

Inhalt:



1. **Gehen oder Bleiben** – Versuch einer Entscheidungshilfe
2. Neue KIT-Struktur und Institutsrahmenordnung
3. Bargeldloses Zahlungssystem in der Kantine Nord
4. Bericht aus dem Ausschuss für Arbeitssicherheit



1. Gehen oder Bleiben Versuch einer Entscheidungshilfe

In der Personalversammlung wurde deutlich, dass einige Beschäftigte eine Empfehlung des Personalrats erwartet haben, ob sie sich für oder gegen einen Übergang zu KIT entscheiden sollen. Einige von Ihnen waren sehr erstaunt, warum wir keine Empfehlung aussprechen. Wir haben uns dagegen entschieden, weil

1. die Gründe für eine Entscheidung für oder gegen den Übergang zu KIT sehr eng zusammenliegen

2. der Personalrat in harten aber fairen und verbindlichen Verhandlungen mit dem Ministerium Forderungen in das KIT-Weiterentwicklungsgesetz einbrachte. Natürlich wurden nicht alle Forderungen des Personalrats erfüllt, aber es wurde ein tragfähiger Kompromiss gefunden, dem der Personalrat zustimmte

3. die Gewerkschaft ver.di ebenso verfährt, obwohl sie Verhandlungspartnerin bei den Überleitungstarifverträgen war und hinter deren Abschluss steht

4. Ihnen Ihre eigene Entscheidung niemand abnehmen kann. Sie sind umfassend informiert worden und haben erfahren, dass Ihnen – egal wie Sie sich entscheiden – keine Nachteile entstehen. Nur Sie selbst können beurteilen, ob Sie die nächsten Jahre als KIT-Beschäftigte in einem vom Land unabhängigeren und autonomeren KIT arbeiten wollen oder ob Sie weiter als Landesbeschäftigte den Kurs des KIT zwar nicht gut finden aber dennoch beim KIT arbeiten.



Wie Sie der Tabelle auf der nächsten Seite entnehmen können, ist der Gleichbehandlungsgrundsatz für übergehende und widersprechende Beschäftigte sowohl durch das KIT-Weiterentwicklungsgesetz als auch durch den Überleitungstarifvertrag abgesichert. Dies gilt auch für tarifvertragliche Fragen. KIT ist nach dem Weiterentwick-

lungsgesetz verpflichtet, den TV-L anzuwenden und ist selbst nicht tariffähig. Dies ist eine generelle Regelung, die ebenfalls auf alle Beschäftigten (egal ob WidersprecherIn oder nicht) angewandt werden muss.

In Tarifverträgen werden u.a. folgende Sachverhalte geregelt: Vergütung, Zulagen und Sonderzahlungen, Urlaubsansprüche, Regelungen zur Arbeitsbefreiung, Regelungen zur Quasi-Unkündbarkeit, Regelungen zur Berechnung von Beschäftigungszeiten, Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall usw.

Folgende Tarifverträge werden am KIT angewandt:

a) Der TV-L (Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder) gilt für alle ab 01.10.2009 neu eingestellten Beschäftigten am KIT sowie für alle ehemaligen Universitätsbeschäftigten. An der Gültigkeit des TV-L für diesen Personenkreis ändert sich nichts, egal ob Sie widersprechen oder nicht.

b) Der TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) gilt für alle ehemaligen Beschäftigten des Forschungszentrums und für Beschäftigte, die bis 31.09.2009 im Bereich der Großforschung eingestellt wurden. An der Gültigkeit des TVöD für diesen Personenkreis ändert sich nichts, egal, ob Sie widersprechen oder nicht.

c) Der ÜLTV-KIT (Überleitungstarifvertrag) gilt für die zum 01.10.2009 vom Forschungszentrum zum Land übergeleiteten Beschäftigten. Darin ist beispielsweise geregelt, dass diese Beschäftigten trotz Zugehörigkeit zum Land weiterhin den TVöD behalten und an Tarifierhöhungen teilnehmen. Laufen befristete TVöD-Verträge aus, sind Folgeverträge nach TVöD abzuschließen.

Der ÜLTV wurde 2011 durch den Änderungs-ÜLTV-KIT verändert, da die ehemaligen Beschäftigten des Forschungszentrums erneut übergeleitet werden, nun vom Land zum KIT. Im ÜLTV-KIT ist geregelt, dass für diese Beschäftigten der TVöD erhalten bleibt und die Fortsetzung auslaufender Verträge weiter dem TVöD unterliegen. Auch diese Regelungen gelten für alle Beschäftigten unabhängig davon, ob diese übergehen oder widersprechen.

d) Der ÜLTV-Weiterentwicklung KIT gilt ebenfalls für alle Beschäftigten aus allen KIT-Bereichen unabhängig davon, ob Sie übergehen oder widersprechen. Er behandelt u.a. den Fall betriebsbedingter Kündigungen. Diese sind für den Übergang ausgeschlossen. Sollten aus anderen Gründen betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden – wovon nach Aussagen von Herrn Umbach

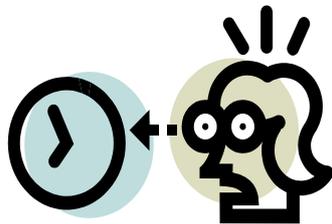
auf der Mitarbeiterversammlung und der Personalversammlung nicht ausgegangen werden muss – stellt dieser Tarifvertrag übergegangene und widersprechende KIT-Beschäftigte gleich. Beamte und Beamtinnen können dem Übergang

zu KIT nicht widersprechen. Sie unterliegen jedoch der gleichen Gesetzgebung wie die Landesbeamten und Landesbeamtinnen. Hier nun eine Übersicht über die einzelnen Themenbereiche:

Themen	Beschäftigte bei KIT	Wider-sprecherInnen	Quelle
Arbeitsverhältnis			
Gleichbehandlungsgrundsatz	X	X	KIT-WG; Überleitungstarifvertrag
Verpflichtung des Arbeitgebers zum Einsatz des Personals am KIT	X	X	KIT-WG; Überleitungstarifvertrag
Verpflichtung Beschäftigter zur Arbeitsleistung am KIT	X	X	KIT-WG; Überleitungstarifvertrag
Ausnahme Besserstellungsverbot	X	---	KIT-WG
Zusatzversorgung VBL	X	X	KIT-WG
Nutzung KIT-Einrichtungen	X	X	KIT-WG
Unschädliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses bis zu zwei Monaten	X	X	Überleitungstarifvertrag
Monetäre Regelungen			
KIT = Mitglied im Arbeitgeberverband des öffentlichen Dienstes (AVdöD)	X	X	KIT-WG; Überleitungstarifvertrag
KIT hat Tarifbindung an TV-L	X	X	KIT-WG; Überleitungstarifvertrag
Bestandsschutz für TVöD-Beschäftigte	X	X	KIT-WG
Zulagen nach Tarifvertragsregelungen	X	X	Tarifvertrag
Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen aus Anlass des Übergangs zu KIT als Arbeitgeber	X	X	Überleitungstarifvertrag
Unschädliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses bis zu zwei Monaten	X	X	Überleitungstarifvertrag
Personalvertretungsrechtliche Regelungen			
Wahl des Personalrats	X	X	KIT-WG;
Wahl in den Personalrat	X	X	KIT-WG;
Vertretung durch den Personalrat	X	X	KIT-WG;
Vertretung durch den Hauptpersonalrat	---	X	KIT-WG;

2. Neue KIT-Struktur und Institutsrahmenordnung

Zwei wichtige Kommissionen des Senats, die Strukturkommission und die Kommission für die Institutsrahmenordnung treffen sich zur Zeit regelmäßig. Die Debatte um eine neue Wissenschaftsstruktur des KIT ist noch nicht abgeschlossen, wobei die Zeit drängt. Die Strukturkommission arbeitet unter Hochdampf, um auf einer Senats-Sondersitzung am 15.10.2012 ein Ergebnis vorstellen zu können. Dem Aufsichtsrat soll dieses am 05.11.2012 vorgelegt werden.



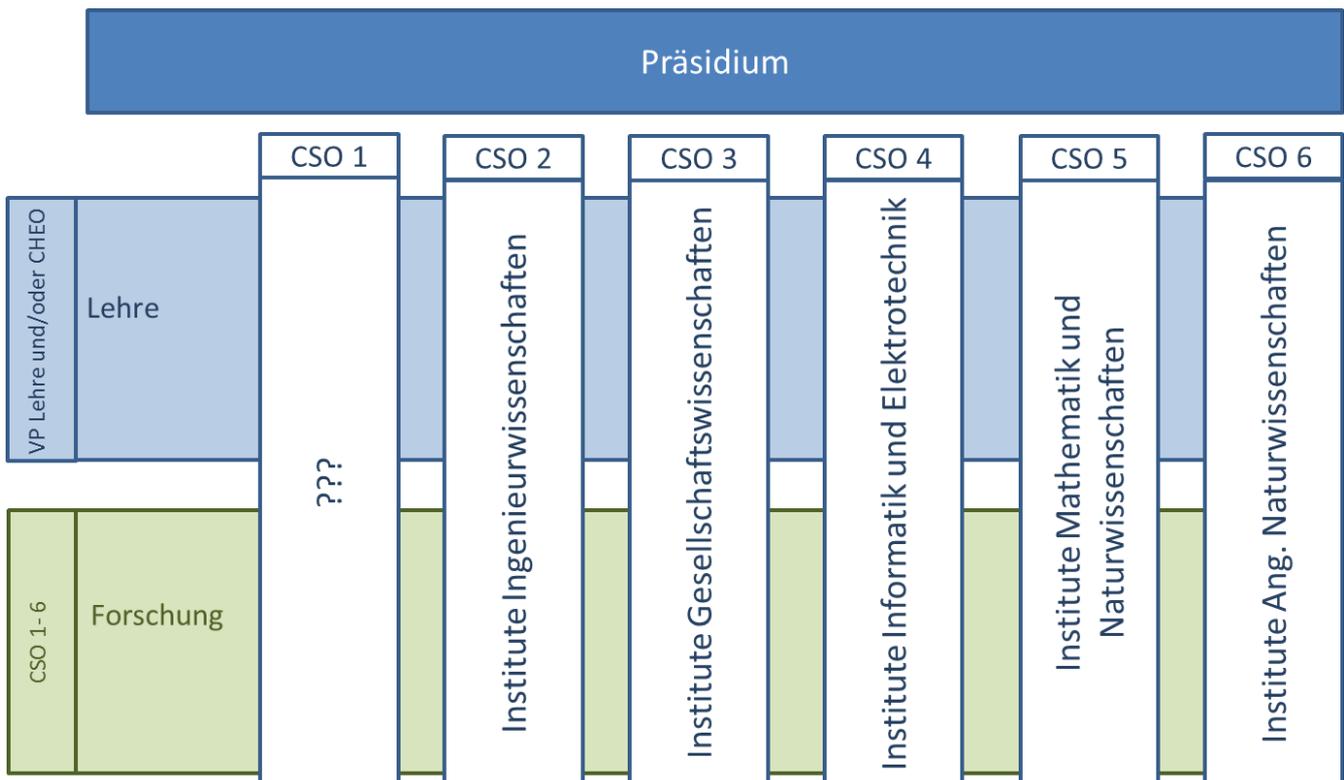
Weshalb eine neue Struktur? - Den Ministerien ist die bisherige KIT-Struktur noch zu wenig integriert, d.h. Programme gibt es nur im Großforschungsbereich, Fakultäten nur im Universitätsbereich. Wissenschaftliches Know-How, das im Süden zu speziellen Themen der Programme im Norden nützlich sein könnte, hat den Weg bis dahin noch

nicht gefunden. Genauso wenig sind Nord-WissenschaftlerInnen in die Fakultäten integriert worden, um eine aktivere Rolle in der Lehre einzunehmen. Das soll die neue Struktur nun ändern. Sie betrifft nur die Wissenschaftsstruktur, die Bereiche Verwaltung und Technik, für die die beiden Vizepräsident(inn)en Barnstedt und Breuer zuständig sind, sind nicht betroffen.

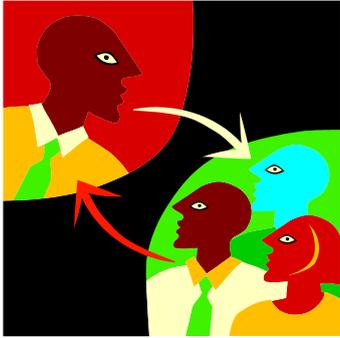
Im Folgenden wird der derzeitige Diskussionsstand (September 2012) wiedergegeben, nachdem bereits die Dekane informiert wurden. Der Personalrat hält es für wichtig, dass die übrigen KIT-Beschäftigten ebenfalls rechtzeitig informiert werden. Änderungen zu diesem Stand sind nicht nur möglich, sondern sogar wahrscheinlich.

In Zukunft soll es eine Matrixstruktur (*Eine Matrixorganisation ist ein mögliches Strukturprinzip in der Organisation eines Betriebes, nach dem Zuständigkeit und Verantwortlichkeit aufgebaut werden können. Dabei werden zwei Leitungssysteme miteinander kombiniert. Die Mitarbeiter stehen in mehreren Weisungsbeziehungen...Quelle: Wikipedia*) mit fünf bis sechs Bereichen geben, die in der Darstellung senkrecht verlaufen, und Forschungs- und Lehrereinheiten, die quer dazu verlaufen. Das ist zunächst eine Darstellungsform, die noch nichts spannendes verrät.

Beispiel, wie die zukünftige KIT-Struktur aussehen könnte. Die Diskussion hierzu ist noch nicht abgeschlossen:



Wichtig ist für die senkrecht verlaufenden Bereiche, dass sich hier alle Institute wiederfinden. Jedes Institut ist eindeutig einem Bereich zugeordnet. Die Namen der Bereiche sind noch nicht festgelegt und werden heftig diskutiert. Es ist bisher offen, ob die Bereiche eher nach Disziplinen (wie Mathematik, Physik, Chemie, ...) oder nach Forschungsthemen (wie Energie, Mobilität, Klima und Umwelt, ...) benannt werden sollen. Auch wenn



Institute multidisziplinär arbeiten, werden sie exakt einem Bereich zugeordnet.

Jedem Bereich ist ein/e BereichsleiterIn (Chief Science Officer: CSO) vorgestellt. Diese/r könnte von dem jeweiligen Bereich gewählt werden.

Er oder sie nimmt an der erweiterten Präsidiumssitzung teil, die jede Woche tagt und, bis auf wenige Ausnahmen, alle wichtigen Präsidiumsbeschlüsse fasst. Die Institute haben in diesem/r BereichsleiterIn ihre Ansprechperson im Präsidium – obwohl der/die BereichsleiterIn selbst nicht Präsidiumsmitglied ist. Noch nicht entschieden ist, inwiefern die BereichsleiterInnen gegenüber den InstitutsleiterInnen Vorgesetztenfunktion haben. Bisher wird diese Funktion unmittelbar durch das Präsidium ausgeübt.

Quer zu den Bereichen verläuft die Forschung mit den Helmholtzprogrammen, den Sonderforschungsbereichen, den Zentren und den Schwerpunkten und eventuell kleineren Forschungsprojekten. Ebenfalls quer verläuft die Lehre und die akademischen Angelegenheiten, die weiter in Disziplinen oder Fachbereiche aufgeteilt sind. Charakteristisch für ein querverlaufendes Forschungsprogramm oder eine Lehrdisziplin ist, dass mehrere senkrecht verlaufende Bereiche mitwirken und beitragen.

Was ist der Unterschied gegenüber bisher? - Die Fakultäten, die sich bisher sowohl um Lehre als auch um Forschung in ihrem Fachbereich kümmerten, sollen künftig ausschließlich für die Lehre zuständig sein. Für diese Aufgabe bleibt fast alles beim alten - außer einem neuen Namen: statt Fakultät soll es in Zukunft Fachbereich heißen. Aus Fakultätsrat wird Fachbereichsrat, aus DekanIn wird FachbereichssprecherIn, usw. Die Umbenennung ist aber noch umstritten. AnsprechpartnerIn aus dem Präsidium für die Fachbereiche ist der/

die VizepräsidentIn für Lehre (Nachfolge Hippler, der/die zur Zeit gesucht wird) bzw. der CHEO (Chief Higher Education Officer, seit September 2012 Prof. Alexander Wanner). Umstritten ist noch, welche Rolle die BereichsleiterInnen bei den Fachbereichen spielen sollen.

Bei der Forschung gibt es kaum Änderungen. Sie war bereits bisher quer zu den Instituten angeordnet. Fast unumstritten ist auch, dass die BereichsleiterInnen oder, bei den großen Zentren, die VizepräsidentInnen eine führende Rolle einnehmen werden. Die Leitung kann in eine administrative und eine wissenschaftliche Leitung aufgeteilt sein.

Soviel zu der neuen KIT-Forschungsstruktur. Sie legt die Beziehungen und Zusammenarbeit zwischen dem Präsidium, den Instituten und anderen KIT-Einrichtungen fest. Die zur Zeit zu erarbeitende Institutsrahmenordnung legt die Struktur innerhalb eines Instituts fest.

Ziel dieser Kommission ist ebenfalls, die noch trennenden Unterschiede zwischen Nord- und Südinstituten so weit wie möglich aufzuheben. Dies wird in letzter Konsequenz nicht gelingen, da es grundsätzliche Unterschiede zwischen Instituten des Großforschungsbereichs- und der Universität gibt (wie die Anzahl der MitarbeiterInnen, die Verflechtung mit der Lehre, oder einfach der Ort: im Wald oder in der Stadt).

Die Unterstruktur eines Instituts kann ganz unterschiedlich ausfallen. Vor allem ist sie abhängig von der Anzahl der MitarbeiterInnen. Es gibt Teilinstitute, Abteilungen, Fach- oder Arbeitsgruppen und einiges mehr.

Wenn solche Strukturen geändert werden treten hin und wieder Probleme auf. Im Interesse der InstitutsleiterInnen ist oft, solche Änderungen flexibel nach Anforderungen und schnell durchzuführen. MitarbeiterInnen haben das Interesse an einigermaßen stabilen Strukturen. Sie möchten nicht ständig wechselnde Vorgesetzte und diese nicht ständig wechselnde MitarbeiterInnen haben. Die Institutsrahmenordnung sollte dies klären.

Bisher gibt es in den Nord-Instituten Institutsversammlungen, die halbjährlich stattfinden und Insti-



tutsleitungsausschüsse, die etwas öfters tagen und zur Hälfte aus gewählten MitarbeiterInnen bestehen. In den Süd-Instituten gibt es teilweise Institutsversammlungen, aber keine Institutsleitungsausschüsse. Das KIT-Gesetz empfiehlt grundsätzlich eine gewählte Vertretung der MitarbeiterInnen ab einer Größe von 50 Beschäftigten - unabhängig von Nord oder Süd.

Ziel muss sein, die Institutsmitarbeiter an Entscheidungen teilhaben zu lassen, die auf sie zurückwirken - gleich ob es sich um eine Weihnachtsfeier, eine Umstrukturierung des Instituts oder eine Lehrverpflichtung handelt.

Die Institutsrahmenordnung soll bis Ende des Jahres fertig sein.

3. Bargeldloses Zahlungssystem in der Kantine Nord

Innerhalb von zwei Tagen wurde der kleine Wald im Campus Nord gerodet, an dieser Stelle wird in Zukunft die neue Kantine stehen. 2014 soll hier der Essensbetrieb aufgenommen werden.



Eine Maßnahme, die eigentlich zur neuen Kantine gehört, wird nun vorgezogen und bereits in der alten Kantine eingeführt: ein bargeldloses Zahlungssystem. Es ist dasselbe, das bereits in den Mensen des Universitätsbereichs genutzt wird. Dabei kommt die Gelddörsefunktion des KIT-Ausweises (KIT-Card) zum Einsatz. Dabei ist das Studentenwerk für den gesamten Bargeldverkehr zuständig. Das Aufladen der Karte geschieht an mehreren Aufladestationen in der Kantine. Eine weitere Station befindet sich im Hauptgebäude des Campus Nord. Das Aufladen funktioniert mit Bargeld, über die EC-Karte oder eine (Master- oder Visa-) Kreditkarte. Bei technischen oder sonstigen Schwierigkeiten steht in der Kantine ein Service Point zur Verfügung.



Bei der in den letzten Monaten verhandelten Dienstvereinbarung achtete der Personalrat darauf, dass dem Studentenwerk nur die Gelddörsenummer der KIT-Card, nicht aber der Name der Karteninhaberin oder des Karteninhabers bekannt wird. Außerdem ist in dieser Dienstvereinbarung geregelt, dass das elektronische System nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten genutzt wird. Auch die Essgewohnheiten der Gäste werden nicht erfasst. Insofern kann der Personalrat die Kantinengäste beruhigen.

Die unterschriftsreife Dienstvereinbarung kann nach ihrer Unterzeichnung im Internet eingesehen werden:

<http://www.personalrat.kit.edu/DV>

4. Bericht aus dem Ausschuss für Arbeitssicherheit

Wir berichten von zwei Themen, die den Ausschuss für Arbeitssicherheit (AAS) momentan beschäftigen. Zum einen geht es – vereinfacht gesagt – um das Thema „Sommerhitze“. Sie erinnern sich vielleicht an das Bild auf der nächsten Seite, im Juli 2010 war es auf dem Titelblatt des PR-Info zu sehen. In diesem Info berichtetet wir unter anderem über die Anfang 2010 in Kraft getretene ASR A3.5 (Technischen Regeln für Arbeitsstätten / Raumtemperatur) und ihre Aussagen über zumutbare Raumtemperaturen in Arbeitsräumen. Auf Grund der hochsommerlichen Temperaturen entwarf der Personalrat zeitgleich ein Infoplakat für die Beschäftigten. Diese Plakat-Aktion war danach Thema in einer Sitzung des Arbeitsschutz Ausschusses (ASA, zusammengesetzt aus Arbeitgeber, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten, Sicherheitsbeauftragten, Personalrat, Experten und Schwerbehindertenvertretung), die von Arbeitgeberseite vierteljährlich einberufen wird.

Der ASA berät über Fragen der Arbeitssicherheit und der Arbeitsmedizin und gibt Empfehlungen an das Präsidium. Noch im Herbst 2010 wurde ein



„Runder Tisch“ mit Teilnehmern und Teilnehmerinnen der Abteilung Technische Infrastruktur und Dienste (TID), der Stabstelle Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FAS), des Medizinischen Dienstes und des Personalrates initiiert, um auf der Grundlage der neuen ASR A3.5 ein Merkblatt zum „Arbeiten bei hochsommerlichen Temperaturen“ zu erarbeiten. Im Frühjahr 2011 wurde das Ergebnis in einer ASA-Sitzung beschlossen und dem Präsidium vorgelegt. Von dort gab es Änderungswünsche, die vom ASA eingearbeitet wurden. Dennoch wurde das Merkblatt vom Präsidium nicht veröffentlicht; Nachfragen mit der Bitte um seine Freigabe blieben erfolglos. Bei der ASA-Sitzung am 5. Juli diesen Jahres wurde von Seiten des Präsidiums eine Merkblatt-Version vorgelegt, die mit der am runden Tisch erarbeiteten nicht mehr viel gemein hatte – so fehlte der Bezug auf die ASR A3.5 und ihre rechtliche Verbindlichkeit völlig. Trotzdem wurde – nach reger Diskussion – noch in dieser Sitzung eine Einigung erzielt und das Merkblatt sollte nach Unterzeichnung durch Frau

Dr. Barnstedt und Herrn Dr. Breuer – vor der nächsten Hitzewelle – den Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Doch leider warten wir immer noch vergeblich. Der dritte Sommer seit der ASR A3.5 ist ohne Merkblatt ins Land und auch wieder aus ihm hinausgezogen. Wo auch immer es in der Hitze des Gefechtes liegen geblieben sein mag, der Personalrat bittet nochmals um zügige Veröffentlichung, der nächste Sommer kommt bestimmt!

Das zweite Thema, das den AAS umtreibt, ist die rückläufige Zahl der routinemäßigen Arbeitsplatzbegehungen im Campus Nord. Anhand der Begehungsprotokolle haben wir ermittelt, dass diese seit 2008 bis



heute – also in nur vier Jahren – auf ein Zehntel des Ausgangswertes gesunken ist. Manche Leser und Leserinnen fragen sich vielleicht warum diese Arbeitsplatzbegehungen überhaupt gemacht werden. Abgesehen davon, dass sie gesetzlich vorgeschrieben sind, dienen sie dazu die Beschäftigten vor Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. Bei den Begehungen werden oft Mängel entdeckt, die für das Personal vor Ort durch den Routinebetrieb schon lange unsichtbar geworden sind. Da sind zugestellte Fluchtwege, keine oder nicht gewartete Feuerlöscher, nicht funktionstüchtige Augenduschen, Leitern mit eingeknickten Füßen, falsch ausgeleuchtete Büroarbeitsplätze, fehlende Absturzsicherungen, nicht ordnungsgemäß gekennzeichnete Chemikalien... Die Liste ließe sich beliebig erweitern. Als dem AAS der Rückgang der Routinebegehungen auffiel, fragten wir beim damaligen Leiter der Stabstelle FAS nach, wie dieser Rückgang zu erklären ist und bekamen die Auskunft, dass hauptsächlich längere krankheitsbedingte Ausfälle die rückläufigen Zahlen verursacht habe. Zu diesem Zeitpunkt waren im Campus Nord noch drei Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu 100% und eine zu 50% tätig. Nun ist – was nicht plötzlich kam – im Februar diesen Jahres eine Fachkraft für Arbeitssicherheit in den wohlverdienten Ruhestand gegangen. Eine Weitere verlässt das KIT aus dem gleichen Grund – also ebenso vorhersehbar – im November 2012. Die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind im ASiG (Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Ar-

beitssicherheitsgesetz) gesetzlich geregelt, es handelt sich um Daueraufgaben.

Die im Februar freigewordene Stelle wurde nach dem Ausscheiden des Kollegen auf zwei Jahre befristet ausgeschrieben und konnte erst kürzlich wieder besetzt werden. Für die im November gehende FAS wird vernünftigerweise bereits jetzt eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger – man ahnt es: befristet für zwei Jahre – gesucht. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind auf dem Arbeitsmarkt nur schwer zu finden. Noch schwerer finden sich entsprechend qualifizierte und engagierte Kräfte, wenn die ausgeschriebenen Stellen – die am KIT üblichen – Befristungen aufweisen. Die Frage nach dem Sinn oder Unsinn solch einer Vorgehensweise stellt sich nicht nur bei der Einstellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit.

Der AAS hofft, dass auch die noch offene Stelle baldmöglichst besetzt wird und dadurch die Begehungen im Großforschungsbereich wieder deutlich zunehmen.



Nach Redaktionsschluss sind bei uns noch folgende Informationen eingegangen:

Auf Grund der schlechten Resonanz bei der letzten Bewerbungsrunde wird erwogen die noch offene Stelle für die Fachkraft für Arbeitssicherheit nun doch unbefristet auszuschreiben.

Das Merkblatt zum „Arbeiten bei hochsommerlichen Temperaturen“ findet sich – wie von Geisterhand – im KISS unter:

<https://kiss.ksm.kit.edu/kissr1/CampusNord/index.htm>

Ganz zum Schluss (ebenfalls nach Redaktionsschluss) eine gute Nachricht, die das Thema Befristungen aber längst nicht abschließt.

Dauerstellen für Hochschulen

(BNN, 27.9.2012)

Stuttgart/Karlsruhe (dpa/BNN). Im Wettbewerb um die besten Köpfe will die grün-rote Koalition die Arbeitsbedingungen an den baden-württembergischen Hochschulen verbessern. So sollen 650 befristete Stellen in dauerhafte Stellen umgewandelt werden, kündigte der grüne Hochschulexperte Kai Schmidt-Eisenlohr an. „Das ist ein ganz wichtiger Baustein für gute Arbeit an den Hochschulen.“ Wissenschaftsministerin Theresia Bauer (Grüne) sagte, die Beschäftigten würden nun nicht mehr wie zu schwarz-gelben Regierungszeiten mit Jahresverträgen „verheizt“. Die häufige Befristung von Verträgen war in der Vergangenheit immer wieder von Personalvertretern am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) heftig kritisiert worden. Mit der Unsicherheit durch Zeitverträge werde eine Familiengründung unmöglich, hieß es.

Für die CDU mahnte Dietrich Birk gestern mehr Wohnraum für Studierende und zusätzliche Masterplätze an. Er kritisierte erneut die Abschaffung der Studiengebühren sowie die geplante Absenkung der Eingangsbesoldung für Beamte. Die Hochschulen würden für den Nachwuchs dadurch unattraktiver.

Impressum:

Herausgeber von PR-Info: KIT-Personalrat.
Verantwortliche Redakteurinnen und Redakteure sind die Mitglieder des Personalrats.
Kritik und Anregungen sind erwünscht.
E-Mail: personalrat@kit.edu