



Personalrat Aktuell

November 2008



Herausgeber: Der Personalrat der Universität Karlsruhe
76131 Karlsruhe, Kaiserstraße 12
Sekretariat: Manuela Mazijewski
Telefon: 0721/608-3940 Fax: 0721/608-8990
e-mail: personalrat@verwaltung.uni-karlsruhe.de
www.zvw.uni-karlsruhe.de/personalvertretungen.php



Kanzlernachfolge

In der letzten Ausgabe von PR aktuell berichteten wir bereits darüber, dass die Amtszeit des Kanzlers der Universität zum 30.09.2008 endet. Herr Dr. Ertmann erhielt das Angebot, nach dem Ende seiner regulären Amtszeit als Kanzler der Universität Karlsruhe eine Technische Hochschule nach deutschem Vorbild in Lahore/Pakistan aufzubauen.

Die spannende Frage war nun gewesen, wer künftig die Aufgaben des Kanzlers übernimmt! Der Kanzler einer Universität hat die Funktion eines Verwaltungschefs. Er ist für alle Bereiche der Verwaltung zuständig und hat damit vielfältige und verantwortungsvolle Aufgaben, die selbstverständlich fundierte Kenntnisse in Verwaltungsfragen und juristischen Fragen voraussetzen.

In § 16 Landeshochschulgesetz (LHG) ist die Stellung und Zuständigkeit des Kanzlers geklärt (hauptamtliches Vorstandsmitglied und zuständig für Wirtschafts- und Personalverwaltung). In § 17 LHG sind die Voraussetzungen benannt, die die Person, die dieses Amt ausfüllt, erfüllen muss. Hierzu gehört die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst.

Da die Universität mit der Fusion zum KIT neue Leitungsstrukturen einführen wird, die sich eher an denen von Unternehmen orientieren als an klassischen Universitätsstrukturen, war damit auch die Entscheidung getroffen, im KIT auf das Amt eines Kanzlers zu verzichten. Allerdings blieb die Frage, wie denn das Fehlen eines Kanzlers für die relativ kurze Zeit (nach derzeitigem Stand reden wir von einem Zeitraum von weniger als einem Jahr) überbrückt werden kann, in der die Universität noch ausschließlich Universität ist und noch nicht mit dem Forschungszentrum zum KIT fusioniert ist.

Nach längerer Diskussion fiel jetzt die Entscheidung - sozusagen im Vorgriff auf KIT - auch für die verbleibende Universitätszeit, auf **einen** Verwaltungschef zu verzichten. Stattdessen wurde beschlossen, drei Rektoratsmitglieder sowie die stellvertretende Kanzlerin als zuständige Ressortverantwortliche einzusetzen. So sind Prorektor Prof. Becker ab sofort für die „Akademischen Angelegenheiten“ und Prorektor Prof. Henze für „Informations- und Kommunikationstechnik“ zuständig. Der Rektor der Universität, Prof. Hippler ist verantwortlich für den Bereich „Gebäude und Technik“, die stellvertretende Kanzlerin Frau Windscheid für den Bereich „Wirtschaft“. Die Bereiche „Recht, Drittmittelverwaltung“ sowie der Bereich „Personal“ fällt in die Zuständigkeit des kooptierten Rektoratsmitglieds, Herr Dr. Kurz vom Forschungszentrum.



Mit zu dieser Entscheidung beigetragen hat sicherlich, dass es schwierig gewesen wäre, für den sehr kurzen Zeitraum von Oktober 2008 bis irgendwann vermutlich im ersten Halbjahr 2009 eine geeignete Person als Nachfolge für Herrn Dr. Ertmann zu finden.

Die jetzt gefundene Lösung ist pragmatisch, aber ist sie auch sinnvoll? Zahlreiche Entscheidungen müssen getroffen werden, Verhandlungen geführt werden, die originär das Aufgabengebiet eines Kanzlers betreffen und bei denen selbstverständlich Weichen gestellt werden für den Bereich der Universität innerhalb von KIT. Es wäre gerade in dieser Zeit des Übergangs wichtig gewesen, eine Person mit aus-

reichender Erfahrung im universitären Bereich und spezifischem Fachwissen an dieser Stelle zu wissen. Eine Person, die ausschließlich die Belange der Universität und die Interessen der Beschäftigten der Universität im Fokus gehabt hätte.



Stattdessen hat man jetzt eine Lösung gewählt, bei der ausgerechnet für den sensiblen Bereich des Personals und für den Bereich Recht auf eine Person zurückgegriffen wird, die sozusagen hauptberuflich Vorstandsmitglied des Forschungszentrums ist. Die fachliche Kompetenz von Dr. Kurz ist unumstritten, er ist Jurist und Verwaltungswissenschaftler und hat genügend Erfahrung sowohl in der Personalabteilung als auch in der Rechtsabteilung (des FZK) gesammelt.

Dass nun in der Übergangszeit zum KIT bereits ein „FZKler“ für das Personal zuständig sein soll, wo doch der Hauptabteilungsleiter der Abteilung Personal auch bereits ein vom Forschungszentrum abgeordneter Mitarbeiter ist, lässt viele Beschäftigte der Universität zweifeln, ob ihren Belangen überhaupt noch in angemessener Form Rechnung getragen wird. Personalstrukturen sowie Anforderungen an das Personal sind in einem reinen Forschungszentrum sicher anders gelagert, als in einer Universität, die noch dazu eine längere Tradition hat. Herrn Dr. Kurz kann die manchmal sehr schwierig zu durchschauende Personal- und Stellenlage nicht bekannt sein und wir

werden jetzt sicher immer öfter zu hören bekommen: „Wir im Forschungszentrum machen das aber schon lange so und deshalb machen wir das hier jetzt auch!“ Ob diese Begründung allen Anforderungen gerecht werden kann, mag bezweifelt werden.

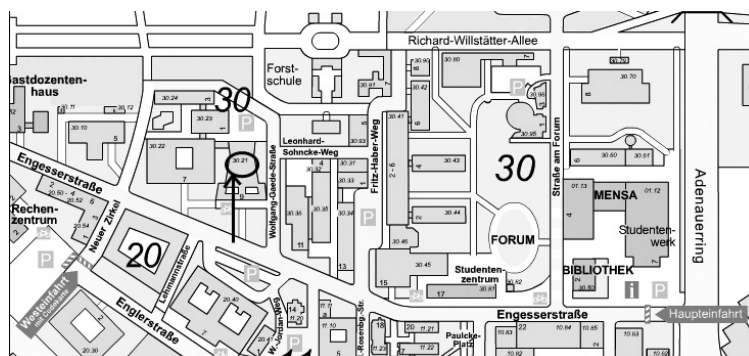
Auch die Vergabe von Zuständigkeiten an die übrigen Rektoratsmitglieder ist nicht unproblematisch. Zwar haben alle Rektoratsmitglieder hohe fachliche Kompetenzen, in ihren jeweiligen Fachrichtungen aber eben nicht in Verwaltungsdingen, in denen es doch um die möglichst effektive Umsetzung von zuvor erarbeiteten und beschlossenen Maßnahmen geht.

Wir hoffen, dass die neue Leitungsstruktur der Verwaltung mit dem notwendigen Fingerspitzengefühl eingeführt und umgesetzt wird.

Wir befürchten, dass die neue Leitungsstruktur nicht mit dem notwendigen Fingerspitzengefühl eingeführt wird. Durch die in unseren Augen übereilte Einführung von SAP - bei einer sehr knappen Personalstärke - arbeitet die Verwaltung ohnehin sichtlich an den Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit und sollte durch klare Führungsstrukturen verstärkt werden.

Vorankündigung:

**Personalversammlung
am Dienstag, den 25.11.2008 um 13:30 Uhr
im Gerthsen Hörsaal
Geb. Nr. 30.21**





Strukturausgleich

Seit dem 1. November 2006 gilt für die Beschäftigten der Universität der Tarifvertrag der Länder, der TV-L bzw. der TVÜ-L. Der TVÜ-L ist ein Übergangstarifvertrag, der bis 31.10.2008 gültig ist.

Geplant war ursprünglich, den relativ kompliziert gewordenen BAT durch ein einfacheres Regelwerk abzulösen und hierbei ein paar grundsätzliche Änderungen einzuführen. So sollten beispielsweise die Gehälter von Berufsanfängern angehoben werden, dafür sollte die finanzielle Entwicklung innerhalb einer Entgeltgruppe nicht so stark ansteigen wie im BAT. Die finanziellen Steigerungen durch Lebensaltersstufen im BAT wurden im TV-L durch Erfahrungsstufen ersetzt, Familienkomponenten spielen im TV-L keine Rolle mehr.

Im Rahmen der Tarifverhandlungen 2006 wurden zwei Dinge beschlossen, die zum 1. November 2008 durchgeführt bzw. gestartet werden.

Zum einen werden all die Beschäftigten, die sich durch die Überleitung 2006 vom BAT in den TV-L in einer individuellen **Zwischenstufe** befinden, der nächst höheren Stufe zugeordnet (z.B. E 5 Stufe 3+ wird zu E 5 Stufe 4). Beschäftigte, die sich nach der Überleitung zwar in einer individuellen Zwischenstufe befanden, inzwischen aber durch eine Höhergruppierung in eine reguläre Erfahrungsstufe eingestuft sind, kommen erst nach der für diese Stufe gültigen Wartezeit in die nächste Stufe. Be-

schäftigte, die sich in ihrer individuellen **Endstufe (6+ bzw. 5+)** befinden, verbleiben dort.

Zum anderen wurde die Zahlung eines **Strukturausgleiches** ab dem 01.11.2008 beschlossen. Es handelt sich hierbei um Zahlungen, die je nach individueller Situation entweder dauerhaft oder zeitlich befristet geleistet werden. Mit diesen Zahlungen soll ein Ausgleich dafür geschaffen werden, dass beim Verbleib im BAT eine bessere materielle Entwicklung stattgefunden hätte.

In den Genuss dieser Zahlungen kommen diejenigen Beschäftigten, die bereits am 01.11.2006 an der Universität als Angestellte im BAT beschäftigt waren und seither in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zur Universität stehen. Ob, wie lange, ab wann und in welcher Höhe individuell ein Strukturausgleich bezahlt wird, hängt davon ab, wie die jeweilige Situation innerhalb des BAT war. Es muss also im Einzelfall geprüft werden, in welche Entgeltgruppe der/die Beschäftigte am 1. November 2006 übergeleitet wurde, welche BAT-Gruppe und welche Fallgruppe der Überleitung zu Grunde lag, ob die Fallgruppe einen Bewährungsaufstieg beinhaltete und welcher Ortszuschlag und welche Lebensalterstufe am 01.11.2006 gegolten hätte. Die hierzu gültige Tabelle ist Bestandteil des Tarifvertrages. Sie finden Sie auf unserer Homepage: www.zvw.uni-karlsruhe.de/personalrat/585.php





E-Gruppe TV-L	Verg-Gruppe BAT	Aufstieg BAT	Ortszuschlag BAT	Lebensaltersstufe BAT	Höhe Strukturausgleich	Dauer
9	Vb	IVb nach 6 Jahren	OZ 1	29 Jahre	50 Euro	für 3 Jahre

Wir erläutern die Struktur dieser Tabelle an nachfolgendem **Beispiel**:

Um in der Tabelle zu finden, ob und welchen Strukturausgleich man erhält, ist maßgeblich, wie die Eingruppierung am 01.11.2006 war.

In unserem Beispiel handelt es sich um eine Person, die am 01.11.2006 in BAT Vb eingruppiert war, und zwar in einer Fallgruppe, die einen Aufstieg nach 6 Jahren nach BAT IVb vorsieht. Dadurch ergab sich eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 9. Dies wird in den ersten drei Spalten dargestellt.

Da es sich um eine unverheiratete Person handelt, erhielt sie im BAT den Ortszuschlag Stufe 1 (4. Spalte), sie befand sich in der Lebensaltersstufe 29 (5. Spalte). Für diese Konstellation wurde ein Strukturausgleich in Höhe von 50 Euro pro Monat für die Dauer von 3 Jahren festgelegt (6. und 7. Spalte).

Beschäftigte, deren Ehepartner/in am 01.11.2006 ebenfalls im Öffentlichen Dienst beschäftigt war, erhalten 50% des in der Tabelle ausgewiesenen Betrages.

Bei der Lebensaltersstufe ist stets die Stufe maßgebend, mit der die Beschäftigten in den TV-L übergeleitet worden sind, also finden auch evtl. Vorweggewährungen von Lebensaltersstufen Berücksichtigung.

Die Höhe der Zahlung des Strukturausgleiches bleibt in der Regel konstant. Der Strukturausgleich wird zusätzlich zum monatlichen Entgelt bezahlt. Teilzeitkräfte erhalten die Zahlung anteilig zum Beschäftigungsanteil. Änderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit sowie Änderungen in der Eingruppierung durch Höhergruppierung oder Herabgruppierung haben Einfluss auf die Zahlung. Dies muss im Einzelfall berechnet werden.

Höhergruppierungen (egal ob vor oder nach Zahlungsbeginn des Strukturausgleiches) werden generell auf den Strukturausgleich angerechnet. Bei vorübergehender Übertragung höherwertiger Tätigkeiten wird der Strukturausgleich in der vorgesehenen Höhe weiterbezahlt, sobald die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten weggefallen ist.

Wie immer gibt es auch hier Fallkonstruktionen, deren Schilderung den Rahmen dieses Artikels sprengen würde. Sollten Sie noch Fragen zur Zahlung Ihres Strukturausgleiches haben, können Sie sich gerne an den Personalrat wenden.





Jahressonderzahlung

Bemessungszeitraum für die Jahressonderzahlung 2008 sind die Monate Juli/August/September.

Nach dem geltenden Tarifvertrag Tarifvertrages der Länder (TV-L) gibt es zwar kein „Weihnachtsgeld“ und kein „Urlaubsgeld“ mehr, aber es gibt die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L. Diese wird mit dem Tabellenentgelt zum 30. November ausgezahlt.

Die Berechnung der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung erfolgt aus dem durchschnittlichen monatlichen Entgelt, ohne Überstunden, Leistungszulagen usw., der drei Kalendermonate Juli, August und September.

AZUBIS bekommen 95% des Ausbildungsentgelts ausbezahlt.

Vermeiden Sie deshalb im nächsten Jahr in diesen Monaten:

- die Arbeitszeit zu reduzieren, wenn möglich erst zum 1. Oktober beantragen;
- unbezahlten Urlaub besser nicht in diesem Zeitraum nehmen;
- wer einen Zeitvertrag hat, sollte versuchen eine Unterbrechung des Vertrages im Juli/August/September zu vermeiden.

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

E1 bis E8	95%
E9 bis E11	80%
E12 bis E13	50%
E14 bis E15	35%

der Bemessungsgrundlage aus den Monaten Juli bis September.

Personalentwicklung und Mitarbeitergespräche

Personalentwicklung bezeichnet in aller Kürze Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten sowie der Arbeitsstrukturierung. Diese Maßnahmen orientieren sich hauptsächlich daran, welche Aufgaben und welchen Bedarf eine Einrichtung hat und welche Leistungsanforderungen sich daraus für die Beschäftigten ergeben, die die jeweiligen Aufgaben übertragen bekommen haben. Eine erfolgreiche Personalentwicklung sollte nach Auffassung des Personalrats mindestens folgende Komponenten enthalten:

- schlüssige und qualifizierte Ausbildungs- und Weiterbildungskonzepte für alle Beschäftigtengruppen
- Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Personengruppen (z.B. Führungskräfte)
- Förderung bei notwendigen Umschulungsmaßnahmen (z.B. bei gesundheitlicher Beeinträchtigung)
- transparente und rechtzeitige Nach-

wuchsplanung, damit Unterstützung bei der Karriereplanung Einzelner

- Organisationsentwicklung.

Ein Instrument der Personalentwicklung sind strukturierte Mitarbeitergespräche, die abseits der täglich miteinander geführten Gespräche Gelegenheit bieten sollen, ausführlich über Aufgabenbereich, Leistungsfähigkeit des Einzelnen und Notwendigkeiten zur Erfüllung bestimmter Aufgaben zu sprechen. Mitarbeitergespräche dienen auch dazu, vorhandene Potenziale von Beschäftigten zu erkennen und ggf. zu fördern, Arbeitsstrukturen zu hinterfragen und zu optimieren. Aus den Ergebnissen von Mitarbeitergesprächen wiederum kann eine Personalentwicklungsabteilung erkennen, welche Maßnahmen eingeleitet werden sollten, um die vorhandenen Aufgaben kompetent zu erledigen.

Vor ca. einem Jahr fiel die Entscheidung, auch an der Universität Karlsruhe das Instru-



ment Personalentwicklung einzuführen. Erste Überlegungen ergaben, sinnvoller Weise mit den Instrumenten Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen zu beginnen.

Der Personalrat wurde bereits frühzeitig in die Diskussion eingebunden. Wir teilen die Auffassung, dass Mitarbeitergespräche wichtig und nützlich sind, um einerseits eine Gesprächskultur zwischen den Beschäftigten und den Vorgesetzten herzustellen und andererseits anhand strukturierter Gespräche eine Optimierung der Arbeitsabläufe und der Qualifikation der Beschäftigten erreichen zu können. Allerdings haben wir uns gegen die gleichzeitige Einführung von Zielvereinbarungsgesprächen ausgesprochen. An einer Dienstvereinbarung zu Mitarbeitergesprächen, in der die Grundvoraussetzungen und Formalien festgelegt werden sollen, unter denen diese geführt werden können, wird derzeit gearbeitet.

Dem Personalrat ist bekannt, dass bereits jetzt schon an einigen Einrichtungen Mitarbeitergespräche geführt werden und auch Zielvereinbarungen abgeschlossen werden. Leider finden diese Aktionen in der Regel ohne die dafür notwendigen Kenntnisse statt und verlaufen daher oft – zumindest aus Sicht der Beschäftigten – unbefriedigend. Vom Abschluss einer Dienstvereinbarung versprechen wir uns u.a. ein Eindämmen dieses Wildwuchses.

Als Pilotprojekt sollen nun in einem eingeschränkten Bereich Mitarbeitergespräche eingeführt werden. Bereits jetzt finden Schulungen sowohl für Führungsverantwortliche als auch für Beschäftigte statt. Dies wurde von einigen Seiten kritisiert, da ja noch keine Dienstvereinbarung abgeschlossen ist. Aus organisatorischen Gründen war es allerdings notwendig, die Schulungen frühzeitig festzulegen und zu buchen. Die Durchführung von Mitarbeitergesprächen hängt auch nicht vom Abschluss einer Dienstvereinbarung ab, die Dienstvereinbarung legt lediglich die Regeln fest, nach denen Mitarbeitergespräche durchgeführt werden. Anders verhält es sich mit Zielvereinbarungen. Zielvereinbarungen unterliegen der

Mitbestimmung des Personalrats. Da wir der Einführung von Zielvereinbarungen nicht zugestimmt haben, dürfen diese auch nicht durchgeführt werden. D.h., dass Sie als Beschäftigte ein Zielvereinbarungsgespräch ablehnen können, falls Ihre Vorgesetzte oder Ihr Vorgesetzter ein solches von Ihnen verlangt. Sollten Sie in solch einem Fall Unterstützung benötigen, wenden Sie sich bitte an den Personalrat.

Zielvereinbarungen werden allerdings trotzdem Inhalt der Schulungsveranstaltungen sein, da es einige Führungskräfte an der Universität gibt, die mit Beschäftigten des Forschungszentrums Zielvereinbarungen führen müssen (im Forschungszentrum sind durch deren Tarifvertrag TVöD Zielvereinbarungsgespräche zwingend erforderlich).

Was ist ein gutes Mitarbeitergespräch und sind Mitarbeitergespräche immer gut?

Mitarbeitergespräche sind zentrales Element einer mitbestimmungsorientierten Personalführung. Sie sollen zwischen unmittelbaren Fachvorgesetzten und Beschäftigten stattfinden. Mitarbeitergespräche haben sowohl individuelle als auch kollektive Komponenten. Zu den individuellen Aspekten gehören individuelle Entwicklungswünsche und damit verbundene personenbezogene Qualifizierungsmaßnahmen. Zu den kollektiven Aspekten gehören Maßnahmen, die z.B. der Teamentwicklung dienlich sind. Ein Mitarbeitergespräch sollte idealerweise immer ein Förder- und Motivationsgespräch sein und kein Korrektorgespräch. Damit Mitarbeitergespräche für alle Beteiligten von Nutzen sind, müssen bestimmte Punkte beachtet werden. Kein Mitarbeitergespräch sollte unvorbereitet geführt werden – dies gilt sowohl für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter als auch für die Führungskraft. Daneben ist es wichtig, auf Form, Ziele und Inhalte der Gespräche zu achten.

Als Form ist ein offener und klar strukturierter Vier-Augen-Dialog sinnvoll. Kommunikation ist keine Einbahnstraße! Das gegenseitige Zuhö-



ren und die Sachbezogenheit sind genauso wichtig wie ein geregelter Ablauf des Gesprächs, in dem Ziele und Inhalte festgelegt sind. Das Loben ist im Übrigen ein zentrales Element des Umgangs mit den Beschäftigten. Dies soll an dieser Stelle ausdrücklich hervorgehoben werden.

Ziele bzw. Inhalte sind u. a.: Rückschauendes Feststellen des Ist-Zustandes mit folgenden Fragen für Vorgesetzte und Beschäftigte: Welche Aufgaben waren zu bewältigen? Wie wurden diese ausgeführt? Wie ist das zu bewerten? Wie groß war die Zufriedenheit mit der Arbeit? Mit wem wurde zusammengearbeitet? Wie klappte die Zusammenarbeit – auch mit dem Vorgesetzten? Welche Hilfsmittel wurden für die Arbeit benötigt? Reichten diese aus? Gab es ausreichende Informationen über Aufgaben, Arbeitsabläufe und Arbeitszusammenhänge? Waren Verantwortungsbereiche hinreichend klar abgegrenzt? Oder gab es Überschneidungen? Traten möglicherweise Konflikte auf? In einem zweiten Schritt können Erfolge, Defizite usw. diskutiert werden. Das Erreichte kann gewissermaßen kritisch-konstruktiv bilanziert werden. Und in einem dritten Schritt können dann Perspektiven und Möglichkeiten der Weiterentwicklung erörtert werden, um Stärken auszubauen und Schwächen abzustellen. Fragen, welche Unterstützung die Beschäftigten hierbei benötigen, sind ebenfalls relevant. Insbesondere also die Frage, welche Rolle die Vorgesetzten haben. Die Förderung bzw. Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist ein weiteres zentrales Thema von Mitarbeitergesprächen. Ebenso welche Veränderungen zu erwarten sind und wie damit umgegangen werden soll.

Gegenstand von Mitarbeitergesprächen können auch ganz allgemein zu erbringende Leistungen sein. Wobei der Begriff „Leistung“ schwierig zu fassen ist. Ist damit ein bestimmter Erfolg gemeint oder die subjektiv zu verstehende Anstrengung des Einzelnen? Mitarbeitergespräche sollen nicht die dienstlichen Regelbeurteilungen ersetzen. Sie können aber dennoch für die Teilnehmenden protokolliert werden.

Geeigneter Inhalt eines Mitarbeitergesprächs ist auch § 5 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder: Unter dem Stichwort

„Qualifizierung“ wird hier ausgeführt, dass ein „hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern liegen“. Qualifizierung diene „der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen“. Qualifizierung sei Teil der Personalentwicklung. Die Qualifizierung kann in Dienstvereinbarungen näher geregelt und ausgestaltet werden.

Maßnahmen der Qualifizierung nach § 5 sind im Einzelnen:

- Erhaltung und Entwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen,
- Fort- und Weiterbildung zum Erwerb zusätzlicher Fähigkeiten, gegebenenfalls Umschulung zum Erhalt des Arbeitsplatzes und
- Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach Zeiten der Abwesenheit.

Damit aus einem Mitarbeitergespräch ein gutes Mitarbeitergespräch wird, ist es unerlässlich, sich an die oben beschriebenen Formalien zu halten. Weiter muss ein Mitarbeitergespräch absolut vertraulich bleiben. Müssen Inhalte eines Gespräches an andere Stellen weitergegeben werden, kann dies nur nach Absprache geschehen (beispielsweise um eine für notwendig erachtete Fortbildung zu beantragen).

Übrigens ist es nicht einfach – weder für Beschäftigte noch für Führungskräfte – ein gutes Mitarbeitergespräch zu führen. Wir finden es daher richtig, Führungskräfte darauf zu verpflichten, an Schulungen teilzunehmen, bevor sie mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mitarbeitergespräche führen. Und wir können allen eingeladenen Beschäftigten nur raten, sich für die jetzt terminierten Schulungen anzumelden.

Der Personalrat legt großen Wert darauf, dass in zwei Jahren (also nach zwei durchgeführten Mitarbeitergesprächen pro Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin) eine Evaluation der Mitarbeitergespräche stattfindet. Hier soll geprüft werden, ob und inwieweit sich das Instrument Mitarbeitergespräch an der Universität bewährt hat oder ob das nicht der Fall ist.

Studiengebühren – soziale Schieflage – mangelnde Transparenz – geringe Verbesserung der Lehrbedingungen

Im Zwischenbericht des Beirats zum Monitoring der Studiengebühren in Baden-Württemberg vom Mai 2008 können wir lesen: Die Brutstudierquote, d. h. „die Übergangsquote der formal Studienberechtigten in ein Hochschulstudium ist zwischen 2004 und 2006 in Baden-Württemberg gesunken, von 68 % auf 63 %. Während jedoch die Studierquote der Akademikerkinder stabil geblieben ist (von 76 % auf 74 %), ist die der Kinder aus Nicht-Akademikerhaushalten von 62 % auf 50 % abgesunken. Dies ist ein erster Hinweis auf eine sozialgruppenspezifische Selektion, die durch die

dem Bericht nach nicht eindeutig. Die abschreckende Wirkung von Studiengebühren belegt hingegen ein „Projektbericht“ des Hochschul-Informations-Systems (HIS) vom August 2008, der erst jetzt an die Öffentlichkeit kam: 18.000 Abiturienten des Jahrgangs 2006 nannten die Studiengebühren als Grund, kein Studium aufzunehmen.

Im Monitoring-Bericht ist des Weiteren zu lesen, dass die Finanzierung des Studiums durch Kredite nur „ca. 2,5 % der in gebührenpflichtigen Studiengängen immatrikulierten Studierenden“ in Anspruch nehmen: „Es lässt sich feststellen, dass von Seiten der Studierenden generell versucht wird, keine Darlehen aufzunehmen. Die Verschuldensbereitschaft der Studierenden wurde möglicherweise bei der Einführung der Studiengebühren überschätzt.“

Der Gebührenkompass 2008, eine empirische Untersuchung des Lehrstuhls für Marketing der Universität Hohenheim, ermittelte in Bezug

auf die Studiengebühren folgende Werte: Notenskala 1–6 (www.gebuehrenkompass.de):

Zufriedenheit der Studierenden mit der Verwendung der Studiengebühren 4,55, Hauptgrund hierfür mangelnde Transparenz 4,7. Der beste Wert 3,42 erreichte die Verwendung der Mittel für Bibliotheken. 78 % der Studierenden ist für eine *Abschaffung der Studiengebühren*. Dass keine *Verbesserung der Lehrbedingungen* erfolgt, meinen 74,1 % der Befragten. Die Befürchtung, dass die *Grundfinanzierung der Hochschulen* sinkt, glauben 84,9 %. Nicht ausreichend informiert sind 85 % der Studierenden. Aus all dem folgert der Gebührenkompass, dass bessere Informationen nötig sind über den Nutzen der Studiengebühren für die Studierende und über die „nutzenstiftende“ Gebührenverwendungen. Für die Universität Karlsruhe ergab die Befragung ein Grad der



unmittelbar bevorstehende Einführung von Studiengebühren verstärkt worden ist.“

Die soziale Schieflage wird also verschärft und dies ist sicherlich bedenklich. Zu denken geben muss auch, dass Stipendien, die u. a. die Sozialverträglichkeit verbessern könnten, fehlen. Der im internationalen Vergleich geringe Anteil Studierender in Deutschland wird so wahrscheinlich nicht erhöht werden können und kann zu einem weiteren Mangel an qualifizierten Beschäftigten führen.

Dass überdies das Land Baden-Württemberg Programme zur Lehre auslaufen lässt und Studiengebühren diese Lücke füllen sollen, hat Auswirkungen auf die Studierenden und auf alle Beschäftigten.

Ob die Einführung der Studiengebühren sich auf die Gesamtzahl der Studierenden bzw. Studienanfänger signifikant ausgewirkt hat, ist



Zufriedenheit von 4,44. Das bedeutet Rang 24 von 54 Hochschulen.

Die Einnahmen in Baden-Württemberg beliefen sich im Sommersemester 2007 auf ca. 90 Millionen Euro. Die Universität Karlsruhe nahm ca. 14 Millionen Euro im Sommersemester 2007 und im Wintersemester 2007/2008 ein.

Detaillierte Informationen zur Verwendung an der Universität finden sich unter:
www.zvw.uni-karlsruhe.de/8107.php

Der Monitoring-Bericht findet sich unter folgender Adresse:

<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/>

Dort unter Themen auswählen: >Studium>Kosten eines Studiums>Studiengebühren
Im Feld "Weitere Informationen" finden Sie den Zwischenbericht des Beirats.



Lieber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

sind Sie Raucher/Raucherin und können Sie sich vorstellen, zum Jahresende mit dem Rauchen aufzuhören?

Wir bieten gemeinsam mit dem Forschungszentrum Karlsruhe im November (11.11. und 18.11. jeweils von 13 bis 17 Uhr) ein Raucherentwöhnungsseminar an. Das Seminar wird von einer Ärztin für Arbeitsmedizin mit verhaltenstherapeutischer Weiterbildung geleitet. Außerdem werden in den ersten Wochen der Tabakabstinenz regelmäßige telefonische oder bei Bedarf persönliche Beratungen durch die Betriebsärzte angeboten.

Die Teilnehmer/innen müssen eine Eigenbeteiligung in Höhe von 80 € leisten. Da der Kurs von den Krankenkassen anerkannt ist, leisten in der Regel die gesetzlichen Krankenkassen eine Kostenrückerstattung.

Falls Sie Interesse haben, melden Sie sich bitte umgehend bei Fr. Schultz oder Fr. Dieterle, BAD, arbeitsmedizinisches Zentrum an der Universität, Tel.: 608-4313.

Nur noch wenige Plätze sind frei (maximale Teilnehmerzahl: 12 Personen).

Ihre Betriebsärzte

Für Ihr Betriebsärztliches Team Dr. I. Brod-Rickmann

Mehr Informationen über unser Betriebsärztliches Team finden Sie auf folgender Webseite:

<http://www.zvw.uni-karlsruhe.de/2158.php>



Informationen des LBV

Strukturausgleich gemäß § 12 TVÜ-L

Ab 01.11.2008 soll für Beschäftigte, wenn sie die in Anlage 3 zum TVÜ-Länder vorgegebenen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, die Zahlung eines Strukturausgleichs beginnen. Das Landesamt trifft eine Feststellung über Anspruch und Höhe der Zahlung erst mit der Bezügefestsetzung für den Abrechnungsmonat November 2008. Bitte haben Sie dafür Verständnis, dass wir vor diesem Zeitpunkt im Einzelfall keine Aussagen machen können und sehen Sie von diesbezüglichen Anfragen ab.

Steuerliche Identifikationsnummer

Das Bundeszentralamt für Steuern verschickt derzeit an jeden Steuerpflichtigen eine steuerliche Identifikationsnummer. Diese Identifikationsnummer ist auch für den Arbeitgeber von Bedeutung. Zukünftig dient sie als Ordnungsmerkmal für die Übermittlung der Jahreslohnsteuerbescheinigung an die Steuerverwaltung. Wir gehen dabei davon aus, dass uns die Erfassung der steuerlichen Identifikationsnummer anhand der Lohnsteuerkarten möglich sein wird. Wenn dies in Einzelfällen nicht möglich ist, werden wir uns an den betroffenen Bezügeempfänger direkt wenden. Es ist also aus derzeitiger Sicht nicht erforderlich, dass Sie uns die steuerliche Identifikationsnummer gesondert mitteilen.

Besoldungs- und Versorgungsanpassung zum 01.08.2008 / 01.11.2008

Die Bezüge für die Besoldungsgruppen A 2 bis A 9 und Anwärter wurden ab 01.08.2008 bzw. für die übrigen Besoldungsgruppen ab 01.11.2008 um 1,4 % erhöht. Die Besoldungserhöhung wird mit den Bezügen für den Monat August bzw. November 2008 ausgezahlt. Für Versorgungsempfänger fällt die Bezügeerhöhung niedriger aus, weil der sog. Anpassungsfaktor sich von 0,97833 auf 0,97292 ermäßigt.

Informationen zur teilweisen Steuerfreistellung der Arbeitgeberumlage zur Zusatzversorgung

Nach den Vorschriften des § 3 Nr. 56 Einkommensteuergesetz ist die Arbeitgeberumlage zur Zusatzversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in

Karlsruhe seit dem 01.01.2008 teilweise steuerfrei zu stellen. Danach wird ab 01.01.2008 die Umlage des Arbeitgebers, sofern es sich um ein erstes Dienstverhältnis *) handelt, zunächst bis zur Höhe von 1 % der maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung - das sind derzeit 636 Euro im Jahr bzw. 53 Euro im Monat - steuerfrei gestellt. Dieser steuerfreie Höchstbetrag erhöht sich in Stufen bis 01.01.2025 auf 4 %.

Mit der steuerlichen Neuregelung wurde auch die sozialversicherungsrechtliche Behandlung des geldwerten Vorteils aus der Arbeitgeberumlage neu geregelt.

Diese teilweise Steuerfreistellung und die geänderte sozialversicherungsrechtliche Behandlung werden erstmals im Abrechnungsmonat September 2008, rückwirkend ab 01.01.2008, berücksichtigt.

Für Beschäftigte in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis ergeben sich durch die teilweise Steuerfreistellung der Arbeitgeberzulage zur Zusatzversorgung höhere Nettobezüge und als Konsequenz hieraus geringere Aufstockungsbeträge.

Vorsorglich weisen wir noch darauf hin, dass der im Rahmen einer Entgeltumwandlung ausgeschöpfte steuerfreie Betrag nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz bei der o.g. Berechnung zu berücksichtigen ist.

*) Ein 1. Dienstverhältnis kann auch vorliegen, wenn es sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis oder eine Aushilfstätigkeit handelt. Die Steuerfreiheit ist jedoch nicht bei Arbeitnehmern zulässig, die dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse VI vorgelegt haben.

Noch mehr finden sie hier:

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



Kurz notiert

Beschäftigte, die am 01.11.2006 mit einem **befristeten Arbeitsverhältnis** in den TV-L übergeleitet wurden, müssen darauf achten, dass ein weiterer Vertrag mit der Universität nahtlos, d.h. ohne zeitliche Unterbrechung an das Ende des alten Arbeitsvertrages anschließt. Ist dies nicht der Fall, wird der Abschluss des neuen Arbeitsvertrages als Neueinstellung angesehen und die **Besitzstandsansprüche gehen verloren**. Dies gilt auch bei einem Wechsel innerhalb des Landes zu einer anderen Dienststelle.

Achtung: Endet der alte Vertrag z.B. an einem Freitag, muss der neue Vertrag am Samstag beginnen!

Aktuelle Broschüren

zum Beispiel zu

- Ratgeber zur Rente
- Rentenratgeber für Frauen
- Altersteilzeit usw.

kostenlos zu bestellen unter:
www.bmas.de (Publikationen)

Altersvorsorge, ein Buch mit sieben Siegeln?

viele Volkshochschulen bieten Kurse an:
www.altersvorsorge-macht-schule.de

Abholung der KVV Jahreskarten:

Freitag, den 12.12., Montag, den 15.12. und Mittwoch, den 17.12. von 8:00 Uhr bis 12:00 Uhr im Gebäude der Zentralverwaltung Geb. 10.11, Raum Nr. 234.1

Info's zur Einführung von SAP und (demnächst auch) Schulungstermine finden Sie im Internet hier:

www.zvw.uni-karlsruhe.de/sap.php

Total Exzellent:

Die Pfortenmanschaft ist an einem Tag von ihrem Container in die UB umgezogen. Am selben Abend kam der "Rückzugsbefehl". Die Schranke stand während der Umzüge offen.

Bessere Shuttle-Verbindung zum FZK

Seit dem 1. Oktober sind die Shuttle Verbindungen ausgeweitet worden. Der Bus fährt jetzt stündlich ab 7:00 Uhr in der Uni und ab 8:00 Uhr im FZK. Abends startet der letzte Bus in der Uni um 17:30 Uhr und im Forschungszentrum um 18:00 Uhr. Fahrplan und Fahrstrecken gibts hier:

www.uni-karlsruhe.de/mitarbeiter/intrakath/8218.php

Betriebliches Vorschlagswesen

Die Universität führt jährlich einen Ideenwettbewerb durch. Einsendeschluss für den Wettbewerb 2008 ist der

31. Dezember 2008

Bei Fragen zum Wettbewerb ist die Beauftragte für das Betriebliche Vorschlagswesen gerne bereit, Sie zu beraten.

Telefon: 6318 oder per e-mail an:

ideenwettbewerb@verwaltung.uni-karlsruhe.de

Die Webseite des Betrieblichen Vorschlagswesens finden Sie hier:

<http://www.zvw.uni-karlsruhe.de/7674.php>

Einführung SAP

Derzeit wird die Prüfung der von der Verwaltung entwickelten Testfälle abgeschlossen. Die Buchungsvorgänge werden ab 2009 zentral abgewickelt.

Alle für die Buchungsabwicklung erforderlichen Informationen werden künftig über die Web-Oberfläche SRM (Supplier-Relationship-Management) und mit weiteren im Netz erhältlichen Formularen abgewickelt.

Die Information der dezentralen Einrichtungen über alle Buchungsvorgänge wird über einen erweiterten SuperX-Zugang laufen.

Alle für die dezentralen Einrichtungen notwendigen Schulungen werden im Dezember/Januar angeboten, wobei sichergestellt ist, dass auch Teilzeitkräfte teilnehmen können.

Bitte beachten Sie die Seite:

<http://www.zvw.uni-karlsruhe.de/sap.php>



Mitglieder des Personalrats

Vorstand

Böhm, Martina	Personalrat	3940
Berker, Sabine	Beauftragte f. Chancengleichheit	3616
Hoffmann, Reinhard	Universitätsverwaltung Abt. V/5	8721
Pöllmann, Elke	Personalrat	8043
Wiegel, Bernhard	Personalrat	8719

Beschäftigte

Bayer, Bruno	Universitätsverwaltung Abt. V/1	4738
Berker, Sabine	Beauftragte f. Chancengleichheit	3616
Bürgel, Eduard	Haus- und Hofdienst	3941
Caldwell, William	Informations- BWL	8379
Frank, Siegfried	Schwerbehindertenvertretung	6065
Hoffmann, Reinhard	Universitätsverwaltung Abt. V/5	8721
Meier, Detlev	Telematik	3954
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
Unrein, Stephan	Geologisches Institut	2859
Vollmer, Stefanie	Organische Chemie	8702
Wicht, Günter	Universitätsverwaltung Abt. V/4	6264
Wiegel, Bernhard	Personalrat	8719
Zanin-Herth, Agnese	Massivbau und Baustofftechnologie	2276
Zoller, Heinz	Betriebs- und Dialogsysteme	4054

Beamte

Böhm, Martina	Personalrat	3940
Csanitz, Betina	Universitätsbibliothek	3102
Müschen Dr., Ulrich	Biomedizinische Technik	2651

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Vorsitzender

Zipfel, Michael	Universitätsverwaltung Abt. V	3221
-----------------	-------------------------------	------

Mitglieder

Almstedt, Fabian	ISWW	3662
Ludwig, Markus	Elektroenergiesysteme	2518
Masur, Jessica	Physikalisches Institut	3463
Utermann, Kevin	Techn.Chemie u. Polymerchemie	2122