



Universität Karlsruhe (TH)
Forschungsuniversität · gegründet 1825

Personalrat Aktuell

Juli 2009



Inhalt:

- **Zur Sache**
- **Finanzmärkte und Hochschulen**
- **Dienstrechtsreform**
- **Das neue Pflegezeitgesetz**
- **Private Altersvorsorge**
- **Renteneintrittsalter**

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

Am 8. Juli war es soweit: das Gesetz zur Zusammenführung von Universität und Forschungszentrum zu KIT wurde im Landtag verabschiedet. Damit ist der Weg für einen endgültigen KIT-Start zum 1. Oktober 2009 frei!

Jetzt wird es also höchste Zeit, bestimmte Entscheidungen zu treffen – oder, wenn sie schon getroffen wurden, sie zu kommunizieren.

Damit die in der Anfangseuphorie oft gehörte Äußerung „KIT ist mehr als die Summe zweier Einrichtungen“ Bestand hat, müssen nicht nur die Wissenschaftsbereiche sondern auch die Verwaltungsabteilungen zusammen arbeiten können. Damit dies aber möglich ist, müssen Abteilungsstrukturen klar sein, d.h. die Beschäftigten in den Abteilungen müssen wissen, wer ihr Chef ist, wie sich ihr Aufgabengebiet verändert, was der künftige Kurs ihrer Abteilung ist. Eine erfolgreiche Zusammenlegung von Abteilungen, die formal das gleiche tun, die allerdings über viele Jahre hinweg geprägt wurden von ihren eigenen Arbeitsmethoden, ist nicht einfach und geht nicht von heute auf morgen.

Hier sind Konflikte vorprogrammiert, die aufgefangen werden müssen durch entsprechende Maßnahmen wie Coaching, Teambuilding u.Ä. Dass dies Zeit und Geld kostet, muss nicht besonders erwähnt werden. Wird

hier nicht investiert, wird KIT umso länger mit den aus den unvermeidlichen Konflikten entstehenden Misständen zu kämpfen haben. Hier kann sich dann auch gleich zeigen, ob das für die Zentralverwaltung, die Bibliothek und das SCC neu einzuführende Instrument „Mitarbeitergespräch“ geeignet ist, den Beschäftigten die nötige Hilfe und Motivation bei Prozess des Zusammenwachsens zu geben.

Die jetzt kommende „Phase 1“ von KIT ist auf einen Zeitraum von 18 Monaten angelegt. Ziel ist, in 18 Monaten mit „Phase 2“ zu starten, der Phase, in der KIT selbst Arbeitgeber sein will.

Wenn KIT Arbeitgeber wird, hat das für die einzelnen Beschäftigten von KIT zwar nicht unbedingt deutlich sichtbare, trotzdem aber einschneidende Änderungen zur Folge. Beschäftigte sind dann keine Beschäftigten des Landes Baden-Württemberg mehr sondern Beschäftigte von KIT. Beamte und Beamtinnen werden voraussichtlich keine Landesbeamten mehr sein, sondern eine kleine Gruppe Beschäftigter mit Beamtenstatus im KIT.

Eine der vordringlichsten Aufgaben des Personalrats im Bereich der tariflich Beschäftigten in den nächsten 18 Monaten wird sein, sich dafür einzusetzen, dass für KIT weiterhin ein Tarifvertrag gilt und dass die Beschäftigten eine umfassende Bestandssicherung haben werden. Der Personalrat wird außerdem juristisch prüfen lassen, welche Konsequenzen dieser Betriebsübergang im Einzelfall haben wird und welche Möglichkeiten des Widerspruchs es geben wird.

Für die Beamten und Beamtinnen gilt: bleiben sie Beamte des Landes, bleibt alles so, wie es jetzt ist. Werden sie Beamte des KIT, muss sichergestellt werden, dass die Beamten und Beamtinnen an den ver-

einbarten Gehaltserhöhungen des Landes teilnehmen, dass Pensionsansprüche und Beihilfeansprüche gesichert werden, dass Beförderungen umgesetzt werden und noch einiges mehr. Auch hier werden wir prüfen lassen, welche Möglichkeiten auf die Beamten und Beamtinnen zukommen können und welche Möglichkeiten des Widerspruchs es gegebenenfalls gibt.





Finanzmärkte und Hochschulen

„Harvard am Hungertuch“, „US-Unis unter Sparzwang“, „In Harvard wird gespart“ waren allesamt Schlagzeilen, die man in den letzten Wochen und Monaten lesen konnte.

Spiegel online meldete am 19.12.2008: „Jetzt also Yale. Nach Harvard hat auch die zweite Nobeluni der USA eingestanden, dass in der Finanzkrise ein Viertel ihres Vermögens verloren ging. Fünf Milliarden Dollar lösten sich im globalen Monopoly auf.

Yale spart, wo es geht – etwa bei den Gehältern der Hausmeister. Die finanziellen Einbrüche sind zu gewaltig, um sie zu verschweigen. Nach der Harvard University hat auch die Uni Yale an der US-Ostküste massive Verluste eingestanden. Ein Viertel ihres Stiftungsvermögens hat die Universität eingebüßt, es schrumpfte um etwa fünf Milliarden Dollar. Im Sommer, zum Ende des Geschäftsjahres, saß die Universität noch auf einem Vermögen von 22 Milliarden Dollar – jetzt sind nur 17 Milliarden übrig.“

Das wissenschaftliche Karriereportal academics.de vermeldet in der Rubrik „Aus Forschung und Lehre“ im November 2008: „Nach Angaben der britischen Zeitung The Guardian haben insgesamt zwölf britische Universitäten insgesamt 77 Millionen Pfund bei den von der Finanzkrise schwer getroffenen isländischen Banken angelegt. Allein die Universität Oxford könnte Verluste von bis zu 30 Millionen Pfund erleiden. Oxford University verfügt über ein Vermögen von 600 Millionen Pfund in Bardepots und etwa 3,4 Milliarden Pfund Stiftungsvermögen insgesamt. Eine Sprecherin der Universität sagte gegenüber dem Guardian, dass man natürlich die 30 Millionen Euro zurückerhalten will, dass die Mitarbeiter der Universität die Folgen aber nicht merken würden. Die Universität Cambridge befürchtet den Verlust von Anlagen in der Höhe von elf Millionen Pfund“.

Auch die Financial Times Deutschland befasste sich mit der Finanzkrise und den Hochschulen. Bei FTD.de konnte man am 11.11.2008 lesen: „Lange galten die Unis in Großbritannien

als Vorbild. Nun bleiben ausländische Studenten weg, die Einnahmen sinken und die Qualität der Studiengänge lässt nach. Viele Hochschulen fürchten, den Anschluss zur Weltelite zu verlieren.“ Und: „Die Staatsausgaben, die unter der Labourregierung zunächst hochgeschraubt wurden, stocken – und könnten angesichts der internationalen Finanzkrise weiter zurückgehen.“

Es ist also deutlich sichtbar, dass die Finanzkrise massive Folgen für die angelsächsischen Hochschulen und deren Beschäftigte sowie Studierende mit sich bringt. Dass mittlerweile auch einigen Staaten der finanzielle Kollaps droht – z.B. Island, Irland und Griechenland, verschärft die Situation.

Zum Zusammenbruch der Finanzmärkte und den nachfolgend riesigen Verwerfungen in der Realwirtschaft, die auch Millionen von Menschen weltweit treffen wird, ließe sich sicherlich vieles treffend sagen. Wir wollen hier nur folgendes fragen:

Was waren die Ursachen der Finanzkrise? Gibt es verantwortliche Personen oder ist das ‚Ganze‘ Folge eines „anonymen Systemfehlers“ (so der Münchner Ökonom Hans-Werner Sinn), für den niemand Verantwortung trägt? Wer sind die potenziell Verantwortlichen? Handelt es bei sich der Finanzkrise um ein Marktversagen oder Politikversagen? Welche Rolle spielt die Politik, die ja die Regeln für Märkte zu gestalten hat, und welche die Banker, die 25 Prozent als Rendite-Ziel vorgeben? Was sind Testate von Wirtschaftsprüfern eigentlich wert, die vielfach vom Auftraggeber selbst bezahlt werden? Was haben Ratingagenturen und die sog. Analysten mit der Finanzkrise zu tun? Sind wir gar alle verantwortlich auf unserer ‚Jagd‘ nach einer Rendite von ebenfalls 25 Prozent nach dem Motto „Geiz ist geil“? Wer hat die Folgen zu tragen und warum? Ist es gerecht Banken zu helfen und Firmen und Privatpersonen Bankrott gehen zu lassen?



Ist es gerecht Geld für Banken auszugeben und nicht für Hartz-IV-Empfänger trotz angeblicher fiskalischer Geldnot?

Ganz generell ließe sich auch fragen: Brauchen wir eine andere Wirtschaftsordnung, Wirtschaftspolitik oder gar ein ‚neues‘ ökonomisches Paradigma, das Marktgläubigkeit, Privatisierung, Deregulierung usw. nicht unhinterfragt Priorität einräumt?

Was für Lehren lassen sich aus der Finanzkrise und deren Folgen für die Hochschulen und sonstigen Bildungseinrichtungen in Deutschland nun ziehen?

Die sinkenden bzw. weg brechenden Einnahmen, der massive Spenden-Rückgang in den USA und in Großbritannien zeigen, dass das Bauen und Vertrauen auf private Mittel zur alleinigen Finanzierung dieser Einrichtungen sicherlich keine Lösung ist. Stiftungen, Spenden und Drittmittel sind zwar äußerst wichtig, aber Hochschulen müssen grundsätzliche und stabil aus öffentlichen Mitteln und Steuergeldern

finanziert werden. Sie dürfen nicht auf Spenden und auf spekulativ erwirtschaftetes Geld angewiesen sein, das im Zweifelsfall nicht kommt. Auch die Instandhaltung und gegebenenfalls Sanierung von Gebäuden und Hörsälen – man denke aktuell an den Nusselt-Hörsaal – gehören zu den Maßnahmen, die aus Steuermitteln zu finanzieren sind. Im Übrigen zeigen sich schon erste Auswirkungen ausbleibender Drittmittel etwa bei der Nichtverlängerung von Zeitverträgen und bei eingestellten Drittmittel-Projekten. Ganz aktuell konnten wir nun in den Badischen Neuesten Nachrichten lesen, dass die schon lange andauernden Finanzprobleme der privaten „International University“ in Bruchsal sich verschärft haben. Private Investoren wollen sich zurückziehen, und es ist von Abwicklung bzw. Insolvenz die Rede. Auch gab es Gespräche der Stadtverwaltung Bruchsal mit dem Rektorat der Universität über eine mögliche Nutzung der Räumlichkeiten durch das KIT.

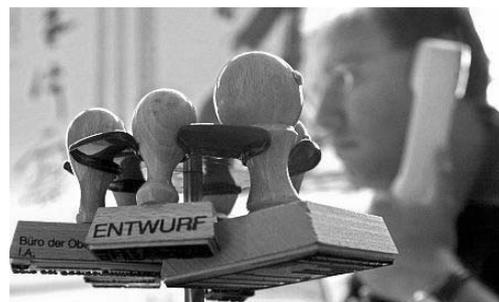
Dienstrechtsreform

Seit gut zwei Jahren liegen die Pläne zur Dienstrechtsreform für die Beamtinnen und Beamten des Landes Baden-Württemberg in der Schublade. Eile oder Dringlichkeit waren bisher nicht wahrzunehmen. Jetzt wurde nach einem Spitzengespräch Mitte Juli zwischen den Gewerkschaften und Ministerpräsident Oettinger, Finanzminister Stächele sowie Innenminister Rech eine erhebliche Beschleunigung in dieses Verfahren gebracht:

Im Eiltempo werden jetzt noch schnell ein paar Eckpunkte formuliert, diese werden noch kurz vor der Sommerpause den Parlamentariern präsentiert und bereits gleich nach der Sommerpause soll die parlamentarische Beratung stattfinden mit anschließendem Beschlussverfahren. Zum 1.1.2010 soll das Gesetz dann in Kraft treten.

U. a. ist geplant, die Beamten und Beamtinnen des Landes bereits ab 2020 erst mit 67 Jahren in Pension gehen zu lassen und nicht, wie die Beamten und Beamtinnen anderer Länder sowie die tariflich Beschäftigten erst ab 2029.

Minister Stächele hat öffentlich gedroht, im Falle der Nichtrealisierung dieses Wunsches der Landesregierung einfach die Versorgungsansprüche der Beamten und Beamtinnen um 0,7% zu kürzen.





Die Aussage – Pension ab 2020 erst mit 67 Jahren oder Pensionskürzungen – stößt auf entschiedenen Widerstand. Es handelt sich hier um eine deutliche Schlechterstellung der baden-württembergischen Beamten und Beamtinnen gegenüber allen anderen Beschäftigten.

Die Entscheidung, das Rentenalter generell auf 67 Jahre heraufzusetzen, ist sowieso fragwürdig. Jetzt soll diese Entscheidung in einem Bundesland für einen Teil der arbeitenden Bevölkerung auch noch um fast ein Jahrzehnt vorgezogen werden – das ist für uns nicht nachvollziehbar!

Auch über die Leistungsprämie für Beamte und Beamtinnen wurde gesprochen. Angesichts der Tatsache, dass im Tarifbereich der Länder bei den letzten Tarifverhandlungen der § 18 zur leistungsorientierten Bezahlung gestrichen wurde, kann man derzeit davon ausgehen, dass auch die Beamten und Beamtinnen kein Leistungsentgelt erhalten werden.

Eine sehr gute Alternative wäre, wenn das Land mehr Beförderungsstellen einrichten würde, um auf diesem Weg den teilweise

enormen Beförderungsstau in den Landes-einrichtungen zu beheben. Dies setzt allerdings voraus, dass die einzelnen Dienststellen die ihnen zur Verfügung stehenden Stellen auch besetzen...

Arbeitnehmerrechte für Beamte und Beamtinnen sind gegenüber tariflich Beschäftigten schon immer stark eingeschränkt. Streikrecht gibt es nicht, klassische Tarifverhandlungen auch nicht. Alle Regelungen für Beamte und Beamtinnen werden über den Weg der Gesetzgebung verordnet. Um hier wenigstens etwas die Willkür herauszunehmen, wurde auf Initiative von ver.di zwischen dem DGB Baden-Württemberg und der Landesregierung eine so genannte Beteiligungsvereinbarung ausgehandelt.

Sie wurde am 11.9.2007 von Ministerpräsident Oettinger und dem DGB Landesvorsitzenden Bliesener unterzeichnet. Die Vereinbarung sichert eine frühzeitige Beteiligung der Gewerkschaften zu, regelmäßige Spitzengespräche mit den Vertretern und Vertreterinnen der Gewerkschaften und schafft Klarheit über die Beteiligungsfristen.

Das neue Pflegezeitgesetz

Am 1. Juli 2008 ist das neue Pflegezeitgesetz in Kraft getreten. Welche Möglichkeiten bringt das neue Gesetz mit sich? Was muss ich als Beschäftigte/r in beachten, wenn ich die Pflegezeit in Anspruch nehmen möchte?

Sie haben zwei Möglichkeiten

Wenn Sie in die Situation kommen einen nahen Angehörigen zu pflegen, haben Sie zwei Möglichkeiten von Ihrer Arbeit freigestellt zu werden: durch die „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ oder die „Pflegezeit“.

Haben Sie gewusst, dass auch Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende Anspruch auf Pflegezeit haben?

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Der plötzliche und akute Pflegefall in der Familie bringt für die Angehörigen viele Herausforderungen mit sich. Sie sind in einer schwierigen Situation und wollen Ihrem nahen Angehörigen beistehen und eine pflegerische Versorgung organisieren.

In diesem Fall können Sie sich bis zu zehn Tage von Ihrer Arbeit freistellen lassen.

Für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung sind Sie sozialversichert.

Sie brauchen für die Freistellung keine Zustimmung von Ihrem Arbeitgeber, aber bitte beachten Sie, dass sie ihm unverzüglich nach Entschluss ihre Entscheidung und die Dauer der



Freistellung mitteilen! Beachten Sie auch, dass Ihr Arbeitgeber einen ärztlichen Nachweis verlangen kann.

„Akute“ Pflegebedürftigkeit

Wann ist von einer „akuten Pflegebedürftigkeit“ auszugehen? Es ist dann eine „akute Pflegebedürftigkeit“, wenn diese plötzlich, also unerwartet auftritt. Es genügt bereits eine „voraussichtliche Pflegebedürftigkeit“, die aber wahrscheinlich sein sollte. Lassen Sie sich das bitte unbedingt vom Arzt bescheinigen.

Wichtiger Hinweis zur Entgeltfortzahlung im öffentlichen Dienst

Genaue Regelungen zu Gehaltsfortzahlungen sind nicht im Pflegezeitgesetz vermerkt. Da Sie im öffentlichen Dienst angestellt sind und die „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ in Anspruch nehmen, können Sie zwar nach dem Pflegezeitgesetz bis zu zehn Tage freigestellt werden, erhalten nach TV-L aber lediglich einen Tag davon bezahlt.

Wichtiger Hinweis

In der Regel können Sie pro Pflegefall in Ihrer Familie nur ein Mal den Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung geltend machen.

Pflegezeit

Wollen Sie Ihren nahen Angehörigen selbst pflegen?

Sie haben die Möglichkeit sich teilweise oder vollständig für bis zu sechs Monate von der Arbeit freistellen zu lassen, wenn Sie einen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Es spielt keine Rolle, ob Sie Ihren Angehörigen bei sich zu Hause oder bei ihm selbst pflegen. Sofern Sie sich „teilweise freistellen“ lassen wollen, sollten Sie und Ihr Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung abschließen. Denn wenn Sie sich „teilweise freistellen“ lassen wollen, sind mehrere Arbeitszeitregelungen denkbar, so zum Beispiel die Freistellung an einzelnen Tagen in der Woche bis hin zur Verkürzung der täglichen oder monatlichen Arbeitszeit.

Rechtliche Rahmenbedingungen

In der Pflegezeit sind Sie sozialversichert, beziehen allerdings kein Gehalt. Die Beitragszahlung zur Rentenversicherung wird von der Pflegekasse übernommen, wenn Sie Ihren Angehörigen mehr als 14 Stunden in der Woche pflegen.

Ihr Kranken- und Pflegeversicherungsschutz bleibt bestehen, wenn Sie eine Familienversicherung haben. Sind Sie nicht über eine Familienversicherung abgesichert, müssen Sie sich freiwillig in der Krankenversicherung weiterversichern und dafür einen Mindestbeitrag entrichten. Die Krankenversicherung führt unwillkürlich zur Absicherung in der Pflegeversicherung.

Sie können einen Antrag bei der Pflegeversicherung stellen und erhalten den Beitrag in der Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrags.

Für die Dauer der Pflegezeit bleibt Ihr Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung erhalten, da die Pflegekasse auch diese Beiträge übernimmt.

Verkürzung und Verlängerung der Pflegezeit

Entscheiden Sie sich für eine Verkürzung der Pflegezeit während der Pflegezeit, ist dies nur in Ausnahmefällen möglich. Verlängerungen bis zur Höchstdauer von sechs Monaten sind in Absprache mit Ihrem Arbeitgeber jedoch denkbar. Falls nur Sie Ihren Angehörigen pflegen können und ein Wechsel nicht möglich ist, bedarf es keiner Zustimmung von Seiten Ihres Arbeitgebers. Sind Sie sich unsicher, welche Regelung auf Sie zutrifft, sprechen Sie bitte den Personalrat an.

Kündigungsschutz

Wenn Sie die „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ oder die „Pflegezeit“ in Anspruch nehmen wollen, stehen Sie unter **Kündigungsschutz**! Sie können im Zeitraum von der Ankündigung bis zur Beendigung der „kurzzeitigen Arbeitsverhinderung“ oder der Pflegezeit nicht gekündigt werden.



Besonderheiten im Öffentlichen Dienst

Das TV-L ist gegenüber dem Pflegezeitgesetz das höherrangige Recht. Teilweise ergänzen sich die Regelungen oder können nacheinander beansprucht werden.

Erläuterung zu den Begriffsbestimmungen

Nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv-, oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Es handelt sich laut Gesetz dann um eine eheähnliche Gemeinschaft, wenn die Partner länger als ein Jahr zusammenleben oder mit einem gemeinsamen Kind zusammen leben oder über Einkommen/Vermögen des jeweils anderen verfügen.

Die Pflegebedürftigkeit besteht dann, wenn eine körperliche, geistige oder seelische Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer und voraussichtlich für mindestens sechs Monate vorliegt. Diese Voraussetzungen erfüllen Personen, bei denen mindestens Pflegestufe 1 festgestellt ist. Es genügt bereits eine „voraussichtliche Pflegebedürftigkeit“. Sprechen Sie aber bitte vor Mitteilung an Ihren Arbeitgeber mit dem behandelnden Arzt bzw. dem Medizinischen Dienst der Krankenkasse.

Ob eine Pflegebedürftigkeit vorliegt, muss von der Pflegekasse durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen geprüft werden. Die Benachrichtigung an Sie kann aber bis zu fünf Wochen dauern! Haben Sie Ihren Arbeitgeber schon über Ihre Absichten informiert, sind Sie verpflichtet eine Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen innerhalb von zwei Wochen durchzuführen.

Woran Sie denken sollten!

Wird ein naher Angehöriger zum Pflegefall, überlegen Sie zunächst, ob Sie sich nur kurzzeitig freistellen lassen wollen, um Ihrem Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren (kurzzeitige Arbeitsverhinderung) oder ob Sie die Pflege zunächst selbst übernehmen.

Wenn Sie Ihren Angehörigen selbst pflegen möchten, dann überlegen Sie sich bitte, wie lange sie freigestellt sein möchten. Die Höchstdauer beträgt sechs Monate. Wollen Sie sich vollständig oder teilweise freistellen lassen?

Bevor Sie sich dazu entschließen Ihren Anspruch auf Freistellung geltend zu machen, sprechen Sie bitte unbedingt mit dem behandelnden Arzt! Nur wenn Sie die Pflegebedürftigkeit nachweisen können, stehen Sie unter Kündigungsschutz und haben Anspruch nach dem Pflegezeitgesetz!

Bei Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Teilen Sie bitte Ihrem Arbeitgeber unverzüglich mit, wenn Sie sich für eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder die Pflegezeit entscheiden haben!

Denken Sie daran, dass Ihr Arbeitgeber berechtigt ist, eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit zu verlangen.

Bei der Pflegezeit

Teilen Sie Ihrem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn der häuslichen Pflege den Zeitraum und den Umfang der Freistellung mit! Sie müssen auch angeben, um welchen nahen Angehörigen es sich handelt.

Sie sind verpflichtet die Pflegebedürftigkeit Ihres Angehörigen durch den Medizinischen Dienst nachzuweisen.

Sind Sie über eine Familienversicherung versichert? Wenn nicht, müssen Sie sich in der Krankenversicherung weiterversichern.

Wollen Sie einen Antrag bei der Pflegeversicherung stellen um den Beitrag in der Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrags erstattet zu bekommen? Beachten Sie bitte die Regelungen des TV-L. Diese haben vor dem Pflegezeitgesetz Vorrang.



Private Altersvorsorge

wird immer wichtiger. Aber der Markt, die Angebote und die Zahl der Anbieter ist kaum zu überblicken. Eine erste Hilfe bietet das „Checkheft Altersvorsorge“ des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Es soll dabei helfen, den individuell richtigen Vertrag abzuschließen. Das Checkheft zeigt, worauf es bei der Beratung und dem Verkaufsgespräch ankommt.

Das Checkheft kann beim BMAS kostenlos heruntergeladen werden unter der Seite:

http://www.bmas.de/coremedia/generator/1972/checkliste__private__altersvorsorge.html

Wer sich ausführlich mit dem Thema beschäftigen will, kann dies auch bei einer Volkshochschule in seiner Nähe tun. Viele Volkshochschulen bieten entsprechende Kurse an. Näheres dazu finden Sie auf der Webseite der Initiative „**Altersvorsorge macht Schule**“: <http://www.altersvorsorge-macht-schule.de/>

Initiatoren sind das BMAS, sowie einige andere Bundesministerien, die „Deutsche Rentenversicherung“ und der „Bundesverband der Verbraucherzentralen“ sowie DGB und Arbeitgeberverbände.

Auf der oben genannten Webseite finden Sie Informationen über die Kurse und Sie können nach einer Volkshochschule in Ihrer Nähe suchen.

Zum Thema: Anhebung des Rentenalters auf 67

Nur jeder 14. im Alter zwischen 63 und 65 Jahre hat eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitstelle. Das geht aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Linkspartei hervor.

Danach sinkt die Beschäftigungsquote ab Mitte 50 rapide ab. Im Alter zwischen 55 und 58 Jahren stehen 39,4 Prozent der Menschen voll im Berufsleben. Bei den 58- bis 63-Jährigen sinkt

die Quote auf 26,6 Prozent, in der Altersklasse darüber auf 7,4 Prozent. Die Daten stammen vom August 2008.

Dramatisch stellt sich die Lage für die über 58-Jährigen dar. Ihre Arbeitslosenzahl sei binnen eines Jahres um 96 Prozent hochgeschwollen, habe sich also fast verdoppelt.

Die Bestandsaufnahme bestärkt die Kritiker der Rente mit 67. Die Koalition hat erklärt, ein späterer Beginn für die reguläre Rente sei nur dann sinnvoll, wenn die Menschen tatsächlich länger arbeiten könnten. Das Gesetz schreibt daher vor, diese Voraussetzung für die Rente mit 67 erstmals 2010 zu überprüfen.

Warten wir es ab!

Die vollständige Antwort der Bundesregierung finden Sie auf unserer Webseite:

www.zvw.uni-karlsruhe.de/personalrat/

Wir wünschen Ihnen einen schönen Urlaub, kommen Sie gesund wieder zurück!

Sollten Sie im Urlaub krank werden, gilt folgende Regelung, damit Sie die Urlaubstage gutgeschrieben bekommen:

Melden Sie Ihre Arbeitsunfähigkeit wie üblich unverzüglich telefonisch Ihrer Dienststelle.

Gehen sie am ersten Tag zum Arzt. Lassen Sie sich die Arbeitsunfähigkeit und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit bescheinigen und schicken diese sofort Ihrer Dienststelle zu.

Den Daheimgebliebenen empfehlen wir unsere Webseite mit einem Beitrag zum Hitzestress.

www.zvw.uni-karlsruhe.de/personalrat/290.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	SCC	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