. 10 des Steueränderungsgesetzes 2007 vom 19.07.2006 (BGBl. I, S. 1652) wurde u.a. § 32 Abs. 4 Satz 1 Einkommensteuergesetz (EStG) dahingehend geändert, dass die Altersgrenze, bis zu der ein Kind nach Nr. 2 längstens berücksichtigt werden kann, ab 01.01.2007 auf die Zeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres (bisher 27. Lebensjahr) geändert wird.

Für Kinder, die im Veranlagungszeitraum 2006 das 24., 25. oder 26. Lebensjahr vollenden, sind Übergangsregelungen vorgesehen (§ 52 Abs. 40 Satz 4 EStG in der Fassung des Steueränderungsgesetzes 2007).

Mehr auf der WebSeite des LBV (s.o.)

17.07.2006

Kindergeld und Vollzeiterwerbstätigkeit eines Kindes

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 15.09.05, Az. III R 67/04; BStBl. 2006 II S. 305, entschieden, dass vollzeiterwerbstätige Kinder auch dann nicht zu berücksichtigen sind, wenn sie vor einer Vollzeiterwerbstätigkeit noch keine berufsqualifizierende Ausbildung abgeschlossen haben. Betroffen sind Kinder in einer Übergangszeit zwischen zwei Ausbildungsabschnitten (§ 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2b EStG) sowie Kinder, die ihre Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen können (§ 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 c EStG).

Eine Vollzeiterwerbstätigkeit liegt vor, wenn ein Arbeitsverhältnis vertraglich an allen Kalendertagen eines Monats besteht und über zumindest drei Viertel der branchenüblichen, tariflichen oder allgemein betriebsintern festgesetzten Arbeitszeit abgeschlossen ist.

Die Höhe der erzielten Einnahmen ist unerheblich.

Mehr auf der WebSeite des LBV (s.o.)

(4) Das Finanzministerium teilt mit Unterbrechung der Bewährungszeit bei Angestellten bzw. der Bewährungs- und Tätigkeitszeit bei Arbeitern wegen Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung von mehr als 5 Jahren:

Nach § 23 a BAT/Nr. 1 Abschnitt B Buchst. e) der Vorbemerkungen im Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis der Länder zum MTArb (Anlage 1 zum TV LohnGr) muss die Bewährungszeit/Zeit einer Tätigkeit grundsätzlich ununterbrochen zurückgelegt sein. Unschädlich sind u. a. Unterbrechungszeiten durch die Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und sonstiger Beurlaubungen zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt 5 Jahren. Ein Überschreiten dieser Frist hat den Wegfall der zuvor zurückgelegten Zeiten zur Folge.

Das Finanzministerium ist zur Vermeidung unbilliger Härten bei der Wahrnehmung von Familienpflichten damit einverstanden, dass die Unterbrechung der Bewährungszeit oder Zeit einer Tätigkeit durch Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem BERzGG und sonstiger Beurlaubungen zur Kinderbetreuung über den Tarifwortlaut hinaus ab sofort auch dann nicht zum Verlust bereits zurückgelegter Bewährungszeiten oder Zeiten einer Tätigkeit führt, wenn die Unterbrechung insgesamt länger als fünf Jahre gedauert hat. Die Zeit, in der die Bewährungszeit oder Zeit einer Tätigkeit wegen der Elternzeit oder der sonstigen Beurlaubung zur Kinderbetreuung unterbrochen war, ist aber weiterhin nicht zu berücksichtigen.

Nachzahlungen einer höheren Vergütung/eines höheren Lohnes aufgrund dieser übertariflichen Regelung können frühestens ab 1. Juli 2006 erfolgen.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die Mitberücksichtigung der genannten Zeiten auch im Rahmen der Überleitung vom BAT/MTArb in den neuen TV-L von Bedeutung sein kann, obwohl mit diesem Tarifvertrag künftig die tariflichen Bewährungs- und Zeitaufstiege abgeschafft werden.





Unser Sportangebot für Beschäftigte der Universität 01. Oktober 2006 bis 31. März 2007

Sportart	Tag	Uhrzeit	Betreuer/in	Telefon	Ort
Walking	Mo.	12.10 - 13.00	Doris Killinger	4321	Eingang Sportinstitut (40.40)
	Do.	12.10 - 13.00			
Joggen	Di.	12.30 - 13.30	W. Maag	2679	Eingang Sportinstitut (40.40)
	Do.	12.30 - 13.30			
Badminton	Mi.	17.00 - 18.30	Karsten Weiss	7124	Halle II (30.80)
Tischtennis	Mi.	17.00 - 18.30	Willi Wendler	6953	Halle I/C (40.40)
Schwimmen	Mi.	07.00 - 08.00	Heinz Vögele	3318	Schwimmhalle
			Hans Vögele	8844	
Fussball	Mo.	16.00 - 17.00	Rolf Schweigert	3013	Halle II (30.80)
Volleyball	Di.	17.00 - 18.30	Dunja Haak	7893	Halle II (30.80)
Krafttraining	Di.	07.00 - 08.00	Sven Bertsch	8199	Kraftraum
	Do.	07.00 - 08.00	Ludwig Nunner	6279	

Weitere Sportangebote (Teilnahme von Unibesetzten nur bei freier Kapazität möglich) entnehmen Sie bitte der Broschüre „Hochschulsport“. Diese liegt jeweils ab Saisonbeginn im Foyer des Sportinstitutes aus.

Fragen zum Betriebssport beantworten die Mitglieder des Personalrates der Universität: Sabine Berker- 3616, Günter Wicht- 6264, Christian Schlachter- 2963, Agnese Zanin-Herth- 2276, Stefanie Vollmer- 8702

Internet: www.zvw.uni-karlsruhe.de/personalvertretungen.php



Mitglieder des Personalrats

Vorstand

Krahl, Joachim	Personalrat	3940
Böhm, Martina	Universitätsbibliothek	7942
Seel, Norbert	Personalrat	6533
Hoffmann, Reinhard	Universitätsverwaltung Abt. V/3	6810
Pöllmann, Elke	Personalrat	8043

Angestellte:

Berker, Sabine	Beauftragte f. Chancengleichheit	3616
Frank, Siegfried	Schwerbehindertenvertretung	6065
Hoffmann, Reinhard	Universitätsverwaltung Abt. V/3	6810
Krahl, Joachim	Personalrat	3940
Lahm, Michael	Therm. Strömungsmaschinen	4184

Maring Dr., Matthias	Geistes- u. Sozialwissenschaft	6918
Opfer, Ulrich	Physikalisches Institut	3464
Pöllmann, Elke	Personalrat	8043
Schlachter, Christian	Anorganische Chemie	2963
Seel, Norbert	Personalrat	6533
Unrein, Stephan	Geologisches Institut	2859
Vollmer, Stefanie	Organische Chemie	8702
Wiegel, Bernhard	Zoologie II	3989
Zanin-Herth, Agnese	Massivbau u. Baustofftechnologie	2276
Zoller, Heinz	Betriebs- und Dialogsysteme	4054

Arbeiter:

Bayer, Bruno	Universitätsverwaltung Abt. V/1	4738
Bürgel, Eduard	Haus- und Hofdienst	3941
Wicht, Günter	Universitätsverwaltung Abt. V/4	6264

Beamte:

Böhm, Martina	Universitätsbibliothek	7942
Csanitz, Betina	Universitätsbibliothek	3102
Müschen Dr., Ulrich	Biomedizinische Technik	2651

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Vorsitzender

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

Mitglieder

Almstedt, Fabian	Wasserwirtsch. und Kulturtechnik	3168
Burghardt, Daniel	Zoologie II	8672
Masur, Jessica	Physikalisches Institut	3463
Zipfel, Michael	Universitätsverwaltung Abt. V	3221