



Universität Karlsruhe (TH)
Forschungsuniversität · gegründet 1825

Personalrat Aktuell

Mai 2009



Inhalt:

- Zur Sache**
- Der KIT Gesetzentwurf**
- Die Tarifeinigung 2009**
- Umweltschutz mit Papier**
- Mitglieder des Personalrats**

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



Zur Sache

Man könnte meinen, jetzt, da der Gesetzentwurf zu KIT endlich veröffentlicht ist, seien alle Unsicherheiten und Unklarheiten beseitigt und wir könnten ab sofort völlig ungezwungen als KIT-Beschäftigte in KIT arbeiten.

Doch bei näherem Hinsehen stellen wir fest, dass wir es mit einem Konstrukt zu tun haben, welches zwar nach außen KIT heißt, nach innen aber fast die bisherigen Bedingungen aufweist.

So muss das Geld der beiden Einrichtungen weiterhin penibel getrennt werden, ebenso ist das Personal streng nach Herkunft bzw. Bereich getrennt. Selbst neu einzustellendes Personal wird über die Finanzierung eindeutig einer Mission zugeordnet (die Arbeit selbst lässt sich allerdings nicht so leicht einer Mission zuordnen, wie wir am Beispiel der bereits bestehenden KIT-Zusammenlegungen sehen können).

Weiterhin wird es reine Großforschungsaufgaben und rein universitäre Aufgaben geben, im letzteren Fall sprechen wir dann auch nach wie vor von der Universität.

Es ist den politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen geschuldet und war jedem, der sie kannte, seit langem klar, dass KIT sozusagen nur auf Raten zu einer Einheit werden kann.

Wir hoffen sehr, dass den Beschäftigten von Universität und Forschungszentrum ebenfalls genügend Zeit gelassen wird, zu KIT-Beschäftigten zu werden. Viele Schwierigkeiten werden sich erst in der gelebten Praxis zeigen und es wird Zeit brauchen, sie zu lösen. Dafür ist nicht nur die Geduld der Beschäftigten sondern auch die der Verantwortlichen erforderlich.

Auch die Fragen der Mitbestimmung müssen mit viel Geduld angegangen werden. Man könnte natürlich sagen, für den Universitätsteil hat sich nichts zum Nachteil verändert, also können wir zufrieden sein. Allerdings befinden sich die Universitäten generell auf dem Weg,

von Bildungseinrichtungen zu "Bildungs-Unternehmen" zu werden, deren Arbeit und deren Erfolg nach wirtschaftlichen Faktoren bewertet wird.

Davon hängt dann wieder die finanzielle und personelle Ausstattung ab.

Durch Gremien, wie Aufsichtsrat und Vorstand mit einem Vorstandsvorsitzenden, sowie durch die Einführung der doppelten Buchführung inklusive SAP als Finanzbuchhaltungs- und Steuerungsinstrument, wird die unternehmerische Struktur unterstrichen. Auch die intensive Nutzung von Kennzahlen zur Steuerung ist ein solcher Hinweis. Denken wir nur an die Aussage unseres Altkanzlers Dr. Ertmann: "Es kann nicht sein, dass die Bibliothek soviel Geld für Personal ausgibt, wie für Bücher." Diese Aussage zeigt, wohin die Richtung geht. Wir halten dagegen: "Geben Sie einfach mehr Geld für Bücher aus, dann stimmt die Rechnung wieder!"

Der Prozess der "Unternehmerisierung" wird durch die Fusion mit dem Forschungszentrum zu KIT in der Universität Karlsruhe noch beschleunigt.



Wir sind der Auffassung, dass hier die klassischen, gegenüber dem Betriebsverfassungsrecht eher schwachen, Mitbestimmungsrechte nach dem Landespersonalvertretungsrecht (LPVG) nicht mehr zeitgemäß sind.

Hier gibt es, wie man so schön sagt, noch Entwicklungspotenzial und wir wünschen uns, in der zweiten Phase des KIT-Prozesses noch die eine und andere Verbesserung zu erreichen.

Zur Zeit arbeitet Ihr Personalrat intensiv daran, zusammen mit der Personalvertretung aus dem Forschungszentrum eine effektive und für Sie immer erreichbare Personalvertretung zu organisieren. Wir wollen auch weiterhin jederzeit für Sie ansprechbar sein, egal ob Sie auf dem Campus Nord oder Süd arbeiten.

Martina Böhm
Vorsitzende des Personalrats



Der KIT Gesetzentwurf

Anfang April wurde der Anhörungsentwurf zum KIT-Zusammenführungsgesetz veröffentlicht. Diesen Entwurf finden Sie im Netz unter folgender Adresse:

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

Die Anhörungsfrist lief bis 8. Mai. Bis zum Sommer soll das Gesetz verabschiedet werden. Einige Zeit danach wird KIT errichtet.

Im Gesetz werden im Wesentlichen folgende Punkte geregelt:

- Ziele und Aufgaben von KIT sowie die Rechtsnatur
- Leitungsstrukturen und Aufgaben der Leitungsgremien
- Organisationsfragen
- Finanzen
- Personal und Personalvertretungen
- Notwendige Gesetzesänderungen

Wir werden uns in diesem Artikel mit den Leitungsstrukturen, den Finanzen und mit Personal und Personalvertretung befassen:

Die Leitungsstrukturen

Universität und Forschungszentrum werden zwar zu einer Organisation, dem KIT fusioniert, die duale Binnenstruktur wird aber erhalten bleiben. Es wird auch künftig einen Universitätsteil und einen Großforschungsteil geben. Beiden Bereichen muss Rechnung getragen werden, keiner der beiden Bereiche soll vom

anderen majorisiert werden können.

Während *Aufsichtsrat und Vorstand* (künftig: Präsidium) ohne Beschränkung für jeden der beiden Bereiche zuständig sein werden und Entscheidungen treffen können, wird der *KIT-Senat* zwei unterschiedliche Arten von Beschlüssen zu treffen haben:

1. Beschlüsse, die das gesamte KIT betreffen. Diese müssen mit der Mehrheit des gesamten KIT-Senats getroffen werden.
2. Beschlüsse, die nur einen der beiden Bereiche (Universität oder Großforschung) betreffen. Diese müssen zwar mit der Mehrheit des gesamten KIT-Senats getroffen werden, erforderlich ist allerdings zusätzlich die Mehrheit der Gremienmitglieder des speziellen Bereiches.

Die Gründungsgremien der Leitungsorgane werden im Wesentlichen vom Wissenschaftsminister im Einvernehmen mit der Bundesministerin für Bildung und Forschung bestellt. Lediglich für den Aufsichtsrat werden die Aufsichtsratsmitglieder, die nicht Vertreter von Bund und Land sind, aus den ehemaligen Aufsichtsräten gewählt.

Für den KIT-Senat werden die Vertreter des ehemaligen Senats und des ehemaligen Wissenschaftlich-Technischen Rats von diesen Gremien gewählt.

Leitungsstrukturen -eingesetzte Gründungsorgane-

Aufsichtsrat:

- >Vorsitzende/r
- >VertreterIn Land
- >VertreterIn Bund
- >4 Mitglieder des Aufsichtsrats der Uni
- >Personal
- >4 Mitglieder des Aufsichtsrats des FZK

Amtszeit 2 Jahre ab Errichtung des KIT

Vorstand:

- >Vorsitzende/r
- >Lehre und akademische Angelegenheiten
- >Forschung
- >Wirtschaft und Finanzen
- >Personal
- >Innovation und Energieforschung

Amtszeit 4 Jahre

KIT Senat:

Gründungsvorstand
Vorl. Gleichstellungsbeauftragte

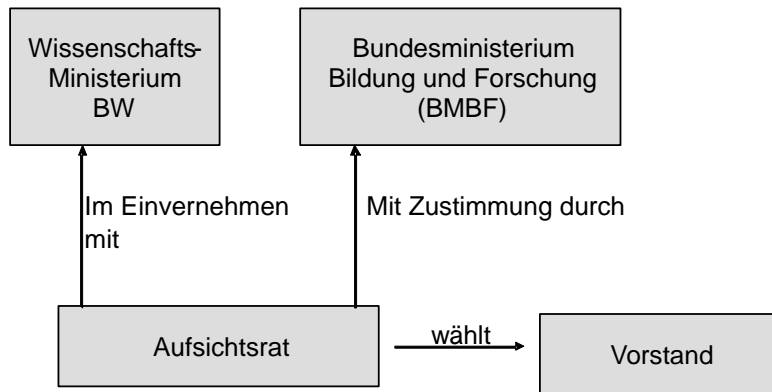
Für Uni aus Senat: 11 Dekane 6 Professoren 3 akad.Mitarbeiter 3 Studierende 2 sonstige Mitarb.

Für FZK aus WTR: Gleiche Anzahl wie Uni-Teil; Berücksichtigung aller im WTR vertretenen Gruppen
--

Amtszeit 2 Jahre ab Errichtung des KIT



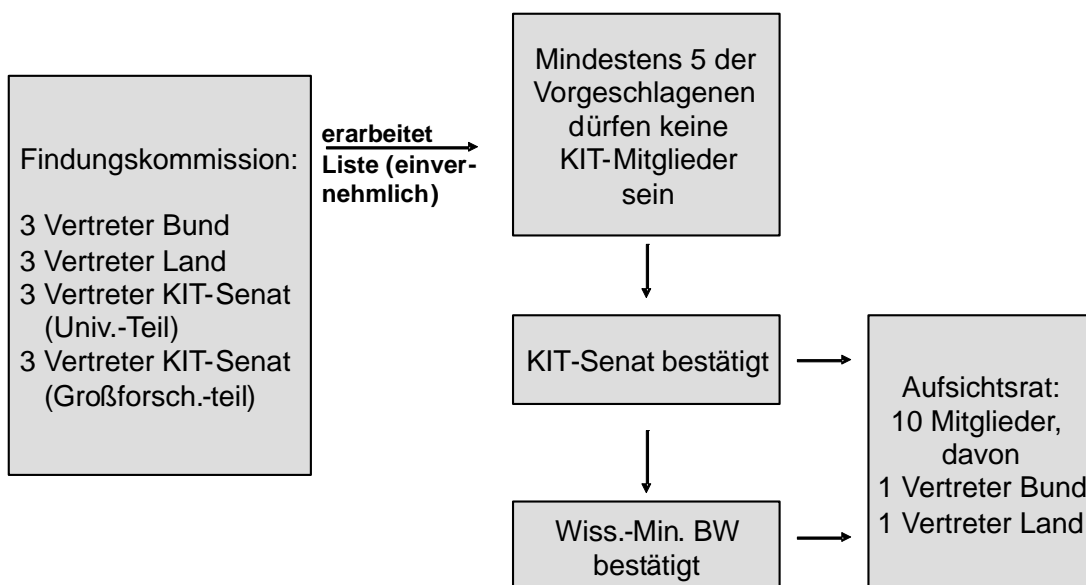
Wahl des Vorstands = Präsidium



Für Vorstand und Aufsichtsrat ist bereits festgelegt, wie diese Gremien in Zukunft gewählt werden, der KIT-Gründungssenat muss sich erst noch eine Wahlordnung geben und in ei-

ner Satzung die Größe des Gremiums festlegen. Die Amtszeit des Vorstands beträgt vier Jahre, die von Aufsichtsrat und KIT-Senat endet zwei Jahre nach Errichtung des KIT.

Wahl des Aufsichtsrats:





Finanzen:

Der Universitätsbereich in KIT wird wie bisher die Universität aus dem Landeshaushalt finanziert, der künftige Großforschungsbereich wird ebenfalls wie bisher zu 90% vom Bund und zu 10% vom Land finanziert.

Der Großforschungsbereich nimmt weiterhin seine Aufgaben wahr, der Universitätsteil erfüllt weiterhin die Universitätsaufgaben nach Landeshochschulgesetz. Bei der Wahrnehmung der Universitätsaufgaben bleibt KIT Universität.

Die Geldströme für den Universitätsteil und für den Großforschungsteil von KIT bleiben dem entsprechend weiterhin strikt getrennt.

Die Finanzen, die für den Großforschungsbereich vorgesehen sind, werden zum *Sondervermögen Großforschung*, gehören dem Land Baden-Württemberg, werden aber von KIT verwaltet. Das Sondervermögen ist zweckgebunden für Aufgaben aus dem Bereich der Großforschung und darf nicht zur Finanzierung universitärer Aufgaben verwendet werden.

Das *Körperschaftsvermögen der Universität* wird zum Körperschaftsvermögen von KIT und darf nur für die Erfüllung universitärer Aufgaben verwendet werden.

Es gelten weiter die haushaltsrechtlichen und hochschulrechtlichen Regelungen des Landes Baden-Württemberg. Für den Bereich der Großforschung gelten die Grundsätze der Helmholtz-Gemeinschaft.

Der KIT-Senat wird im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat eine *Finanzordnung (Satzung)* erlassen, in der betriebliche Wirtschaftsführung und Rechnungswesen geregelt werden. Diese Satzung wird auch Regelungen für den Bereich der Großforschung enthalten, die allerdings der Zustimmung der Kommission der Zuwendungsgeber bedürfen.

Personal:

Für das Personal des Universitätsteils ändert sich durch dieses Gesetz nichts, das Personal des Forschungszentrums geht auf das Land über. D.h. die Beschäftigten vom jetzigen Forschungszentrum und von der jetzigen Universität werden im ersten Schritt zu KIT Beschäf-

Kommission der Zuwendungsgeber:

Mitglieder werden von Bund und Land benannt und vom Wissenschaftsminister bestellt.

Stimmverhältnisse spiegeln Finanzierungsanteile der Großforschungsteile wieder.

Aufgabe:

Erörterung von Finanzierungsfragen der Großforschung (bei Beschlüssen mit Auswirkung auf einen der beiden Geldgeber keine Entscheidung gegen dessen Stimme)

tigten des Landes Baden-Württemberg. Es wird angestrebt, in einem zweiten Schritt KIT mit der Arbeitgeberbereitschaft und der Dienstherrenfähigkeit auszustatten.

Geplante Betriebsänderungen, durch die Nachteile für die Beschäftigten entstehen, werden durch Ausgleichsmaßnahmen abgemildert. Kommt keine Einigung über die Ausgleichsmaßnahmen zustande, wird die Schlichtungsstelle eine Empfehlung aussprechen.

Schlichtungsstelle:

wird in § 94c Nr. 8 des LPVG neu eingerichtet:

Als Ersatz für die im Betriebsverfassungsrecht verankerte Einigungsstelle wird für KIT im Landespersonalvertretungsrecht eine örtliche Schlichtungsstelle eingerichtet.

Die Schlichtung muss nach dem formlosen Einigungsversuch und vor der Anrufung des Stufenverfahrens eingeschaltet werden. Wie die Schlichtungsstelle besetzt sein wird, erarbeiten die Beteiligten vor Ort.

Generell wird das Personal (gemäß der Trennung der Aufgaben in Großforschungs- und Universitätsaufgaben) unterschieden in Beschäftigte des Großforschungsteils und Beschäftigte des Universitätsteils, in beiden Teilen in wissenschaftliches und wissenschaftsunterstützendes Personal.

Das wissenschaftliche Personal des Universitätsteils ist gemäß Landeshochschulgesetz definiert. Es handelt sich um die HochschullehrerInnen und die akademischen Mitarbeiter-



Innen. Das wissenschaftliche Personal des Großforschungsbereichs teilt sich in leitende WissenschaftlerInnen (vergleichbar den ProfessorenInnen an Hochschulen), wissenschaftliche MitarbeiterInnen (vergleichbar mit den akademischen Mitarbeiterinnen an Hochschulen) und wissenschaftlich-technische MitarbeiterInnen (keine Vergleichsmöglichkeit mit Hochschule).

Die gegenseitige Wahrnehmung von Aufgaben (Ltd. Wiss. übernimmt Lehraufgaben; HochschullehrerIn übernimmt leitende Aufgaben in der Wissenschaft) wird vereinfacht. Leitende WissenschaftlerInnen können Lehraufgaben übernehmen, die nicht in die Berechnung zur Aufnahmekapazität des Universitätsteils einfließen. HochschullehrerInnen haben die Möglichkeit, sich für leitende Funktionen im Großforschungsteil freustellen zu lassen. Die erbrachten Leistungen werden zwischen Großforschungsteil und Universitätsteil verrechnet.

Personalvertretung:

Bis zur Errichtung von KIT werden die Beschäftigten vom FZK von dem von ihnen gewählten Betriebsrat vertreten, die Beschäftigten der Universität vom Personalrat.

Ab der Errichtung des KIT wird es einen Übergangspersonalrat geben, der sich folgendermaßen zusammensetzt:

die Mitglieder des jetzigen Personalrats (18 BeschäftigtenvertreterInnen, 3 BeamtenvertreterInnen) und 18 Mitglieder des jetzigen Betriebsrates. In Angelegenheiten, die nicht ausschließlich die Angehörigen der Gruppe der Beschäftigten betreffen sondern die gemeinsame Angelegenheiten sind, werden von der Seite des Betriebsrates 3 Ersatzmitglieder hinzugezogen. Somit ist die Parität zwischen Universitäts- und Großforschungsbereich gewahrt.

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gilt:

Die bestehenden Jugend- und Auszubildendenvertretungen von Universität und Forschungszentrum bilden die Übergangs-JAV. Ihre Amtszeit endet wie die des Übergangspersonalrats mit den nächsten regulären Wahlen im Frühjahr 2010, spätestens am 31. Mai 2010.

Der dann zu wählende Personalrat besteht aus 37 Mitgliedern. Es können in Zukunft bis zu 4 Personalversammlungen pro Jahr abgehalten werden, mit der Dienststellenleitung werden künftig monatliche Gespräche und nicht mehr nur Quartalsgespräche stattfinden. Die JAV wird aus 13 Mitgliedern bestehen.

Das Forschungszentrum hat eine Außenstelle in Garmisch-Partenkirchen mit ca. 300 MitarbeiterInnen. Das Institut verfügt bereits jetzt schon über einen eigenen, vom FZK-Betriebsrat unabhängigen Betriebsrat – dies wird auch im KIT so bleiben, d.h. in Garmisch wird es einen eigenständigen Personalrat geben..

Das Betriebsverfassungsrecht verfügt über zahlreiche Möglichkeiten der Einflußnahme, die im Landespersonalvertretungsrecht nicht vorgesehen sind. Als Beispiel sei hier die Einigungsstelle genannt. In Fällen, in denen keine Einigung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung erreicht werden kann, tritt eine extern besetzte Einigungsstelle zusammen und fällt eine für alle Beteiligten verbindliche Entscheidung. Dies kennt das LPVG so nicht.

Hier gibt es zwar die Möglichkeit eines Stufenverfahrens bei Nichteinigung zwischen Dienststelle und Personalrat. D.h., der Fall wird an das Ministerium und den Hauptpersonalrat weitergegeben. Allerdings gibt es nur wenige, abschließend genannte Fälle, in denen dort eine endgültige Regelung getroffen wird. In der Mehrzahl der Fälle wird nur eine Empfehlung ausgesprochen.

Hier ist nun – ausschließlich für KIT – die Regelung geschaffen worden, vor dem Stufenverfahren noch eine vor Ort vorhandene Schlichtungsstelle einzuschalten, die ohne das Wirken des Ministeriums und des HPR zu einer Entscheidung kommt. KIT und Personalrat sollen zur Ausgestaltung der Schlichtungsstelle eine Dienstvereinbarung abschließen.

Nachtrag

Mitarbeiterversammlung am 28.04.2009:

Auf der Mitarbeiterversammlung wurden der KIT Gesetzentwurf und die Verwaltungsvereinbarung erläutert. Folien und Texte dazu finden Sie auf der Mitarbeiterseite der Universität: <http://www.uni-karlsruhe.de/mitarbeiter/7084.php>



Was wir unter beschäftigungsrelevanten Punkten von dieser Mitarbeiterversammlung mitnehmen konnten, war folgendes: Zunächst einmal bleibt die Uni im KIT als Universität bestehen, mit eigenem Geld, wie auch das FZK als "Großforschungsbereich" mit eigenem Geld. Wie nach einer modernen Hochzeit üblich, behält jeder sein eigenes Konto und rechnet getrennt ab, damit alles seine Ordnung hat. Kurz: Getrennte Einnahmen, getrennte Abrechnung gegenüber den Geldgebern, gemeinsamer Nutzen. Man wohnt in einem Haus (KIT), nutzt gemeinsam alle Einrichtungen (Bibliothek, SCC, Verwaltung), legt aber fest wer was bezahlt.

Die FZK-Beschäftigten verbleiben im TVöD. Um dies sicher zu stellen, verhandelt die Gewerkschaft ver.di mit dem Finanzministerium über einen entsprechenden Tarifvertrag. Die Universitätsbeschäftigten verbleiben wie bisher als Beschäftigte des Landes im TV-L.

Ab dem Zeitpunkt, an dem die Arbeitgebergemeinschaft auf KIT übergeht, ist die Tarifrfrage noch nicht geregelt, es wurde aber versichert, dass die Beschäftigten keine Nachteile hinnehmen müssen.

Die Tarifeinigung 2009

Die Tarifparteien haben sich auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt, der eine Laufzeit von zwei Jahren, bis zum 31. Dezember 2010 hat. Die Besoldung der Beamten wurde entsprechend angepasst.

Alle Beschäftigten, deren Arbeitsvertrag seit dem 2. Januar 2009 besteht, erhalten für die Monate Januar und Februar eine Einmalzahlung von 40 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten den entsprechenden Teilbetrag.

Ab März 2009 werden die Tabellenentgelte zunächst um 40 Euro und dann um 3 % erhöht. Ab dem 1. März 2010 erfolgt abermals eine Erhöhung des Grundgehaltes um 1,2 %. Am 1. Januar 2010 erfolgt außerdem die 100%ige Angleichung des Tarifgebietes Ost an den Tarif West.

Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden werden ab 1. März 2009 um 60 Euro und ab 1. März 2010 um 1,2 % erhöht. Die Einmalzahlung der Monate Januar und Februar erhalten sie nicht.

Die Tarifparteien wollen darauf hin wirken, dass Auszubildende nach ihrem Abschluss 12 Monate übernommen werden, soweit nicht über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet wurde. Diese Vereinbarung kann bei uns aber nur dann umgesetzt werden, wenn das Land entspre-

chende Stellen zur Verfügung stellt. Mit Drittmitteln ist diese Zusage nicht zu verwirklichen. Außerdem gilt diese Regelung nur bis zum 31. Dezember 2010.

Das Leistungsentgelt in Höhe von 12% des durchschnittlichen Gehalts der Monate Juli bis September, entfällt in dieser Form, ist aber in den Tarifabschluss mit eingerechnet.

Damit entfällt in Zukunft aber auch die ungeliebte "Leistungsorientierte Bezahlung", im-merhin - ein Kernprojekt des Vertrages von 2006, für die es ja bisher noch keine Kriterien gab. Allerdings ist das Leistungsentgelt nicht durch Mehraufwendungen im Haushalt des Landes, sondern durch Einsparungen durch den Tarifabschluss 2006 bei den Personalausgaben finanziert worden. Diese Einsparungen stehen nun dem Landeshaushalt wieder zur Verfügung.

Mit diesem Ergebnis kann niemand so recht glücklich sein, erst recht nicht, angesichts der ursprünglichen Forderung der Gewerkschaft. Dennoch ist mit der Einführung eines Sockelbetrages ein Auseinanderdriften der höheren und der unteren Entgeltgruppen verringert worden. Dies ist positiv zu bewerten.

Die Erhöhung in Prozent muss wegen des Sockelbetrages und der Einmalzahlung für Januar



und Februar individuell berechnet werden: Für Januar und Februar gilt das alte Grundgehalt zzgl. jeweils 20 €. Ab März wird zunächst das alte Grundgehalt um 40 € erhöht und dann noch 3,2% hinzugerechnet. Auch die lange Laufzeit von zwei Jahren und die Erhöhung von 1,2% für 2010 lösen sicher keine Jubelschreie aus.

Des Weiteren wurde vereinbart, nach den Sommerferien Verhandlungen zur Entgeltordnung (Eingruppierungsrichtlinien) aufzunehmen. Grundlage sollen die redaktionell bereinigten Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT, die bestehenden zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestellten- und Arbeitergruppen der Länder (einschließlich der Anlage 1b zum BAT) und die Eingruppierungsmerkmale der Arbeiterinnen und Arbeiter sein, aus denen Funktionsmerkmale (bisher Tätigkeitsmerkmale) für den besonderen Bedarf der Landesverwaltungen und -einrichtungen entwickelt werden sollen.

Die bisherigen Eingruppierungsgrundsätze, die redaktionell bereinigten Fallgruppen des allgemeinen Teils und die aus den bisherigen Tätigkeitsmerkmalen zu entwickelnden Funktionsmerkmale sollen die Entgeltordnung des TV-L bilden und sind alsbald in Kraft zu setzen.

Zusätzlich wird für einzelne Verwaltungen versuchsweise als lediglich rechnerische Eingruppierungsgrundlage ein gesondert zu vereinbarendes Modell erprobt. Nach Ablauf von einhalb Jahren nach Inkrafttreten dieses gesondert vereinbarten Modells werden die Tarifvertragsparteien die Geeignetheit und Auswirkungen der geltenden und erprobten Modelle überprüfen.

Bezahlung von HiWis

An der Universität Karlsruhe wie auch in anderen Universitäten des Landes gibt es schon seit einiger Zeit eine Gewerkschaftliche Studierendengruppe, die mit Unterstützung des Personalrats versucht, die Umsetzung eines Urteils des Bundesverwaltungsgerichtes zum Status der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte (HiWi) zu erreichen. Nach diesem Urteil ist nur derjenige ein HiWi, der unmittelbar im Be-

reich Lehre (z.B. Tutorium) oder Wissenschaft arbeitet. So genannte infrastrukturelle Aufgaben können nur von tariflich Beschäftigten ausgeführt werden. Das bedeutet, dass alle HiWis, die zum Beispiel in der Bibliothek, den Sekretariaten oder als Systemadministratoren arbeiten, nach dem Tarif der Länder als ungelernete Berufsfremde zu bezahlen sind. Die Würde dem betroffenen Personenkreis ein höheres Einkommen sichern, in Einrichtungen mit beschränkten Budgets aber auch dazu führen, dass aus finanziellen Gründen weniger Hilfskräfte eingestellt werden. Versuche an der Universität Freiburg, die tarifliche Bezahlung der Hilfskräfte umzusetzen, haben Letzteres allerdings nicht bestätigt. Die Initiative der HiWis hat nun dazu geführt, dass sich die Tarifparteien verpflichtet haben, Tarifgespräche zu diesem Komplex aufzunehmen.

Bezahlung bei Fachhochschulabschlüssen

Für Absolventen mit Fachhochschulabschlüssen der MINT-Fächer (Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik) wird die Eingruppierungsmöglichkeit verbessert. Sie können jetzt direkt nach E 10 eingruppiert werden.

Frist für Bewährungsaufstiege

Ursprünglich waren Bewährungsaufstiege nur bis 31.10.2008 möglich, wenn die Hälfte der Bewährungszeit bis zum 1.11.2006 erfüllt war. Diese Frist (31.10.2008) wird auf den 31.12.2010 verlängert. Allerdings gilt dies nur auf Antrag des/der Beschäftigten! Deshalb sollte jeder Betroffene wegen der Ausschlussfrist von 6 Monaten vorsorglich diesen Antrag stellen.

In der Anlage zum Tarif werden noch einige weitere spezielle Fälle geregelt. Sie finden den Tarif und seine Anlage auf unserer Webseite: [http://www.zvw.uni-karlsruhe.de/personalrat/>Thema Tarifvertrag](http://www.zvw.uni-karlsruhe.de/personalrat/>Thema%20Tarifvertrag)

Die Tabelle für die Beamten liegt uns noch nicht vor, wir werden sie später veröffentlichen.



Tabelle TV-L 2009								
Erhöhung zum 1. März 2009 (Ost in 9/IVb - 13: 92,5 %)								
Entgeltgruppe	Überföhrung		Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Angestellte	Arbeiter/innen	Stufe 1 (1 Jahr)	Stufe 2 (2 Jahre)	Stufe 3 (3 Jahre)	Stufe 4 (4 Jahre)	Stufe 5 (5 Jahre)	Stufe 6 nach 15 Jahren
15 Ü	(I)	(je 5 Jahre)	4.573,20	5.077,90	5.556,85	5.871,00	5.948,25	
15	I b/I a, I a		3.630,75	4.027,30	4.176,65	4.707,10	5.108,80	
14	II a(I b 6 J)/I b		3.285,70	3.646,20	3.857,35	4.176,65	4.665,90	
13 Ü	II a (I b 11 J.)			3.362,95	3.543,20 ⁵	3.857,35/ 4.176,65 ⁵	4.665,90 ⁵	
13	II a		3.028,20	3.362,95	3.543,20	3.893,40	4.377,50	
12	III/II a		2.714,05	3.012,75	3.435,05	3.805,85	4.284,80	
11	IV a/III		2.621,35	2.904,60	3.115,75	3.435,05	3.898,55	
10	IV b/IV a		2.523,50	2.801,60	3.012,75	3.223,90	3.625,60	
9	V b – IV b	9	2.229,95	2.472,00	2.595,60	2.935,50 ^{1/2}	3.203,30	
8	V c	7/8/8a 8/8a	2.085,75	2.312,35	2.415,35	2.513,20	2.621,35	2.688,30
7	-	6/7/7a 7/7a	1.951,85	2.163,00	2.302,05	2.405,05	2.487,45	2.559,55
6	VI b	5/6/6a 6/6a	1.915,80	2.121,80	2.224,80	2.327,80	2.394,75	2.466,85
5	VII	4/5/5a 5/5a	1.833,40	2.029,10	2.132,10	2.229,95	2.307,20	2.358,70
4	-	3/4/4a 4/4a	1.740,70	1.931,25	2.060,00	2.132,10	2.204,20	2.250,55
3	VIII	2/3/3a 3/3a	1.714,95	1.900,35	1.951,85	2.034,25	2.101,20 ³	2.157,85
2 Ü	-	1/2/2a 2/2a	1.637,70	1.812,80	1.879,75	1.962,15	2.018,80	2.065,15
2	X, IX b, IX a	1/1a	1.581,05	1.751,00	1.802,50	1.854,00	1.972,45 ⁴	2.096,05
1	Keine Zuweisung aus jetzigen Verg./Lohngr.		je 4 Jahre	1.405,95	1.431,70	1.462,60	1.493,50	1.570,75

1 Endstufe für Arbeiter der LGr 9; Stufe 4 nach 7 Jahren in der Stufe 3
 2 Endstufe Ang Vb BAT ohne Aufstieg und Aufsteiger Vb aus Vc BAT; Stufe 3 nach 5 Jahren in der Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3
 3 Endstufe für Arbeiter der LGr 2 mit Aufstiegen nach LGr 2a und LGr 3 und Angestellte VGr VIII BAT mit und ohne Anwartschaft auf Aufstieg nach VGr VII BAT
 4 Endstufe für Angestellte VGr X BAT mit Aufstiegen nach VGr IXb bzw. IX BAT, sowie Arbeiter LGr 1 mit Aufstieg nach LGr 1a
 5 13 Ü: 3.857,35 nach 4 J. Stufe 3; 4.176,65 nach 3 J. 3. 857,35; Stufe 5 nach 4 Jahren Stufe 4 b

Ein aktiver Beitrag zum Klimaschutz

Excellenzuniversität Karlsruhe - Kompetenz "Erde und Umwelt"

An der Universität Karlsruhe wird überwiegend Frischfaserpapier eingesetzt. Seit etwa zwei Jahren existiert an unserer Universität die „Initiative zur Verwendung von Recyclingpapier“, die dieses ändern will und für den verstärkten Einsatz von Recyclingpapier mit dem Umweltsiegel, dem "Blauen Engel", wirbt. Etwa 100 Angehörige der Universität, darunter auch 14 Professoren, unterstützen diese Initiative.

Wegweisend für eine Umstellung auf die Nutzung von Recyclingpapieren sind die Universitäten in Münster, Konstanz, Potsdam und Bielefeld.

Dort werden entsprechende Rektoratsbeschlüsse bereits seit einigen Jahren erfolgreich umgesetzt. Ein positiver Nebeneffekt ist die Einsparung von Geldern. Die mit der Umsetzung an diesen Hochschulen betrauten Personen sind nach einer Anfrage der Initiative dazu bereit, ihre Erfahrungen an die Universität Karlsruhe weiterzugeben. Die Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz Baden-Württemberg wirbt mit der in Konstanz erfolgten Umstellung für mehr Akzeptanz für diese Thematik. Die Eliteuniversität Karlsruhe muss sich in diesem Bereich von anderen Hochschulen zeigen lassen, wie eine nachhaltige Beschaffung aussehen kann!



Immerhin liegt ein Forschungsschwerpunkt der Universität Karlsruhe im Umweltschutzbereich und eines von sechs Kompetenzfeldern heißt „Erde und Umwelt“. Eine Umstellung auf Recyclingpapier würde zusätzliche positive Aufmerksamkeit beschern und den Aktivitäten der Umweltforschung zusätzliche Glaubwürdigkeit verleihen.

Alle öffentlichen Körperschaften sind sowohl nach dem Landesabfallgesetz (LAbfG § 5), als auch dem Umweltplan des Landes Baden-Württemberg angehalten, Produkte zu verwenden, die aus Recyclingmaterial hergestellt worden sind. Die Ressorts sind angewiesen, ihre Beschaffung auf der Grundlage des Leitfadens zur umweltorientierten Beschaffung „Mehr Umwelt fürs gleiche Geld“ der Beschaffungsanordnung (BAO § 6) zu orientieren. In dieser wird der Verwendung von Recyclingpapier ebenfalls eindeutig den Vorzug gegeben.

Es existieren zwei verschiedene Deklarierungen zur Kennzeichnung von Recyclingpapier. Das Label „FSC-Recycled“ wird vom Forest Stewardship Council, einer unabhängigen Organisation vergeben und erscheint vielen Fachleuten nicht transparent genug. Im Gegensatz steht der „Blaue Engel“ für einen Recyclinganteil von 100% und die Einhaltung höchster Umweltstandards. Die Jury Umweltzeichen, die FSC Arbeitsgruppe Deutschland, die Initiative pro Recyclingpapier, Vertreter der Papierhersteller- und Händler, das Bundesumweltministerium und das Bundesumweltamt haben sich daher ausgesprochen, dass der „Blaue Engel“ als Orientierung für Verbraucher und Einkäufer die beste Wahl darstellt.

Mit den "Ökobilanzen für grafische Papiere" hat das Umweltbundesamt schon im Jahr 2000 die Umweltvorteile der Verwendung von Recyclingpapier dokumentiert. Es werden wertvolle natürliche Ressourcen geschont und dabei auch noch Geld gespart. Recyclingpapier schneidet im Vergleich zu Frischfaserpapier in den Punkten Holz-, Flächen-, Wasser- und Energieverbrauch sowie bei der Abwasserbe-

lastung deutlich besser ab als Frischfaserpapier.

Nach wie vor ist eine große Diskrepanz zwischen gängigen Vorbehalten und dem problemlosen Einsatz von Recyclingpapieren in der Praxis auszumachen. Es besteht weiterhin erheblicher Beratungs- und Informationsbedarf. Wissenslücken tragen dazu bei, dass sich alte Vorurteile halten können. Viele Personen verbinden mit dem Begriff „Recyclingpaper“ ein dunkelgraues Papier schlechter Qualität. Es scheint weitgehend unbekannt, dass modernes Recyclingpapier mit dem gleichen Weisegrad wie herkömmliches Primärfaserpapier zu erhalten ist. Daher sind auf diesem Papier auch Farbdrucke möglich.

Qualitäts-Recycling-Kopierpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ erfüllt alle Normen für Papier im Bürobereich und kann daher ohne Einschränkungen auf allen gängigen Kopierern, Faxgeräten, Laser- und Inkjet-Druckern eingesetzt werden. Die Lebensdauer der Geräte, Wartungskosten und Serviceintervalle ändern sich durch den Einsatz von Recyclingpapier nicht.

Dies garantieren inzwischen alle großen Gerätehersteller. Auch die vom Gesetzgeber geforderte Alterungsbeständigkeit ist sichergestellt. Es besteht somit kein Argument, um die weitere Verwendung von Frischfaserpapier zu rechtfertigen.

Wenn Sie als Mitarbeiter/in die Initiative mit ihrem Namen unterstützen wollen und die Herbeiführung eines entsprechenden Rektoratsbeschlusses befürworten, so schreiben Sie bitte eine e-Mail an: **papier-unika@gmx.de** mit Angabe folgender Daten: Name, ggf. Titel, Funktion oder Beruf, Institut. Weitere Informationen zu dieser Thematik finden sie außerdem unter den Links:

www.treffpunkt-recyclingpapier.de

www.papierwende.de

www.umweltbundesamt.de.



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	6354
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	MPA	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

Vorsitzende

Masur, Jessica	Physikalisches Institut	3463
----------------	-------------------------	------

Mitglieder

Almstedt, Fabian	ISWW	3662
Ludwig, Markus	Elektroenergiesysteme	2518
Utermann, Kevin	Techn.Chemie u. Polymerchemie	2122