

Inhaltsverzeichnis

Neuregelung der Urlaubsverordnung	4
Rasselbande an der Universität	5
Informationen zur "Riester-Rente" der VBL	7
Staatliche Förderung	10
Geschlechtergerechte Sprache	14
Telearbeit - die große Freiheit?	17
Schwerbehindertenvertretung	19
JAV - News	20

Mitteilung der Personalabteilung

Änderung der Übertragungsregelungen des Erholungsurlaubes

Die Urlaubsverordnung für die Beamten/innen ist auch mit Wirkung für die Arbeitnehmer/innen geändert worden. U.a. sind die bisherigen Regelungen zur Übertragung des Erholungsurlaubes über das Ende des Kalenderjahres hinaus nicht mehr gültig. Insbesondere entfällt der Stichtag 30. April eines Jahres. Es gilt daher ab dem Erholungsurlaub für das Jahr 2002 folgende Regelung:

- * das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- * der Urlaub soll im Urlaubsjahr verbraucht werden.

Urlaub, der nicht bis zum 30. September des Folgejahres abgewickelt wurde, verfällt.

Dies bedeutet, dass z.B. der Erholungsurlaub für das Jahr 2002 in der Zeit vom 01.01.2002 bis zum 30.09.2003 genommen werden kann. Eine Genehmigung für die Übertragung über den 30.04.2003 hinaus ist nicht mehr erforderlich. Über den 30.09.2003 hinaus gibt es jedoch keinerlei Übertragungsmöglichkeiten mehr für nicht genommenen Urlaub.

Zur allgemeinen Informationen verweisen wir auf das Merkblatt zum Erholungsurlaub, das unter der Adresse www.uni-trier.de/uni/VwDv/vwdv.htm zu finden ist.

Rasselbande

Flexible Kinderbetreuung an der Universität Trier

Für folgende Fälle gibt es jetzt eine flexible Kinderbetreuung an der Universität Trier:

- ... die Regeleinrichtung Ferien hat;
- ... die Tagesmutter ausfällt;
- ... die Vorlesung spät liegt;
- ... Blockveranstaltungen anstehen;
- ... TagunsteilnehmerInnen ihre Kinder mitbringen möchten;
- ... u.v.m. (fragen Sie nach!!!).

Was ist die RASSELBANDE?

- Eine Lösung für kurzfristige Betreuungsprobleme von Eltern an der Universität Trier (Studierende, Beschäftigte, Gäste).
- Eine flexible Einrichtung zur stundenweisen Betreuung von Kindern zwischen 1 u.10 Jahren.
- Ein zusätzliches Betreuungsangebot, das von erfahrenen Erzieherinnen organisiert wird.

Wo ist sie untergebracht?

In Räumen in der Behringstraße 15 (ehemaliges Schwesternwohnheim III neben dem Geo-Zentrum). Bei der Gestaltung dieser Räumlichkeiten wurden die Bedürfnisse aller betreuten Altersstufen berücksichtigt.

Wann hat sie geöffnet?

- Zunächst einmal dann, wenn Eltern einen besonderen Bedarf melden.
- Betreuungseinheiten zwischen 7:30 und 20:00 Uhr sind möglich, bedürfen allerdings der Absprache.
- Grenzen setzen die Arbeitszeiten der Erzieherinnen und die Zahl der betreuten Kinder.

Alter der Kinder	Stunden pro Tag	Stunden pro Woche
• 1 bis 3 Jahre	3	9
• 3 bis 6 Jahre	4	15
• 7 bis 10 Jahre	5	20
es werden maximal 15 Kinder gleichzeitig betreut		

Was kostet die Betreuung?

- Grundgebühr: 10 € für 6 Monate; sie muss danach erneut entrichtet werden.
- Betreuungsbetrag: 1 € je Stunde (muss direkt in bar entrichtet werden).

Die flexible Kinderbetreuung soll und kann kein langfristiger Ersatz für den Besuch einer Regeleinrichtung (Krabbelstube, Kindergarten, Hort) sein!!!

Das Betreuungsteam der Rasselbande erreichen Sie unter

Telefon: 0651/9663346
e-mail: joerg.zisterer@t-online.de

Während der Schulferien (Ostern, Sommer, Herbst) besteht besonders für Grundschulkinder ein erhöhter Betreuungsbedarf. In diesen Zeiten werden Ferienbetreuungen organisiert, die das flexible Angebot einschränken.

Informationen für die Beschäftigten zum Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung ("Riester-Rente") bei der VBL

Freiwillige Versicherung

die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes haben durch den Altersvorsorgeplan 2001 und den Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) vom 1. März 2002 das bisherige Gesamtversorgungssystem geschlossen.

In Zukunft wird die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im öffentlichen Dienst durch eine Betriebsrente in Form des sog. Punktemodells gewährleistet. Die vorgenannten Tarifverträge ermöglichen es nunmehr auch den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, durch eigene freiwillige Beiträge eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung aufzubauen und dabei die steuerliche Förderung durch Zulagen /-Sonderausgabenabzug nach dem Altersvermögensgesetz („Riester-Rente“) in Anspruch zu nehmen.

Allgemeines

Wieso die Rentenreform 2001 auch Ihre Rente verändert

Eigentlich wäre es so einfach: Jeder von uns ist 45 Jahre lang erwerbstätig und zahlt dabei automatisch in die Rentenkasse ein. Im Ruhestand können wir dann die wohlverdienten Früchte unserer täglichen Arbeit ernten und uns auf eine entsprechend hohe gesetzliche Rente freuen. Das ist gerecht und sozial.

Doch in der Realität sieht es leider ganz anders aus. Die wenigsten von uns arbeiten nämlich tatsächlich so lang. Vor allem Frauen kommen auf deutlich geringere Gesamtarbeitszeiten. Und plötzlich müssen wir feststellen, dass wir weitaus weniger Altersruhegeld erhalten als erwartet - und wir stehen vor ernsthaften wirtschaftlichen Problemen.

Auf die gesetzliche Rente allein kann heute keiner mehr bauen. Denn die Zahl der immer älter werdenden Menschen, die von immer weniger jüngeren Beschäftigten über ihre Beiträge in die Rentenkassen versorgt werden müssen, steigt stetig an. Das hat auch der Gesetzgeber erkannt und deshalb die Rentenreform 2001 beschlossen.

So entsteht die Versorgungslücke!

Mit der Rentenreform 2001 möchte der Staat erreichen, dass der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Jahr 2020 unter 20 % bleibt und bis zum Jahr 2030 nicht über 22 % ansteigt.

Doch diese Sicherheit muss irgendwie finanziert werden. Deshalb wird das Niveau der gesetzlichen Rente schrittweise von derzeit 70 % auf 67 % des Nettoeinkommens abgesenkt. Das klingt nicht dramatisch, ist aber für den Einzelnen unter Umständen ein großes Problem. Denn diese Angaben beziehen sich nur auf den sogenannten "Eckrentner" - ein Rechenbeispiel, das so in der Realität praktisch nicht vorkommt.

Wer die Voraussetzungen des "Eckrentners" nicht erfüllt - und das sind die meisten von uns - muss damit rechnen, dass seine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung schon jetzt deutlich unter den genannten 67 % des letzten Nettoeinkommens liegt. Deshalb sprechen heute alle zu Recht mit großer Besorgnis von der wachsenden Versorgungslücke.

Eckrentner

Als Eckrentner wird der theoretisch angenommene Versicherte bezeichnet, der 45 Jahre lang rentenversicherungspflichtig tätig war und immer durchschnittlich verdient hat. Die Realität sieht allerdings ganz anders aus: Männer arbeiten im Durchschnitt nur 40 Jahre, Frauen sogar nur 30 Jahre! Bei einem 40 Jahre lang beschäftigten Arbeitnehmer stellt sich das vereinfacht wie folgt dar:



Die Versorgung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst reichte bislang durch die Bezüge aus der gesetzlichen Rente und der Pflichtversicherung durch die VBL weitgehend aus. Nach der Rentenreform ist eine große Versorgungslücke entstanden, die jeder eigenverantwortlich schließen muss.

Warum es ohne freiwillige Zusatzversicherung nicht mehr geht

Zugegeben: Im öffentlichen Dienst sind Sie durch die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung bereits wesentlich besser im Alter versorgt als vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Zusatzversorgung. Dennoch können die Leistungen aus der Pflichtversicherung allein die neu entstandene Versorgungslücke nicht schließen.

Um diese Lücke auszugleichen und so ein entspanntes Leben im Alter zu ermöglichen, empfiehlt der Gesetzgeber zusätzlich die freiwillige betriebliche Altersversorgung oder private Altersvorsorge. Denn wer seinen Lebensstandard auch im Alter halten möchte, muss in Zukunft selbst etwas dazu beitragen. Nur - wer denkt in jungen Jahren schon an die Zeit des Ruhestandes? Dabei ist es nie zu früh, sich um die optimale Versorgung im Alter zu kümmern - je eher, desto besser. Denn wer heute vorsorgt, hat morgen mehr zum Leben.

Die betriebliche Altersversorgung - von Experten empfohlen

Wenn Sie sich bereits mit Versicherungen zum Beispiel im Rahmen der Riester-Förderung beschäftigt haben, wissen Sie, wie schwer es ist, die vielen Angebote der Privatversicherer, Banken und Finanzdienstleister zu überprüfen. Die Leistungen lassen sich oft nur schwer hochrechnen - und Renditen sind abhängig von wirtschaftlichen Entwicklungen, die heute keiner einschätzen kann.

Die Stiftung Warentest hat deshalb eine Empfehlung zugunsten der freiwilligen betrieblichen Altersversorgung ausgesprochen.

"Arbeitnehmern bietet sich eine Alternative zur privaten Geldanlage, die sie in Betracht ziehen sollten: der Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung über ihre Firma. Das ist kostengünstig, wird steuerlich gefördert und verspricht so eine gute Rendite." (Stiftung Warentest in FINANZtest 2/2002)

Staatliche Förderung

So unterstützt Sie der Gesetzgeber mit Zulagen und steuerlichen Vorteilen

Wenn Sie Ihren eigenen Beitrag zur Altersvorsorge leisten und sich für eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge wie die VBL extra entscheiden, werden Sie vom Gesetzgeber mit staatlichen Zulagen und steuerlichen Vorteilen gefördert ("Riester-Rente"). Denn als betriebliche Altersversorgung erfüllt die VBL extra die Voraussetzungen für die staatliche Förderung nach dem Altersvermögensgesetz (AVmG).

Die Förderung können Sie erhalten, wenn Sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Und das gilt auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder während des Wehr- bzw. Zivildienstes ruht. Die Höhe der Förderung richtet sich nach dem Familienstand, der Anzahl der Kinder und der Höhe der selbst aufgebrachten Beiträge. Um die volle staatliche Förderung zu erlangen, müssen Sie jährlich einen Betrag in gesetzlich festgelegter Mindesthöhe aufwenden und zwar ab 2002 in Höhe von 1 %, ab 2004 von 2 %, ab 2006 von 3 % und ab 2008 von 4 % des rentenversicherungspflichtigen Einkommens.

Das rechnet sich: staatliche Zulagen

Ihren Aufwand zur Altersvorsorge müssen Sie jedoch nicht allein aufbringen. Er reduziert sich um die staatliche Zulage, die davon abgezogen wird. Die Zulage setzt sich aus der Grundzulage und der Kinderzulage zusammen und erhöht sich von 2002 bis 2008 in vier Stufen:

Maximale jährliche Zulage

Zeitraum	Grundzulage Alleinstehende	Grundzulage Ehegatten*	Kinderzulage je Kind
2002 bis 2003	38 €	76 €	46 €
2004 bis 2005	76 €	152 €	92 €
2006 bis 2007	114 €	228 €	138 €
ab 2008	154 €	308 €	185 €

*Jeder Ehegatte spart auf einen geförderten Vertrag

Die Aufwendungen für Ihre Eigenvorsorge teilen sich also auf in den tatsächlich zu zahlenden eigenen Anteil (Mindesteigenbeitrag) und die staatliche Zulage.

Zum Beispiel

Für einen Arbeitnehmer mit 2 Kindern und einem jährlichen Bruttoeinkommen von 30.000 EUR ergeben sich somit folgende Mindesteigenbeiträge:

Mindesteigenbeiträge:

Zeitraum	Prozentsatz	jährlicher Beitrag	Grund- und Kinderzulage pro Jahr	Tatsächlich zu zahlenden Mindesteigenbeitrag
2002 bis 2003	1 %	300 €	130 €	170 €
2004 bis 2005	2 %	600 €	260 €	340 €
2006 bis 2007	3 %	900 €	390 €	510 €
ab 2008	4 %	1.200 €	524 €	676 €

Sie sehen: Jeder, der die staatliche Förderung in Anspruch nehmen kann, hat einen erheblichen Vorteil, den er auf jeden Fall nutzen sollte. Vor allem Familien mit Kindern werden besonders stark gefördert.

Eine bestimmte Mindestsumme muss jedoch jeder einzahlen, und zwar auch dann, wenn er seinen Beitrag schon allein durch die Zulagen finanzieren könnte. Dieser Sockelbetrag hängt von der Zahl der Kinder ab:

Sockelbetrag

für die Jahre	ohne Kind	mit einem Kind	ab zwei Kindern
2002 bis 2004	45 €	38 €	30 €
ab 2005	90 €	75 €	60 €

Den Sockelbetrag müssen auch Mütter oder Väter mit Kindern unter drei Jahren einzahlen, die während der Elternzeit kein Arbeitseinkommen beziehen.

Manchmal noch günstiger: die Steuerersparnis

Ob Sie zusätzlich zu den Zulagen noch Steuerersparnisse erzielen können, sagt Ihnen das Finanzamt. Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung einschließlich der Zulagen können Sie bei der Einkommensteuererklärung als Sonderausgaben geltend machen. Der abzugsfähige Betrag ist allerdings begrenzt.

Maximal abzugsfähiger Betrag

in den Jahren	maximal abzugsfähiger Betrag (inkl. Zulagen)
2002 bis 2003	525 €
2004 bis 2005	1.050 €
2006 bis 2007	1.575 €
ab 2008	2.100 €

Das Finanzamt prüft automatisch, ob die Steuerersparnis oder die Zulage günstiger ist. Übersteigt die Steuerersparnis die Zulagen, erstattet das Finanzamt den zusätzlichen Steuervorteil.

Mindesteigenbeitrag

Der Mindesteigenbeitrag wird aus einem vorgegebenen Prozentsatz von Ihrem rentenversicherungspflichtigen Einkommen des Vorjahres ermittelt.

für die Jahre	Prozentsatz
2002 bis 2003	1 %
2004 bis 2005	2 %
2006 bis 2007	3 %
ab 2008	4 %

Der individuelle Mindesteigenbeitrag errechnet sich dann durch Abzug der persönlichen Zulagen (s. Tabelle oben "Maximale jährliche Zulage").

Begrenzung des Mindesteigenbeitrags

Je höher Ihr rentenversicherungspflichtiges Einkommen ist, desto größer ist der Mindesteigenbeitrag, den Sie aufbringen müssen, um die maximale Förderung zu erhalten. Der Mindesteigenbeitrag ist jedoch nach oben begrenzt und beträgt jährlich abzüglich der individuellen staatlichen Zulagen maximal:

staatlichen Zulagen maximal:

2002 bis 2003	525 €
2004 bis 2005	1.050 €
2006 bis 2007	1.575 €
ab 2008	2.100 €

Quelle: VBL

Beratungsstelle für Suchtfragen

Frau Dipl.-Psych. Monika Graser
ist folgendermaßen erreichbar

 0651/201 - 3209
e-mail: graser@uni-trier.de
URL: www.uni-trier.de/suchtpraevention

Sprechzeiten

mittwochs, von 16.00 bis 17.00 Uhr in Raum DM51
und nach Vereinbarung

oder telefonisch:

mittwochs, von 08.00 bis 09.00 Uhr unter 0651/4608960 (privat).

Geschlechtergerechte Sprache - VersprecherInnen ?

Sind Ihnen die auch schon unterlaufen, diese Versprecher oder Verschreiber, bei denen Ihnen siedend heiß einfällt, dass man das heute so gar nicht mehr sagen oder schreiben sollte: also z.B. nicht mehr Studenten, sondern Studierende ? Und finden Sie es auch immer wieder enttäuschend, wenn Sie sich redlich bemühen, durch eifriges Querlesen der Zeitungen zwischen TAZ und FAZ mehr über korrektes Sprechen und Schreiben zu lernen - dann wieder einmal festzustellen, dass diese ganze Medienwelt Ihnen überhaupt keinen Schritt voraus ist ? Überschrift in der TAZ: "Jeder vierte Student wechselt"; gleichentags Überschrift in der FAZ: "Jeder vierte Studierende wechselt". Was fange ich nun an mit dieser politisch verkehrten Welt: wer hat recht, wer ist näher dran ? Zwar ist dieses Mal die FAZ ein bisschen korrekter als die TAZ, liegt aber trotzdem falsch - denn Frauen sind natürlich beim Fächerwechsel mitgemeint. Wie konnte es zu diesem sprachlichen Fehlgriff - die TAZ vergessen wir dieses Mal besser - kommen ? Sonnenklar, derartige statistische Allgemeinaussagen im Singular (Jeder Zweite, Dritte usw.) darf man halt künftig einfach nicht mehr machen; diese spezielle Kategorie von Aussagen entpuppt sich als eine einzige geschlechtergerechte Sprachfalle, muss also aus unserem Repertoire gestrichen werden. Künftig sind solche Aussagen ausschließlich in dieser Form gestattet: Soundsovielen Prozent von diesen oder jenen machen dies oder jenes. Zugegeben, die Überschriften werden dadurch etwas sperriger und alle DemoskopInnen, StatistikerInnen und JournalistInnen müssen für den neuen Sprachgebrauch dringend nachgeschult werden. Einer intensiven Nachschulung bedürfen wohl auch einige freie MitarbeiterInnen beim Trierischen Volksfreund (/Volksfreundin?). Da schrieb doch unlängst im vollen eigenen Namen eine junge Kommilitonin unerbittlich und spaltenlang von den Studenten an der Uni Trier - und meinte natürlich die Studierenden. Ausgerechnet eine junge Akademikerin derart unsensibel gegenüber sexistischem Sprachgebrauch zu sehen, kann tiefe Verwirrung hervorrufen. Einzige mögliche Entschuldigung, vielleicht ist die junge Dame ja Philologin und hat sich überflüssigerweise zuvor ein paar vertiefte Gedanken über das geschlechtergerechte Schreiben gemacht. Zum Beispiel diesen Gedanken hier: 'Studenten' ist (als Partizip) unmittelbar aus dem lateinischen Verb 'studere' abgeleitet (wie auch Absolventen u.ä.). Das Verb war schon seit längerem germanisiert, nämlich zu ‚studieren‘ geworden, und nun hat die korrekte Sprache halt kurzerhand auch die Partizipialform germanisiert, was fortan als korrekter gelten soll. Bedeutungsmäßig und grammatikalisch demnach zwar exakt das gleiche, aber halt germanisiert; vielleicht wurde der neue Begriff von dieser Studentin, pardon, diesen Studierenden nicht für wirklich überzeugend

angesehen. So ganz unrecht hätte sie ja zugegebenermaßen auch nicht mit den vermuteten Ungereimtheiten, ein bisschen Sprachlogik sollte uns doch noch gegönnt bleiben: also nicht nur die Pluralform abschaffen, sondern grammatisch konsequent auch die alten Singularformen. Und sämtliche andere logischen Ableitungsformen natürlich auch: Studierende können demnach nicht länger als studentische (.. kommt von Studenten!) Hilfskräfte arbeiten, sondern fortan nur noch als studierendensche Hiwis. Stimmt, da kommt man (und frau gewiss auch) arg ins Stammeln, denn künftig sprechen wir folgerichtig und geschlechtergerecht nur mehr von ‚Seniorenstudierenden‘, statt von ‚Seniorenstudenten‘. Genau betrachtet ist indes auch der erste Teil dieser Zusammenfügung bereits sexistisch, wo bleiben hierbei eigentlich die Seniorinnen? Tja , jetzt merken Sie allmählich, wie kompliziert es heutzutage ist, richtig zu sprechen und zu schreiben.

Nun könnte man unsere Wortneuschöpfung SeniorInnenstudierende aber auch gänzlich falsch verstehen, also als irgendwen, der/die SeniorInnen beobachtet und studiert, - peinlicher Gedanke ! Das erinnert mich an einen inzwischen verjährten, vormals aber ernst gemeinten Vorschlag an dieser Universität, nämlich Gasthörer durch Gasthörende zu ersetzen. Das hätte freilich die gleiche Frage aufgeworfen: meinen wir da jemanden, der/die den Gast hört oder jemanden, der/die als Gast hört. Und erstaunlicherweise ist auch hier das Problem mit dem ersten Teil der Zusammenfügung bis heute übersehen worden: der (!) Gast. Nun gut, die Gästinhörenden (statt: Gasthörer) ließe sich wahrscheinlich nur sehr zäh durchsetzen. Freilich, die Hauptwörter mit den -enten hinten, die sollten wir alle mal überprüfen und ggf. austauschen. Abonnenten beispielsweise oder Absolventen; selbstverständlich müsste das heute Absolvierende heißen. Was allerdings selbst nur wieder neue verwirrende Fragen aufwerfen könnte: Sind Absolvierende nicht solche, die noch mitten dabei sind (am Absolvieren, wie der Trierer und die Triererin sagen) im Gegensatz zu den AbsolventInnen, die bereits abgeschlossen haben? Die TAZ vom 21. Januar hat genau wegen solch unerwarteter Komplikation den bereits ins Auge gefassten Austausch von Autofahrern gegen Autofahrende dann doch lieber wieder verworfen. Also, von den Wörtern auf - enten lassen wir, selbst wenn der Begriff ‚Studenten‘ ganz erfolgreich abgeschossen worden ist, dann doch besser die Finger. Auf jeden Fall aber empfiehlt sich eine verschärfte Überprüfung der Begriffe, die auf -er enden. Schauen Sie sich exemplarisch mal die durch und durch sexistische Sprache der Rechtssprechung, besonders im Strafrecht, an; da heißt es geradezu penetrant in männlicher Form (und damit die Frauen ausschließend): für einen Mörder gilt ..usw. Höchststrafe für einen Betrüger ist ..etc. Für Totschläger gilt dies oder jenes. Das alles wirklich

geschlechtergerecht umzuschreiben (also: Betrügende, Mordende, Totschlagende.. oder: für Mörderinnen und Mörder gilt oder so ähnlich) das wird zwar ein Mordsaufwand, - ist aber nötig und schafft im übrigen viele Arbeitsplätze.

Bis dahin betrachten wir weiterhin hellwach unseren sprachlichen Alltag. Ein eindrucksvolles Beispiel für eine aufmerksame Beobachtung und kreative Sprachanpassung fand ich im letzten Fraueninfoheft. Dort wurden kleine Broschüren und Heftchen, aus denen wohl mancherlei guter Rat zu entnehmen sei, RatgeberInnen (!) genannt. Nach langem Nachdenken über die Fortschreibung dieser kreativen Wortschöpfung, hier dazu noch der eine oder andere zaghafte Vorschlag für weitere geschlechtergerechte Neubegriffe: in einen von Frauen gefahrenen PKW gehört eine Wagenheberin, in eine Damentoilettenanlage eine Seifenspenderin usf. -und nun üben Sie bitte mal ein bisschen alleine weiter.

Werner Ruffer

Treffen mit SPD-Parlamentariern

In mehr oder weniger regelmäßigen Abständen finden zwischen Universitätsleitung und SPD Parlamentariern Informationstreffen statt, in deren Rahmen auch dem Personalrat Gelegenheit gegeben wurde, seine Anliegen den Politikern zu Gehör zu bringen.

Unsere Anliegen wurden jedes Mal wohlwollend zur Kenntnis genommen, aber erreicht wurde bzw. geändert hat sich nie etwas.

Als dann schon in der Vorbereitung die für das diesjährige Treffen mit dem Personalrat vorgesehene Zeit zusammengestrichen wurde und dahinschmolz wie der sprichwörtliche „Schnee in der Sonne“, haben wir dem Präsidenten mitgeteilt, dass wir an einem Treffen kein Interesse hätten.

Es bleibt abzuwarten, ob es eine Rückfrage seitens der Politiker über unsere ablehnende Haltung gibt. Wir fürchten, dies wird nicht der Fall sein!

Vorstand PR

Telearbeit - die große Freiheit?

Erstes Erfahrungsaustauschtreffen auditierter Hochschulen in Hildesheim

Am Freitag, den 24. Januar fand im Senatssaal der Fachhochschule Hildesheim unter dem Schwerpunktthema Telearbeit das erste Erfahrungsaustauschtreffen der nach dem „Audit Familien-gerechte Hochschule“ auditierten Hochschulen statt.: neben der Universität Trier waren die FH Ludwigshafen, die FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen und die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel vertreten.

Prof. Dr. Michael Jäckel vom FB IV / Soziologie AMK und Vizepräsident der Universität Trier legte mit einem anregenden Inputreferat den Grundstein für mindestens ebenso anregende Diskussionen in den anschließenden Arbeitsgruppen. „10 Thesen zur Telearbeit“. bearbeiteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor sehr unterschiedlichen Erfahrungshintergründen: An der Universität Trier wird zur Zeit gerade eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit ausgehandelt, schon während der Auditierung im vergangenen Jahr lagen zwei Anträge auf Telearbeitsplätze vor.

Die FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen hat gerade für eine Mitarbeiterin des Rechenzentrums einen ersten Telearbeitsplatz eingerichtet. Für die CAU Kiel liegt die Einführung von Telearbeit noch in weiter Ferne.

An der FH Ludwigshafen arbeiten bereits 10% der Beschäftigten (ohne ProfessorInnen) in alternierender Telearbeit, in der Regel teilzeitbeschäftigte Mütter. Die Erfahrungen, die bisher damit gemacht wurden, beschrieb die Vizepräsidentin der FH, Frau Prof. Dr. J. Rump, als durchweg positiv.

Nein, „Telearbeit ist nicht die große Freiheit“... aber eine Möglichkeit, einen konstruktiven Beitrag einer besseren Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie zu leisten, lautete das Fazit der Arbeitsgruppen. Um das zu leisten, müssen jedoch bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt sein. Wichtig ist es z.B., innerhalb eines Kollegiums Transparenz zu schaffen. Es muss allen klar sein, dass auch die Kolleginnen und Kollegen, die „nie da sind“ trotzdem „richtig“ arbeiten. Ein gut funktionierendes Team ist wichtig, um Konflikte gar nicht erst entstehen zu lassen, wenn beispielsweise im Zuge der Einführung von Telearbeit Umstrukturierung von Arbeitsbereichen oder Umverteilung von Aufgaben notwendig werden. Telearbeit verlangt von Führungskräften einen eigenen Führungsstil, ein hohes Maß an beiderseitigem Vertrauen und die Abwendung von der Zeitorientierung hin zur Zielorientierung bei der Beurteilung von Arbeitsleistung.

MitarbeiterInnen, die gerne einen Telearbeitsplatz hätten, müssen auch selbst bestimmte Voraussetzungen dafür mitbringen. Neben den offensichtlichen wie Verlässlichkeit und Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten gehört auch vor allem auch die gute Selbstorganisation dazu - Neigung zur Selbstausbeutung ist eine große potentielle Gefahr bei Beschäftigten in Telearbeitsverträgen.

Es gibt einige Argumente, die immer wieder gegen die Einführung von Telearbeit in bestimmten Bereichen verwendet werden: Datenschutz, Arbeit mit nicht digitalisierten Dokumenten, notwendiger „face to face“ Service. „1-Frau-Sekretariate“ und andere mehr. Die Arbeitsgruppen stellten konkrete Lösungsmöglichkeiten zusammen, mit denen diesen Argumenten begegnet werden kann. Anhand genauer Arbeitsinhaltsanalysen lassen sich Arbeiten umverteilen und Schichtdienste besser organisieren, Onlineservice' (beispielsweise am Abend) kann vorhandenen persönlichen Service ergänzen und gegebenenfalls sogar erweitern.

An der FH Ludwigshafen sind die Telearbeitsplätze „bunt und über Hierarchie-Ebenen hinweg“ verteilt, wie die Vizepräsidentin der Fachhochschule berichtete. Dafür ist es hilfreich, Dienstvereinbarungen möglichst offen zu formulieren, um Raum für kreative und individuelle Lösungen zu lassen.

Auf der Homepage der FH Ludwigshafen www.fh-ludwigshafen.de finden sich weitere Informationen zur Telearbeit, eine empfehlenswerte Broschüre zum Thema ist: Lothar Kamp, Betriebsvereinbarungen zur Telearbeit, Analyse und Handlungsempfehlungen, Hans-Böckler-Stiftung.

Für das Projekt Audit Familiengerechte Hochschule war das Erfahrungsaustauschtreffen in Hildesheim auch wichtig im Hinblick auf die Arbeit in nächster Zukunft.

Die Beruf&Familie hat die Weiterfinanzierung des Projektes bis (vorerst) zum Jahresende zugesichert, um das Audit auf Bundesebene weiter zu verbreiten. Eine ganze Reihe von Universitäten und Fachhochschulen haben bereits Interesse an einer Auditierung noch in diesem Jahr angemeldet. Die ersten Maschen eines immer größeren Netzes familienorientierter Hochschulen sind geknüpft.

Das Ziel ist klar: je größer die Zahl der Hochschulen wird, die sich ihrer Verantwortung für die Entwicklung eines familiengerechten Hochschulklimas stellen, desto weniger utopisch ist der Gedanke an ein befriedigendes, ausgewogeneres und reibungsärmeres Nebeneinander von Beruf / Studium und Familie als einer gesellschaftlichen Selbstverständlichkeit für Männer und Frauen.

Dr. Sibylle Rahner,
Projekt Audit Familiengerechte Hochschule

Schwerbehindertenvertretung an der Universität Trier

Anlässlich der am 20. November 2002 stattgefundenen Wahlversammlung der Schwerbehinderten und Gleichgestellten wurden in einem vereinfachten Verfahren gewählt bzw. wiedergewählt:

zur Vertrauensperson	Herr Rudolf J o d e s Technischer Angestellter/Rechenzentrum Telefon: 201-3473 od. 3516
zur 1. Stellvertreterin	Frau Heide L e i w e r Bibliotheksangestellte Telefon: 201-2980
zum 2. Stellvertreter	Herr Norbert S c h r ö d e r Facharbeiter/ Abteilung IV Telefon: 201-2761
zum 3. Stellvertreter	Herr Manfred M ü l l e r Laborangestellter/Fachbereich IV Telefon: 201-4522

Die Amtszeit beginnt am 01. Dezember 2002 und endet am 30. November 2006.

Der Personalrat gratuliert den gewählten Vertretern der Schwerbehinderten und Gleichgestellten zu ihrer Wahl und sichert ihnen jede Unterstützung in ihrer wichtigen Aufgabe zu.

Wir möchten auch dem bisherigen Vertrauensmann

Herrn Walter **Z i e f e r**

für die bisher geleistete Arbeit danken. Herr Ziefer übte dieses Amt über zwanzig Jahre aus und kandidierte aus persönlichen Gründen nicht mehr.

Derzeit arbeiten die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die Personalabteilung an einer Integrationsvereinbarung gem. Sozialgesetzbuch IX. In unserem nächsten PR-Info werden wir sicherlich mehr darüber berichten können.

Jugend- und Auszubildendenvertretung



Die jetzige Jugend- und Auszubildendenvertretung ist nun schon fast ein Jahr im Amt und im März 2003 erhalten wir dann auch endlich unsere Einführung ins Landespersonalvertretungsgesetz, um unser Amt nach allen Rechten und Pflichten bestens ausführen zu können. Lassen wir mal Revue passieren, was wir in der vergangenen Zeit bisher erreicht haben.

Im August 2002 empfingen wir gemeinsam mit Herrn Thein als Ausbildungsleiter (und Ausbilder der Kaufleute für Bürokommunikation) und den Ausbildern des Rechenzentrums sowie des Hochschulsports die neuen Auszubildenden. Nach einem kleinen Rundgang über dem Campus begleiteten wir die Neuen zu ihren Ausbildungsplätzen und überließen sie ihrem Schicksal. ;)

Während wir Ideen für unsere neue Homepage (<http://www.uni-trier.de/uni/jav/>) sammelten, nahmen wir mit der alten Homepage an einem Wettbewerb teil und erreichten den 4. Platz. Das brachte uns eine Urkunde und ein Essen in der Sushi-Bar ein.

In unserer ersten Ausbildungsvollversammlung im Oktober 2002, zu der wir auch Herrn Thein als Ausbildungsleiter einluden, diskutierten wir verschiedene Aspekte der Ausbildung an der Universität Trier.

Nachdem an der Universität im Sommer 2002 ein neuer Berufszweig, „Sport- und Fitnesskauffrau/-mann“ zur Ausbildung eingeführt wurde, bildet die Universität Trier ab August 2003 „Chemielaboranten“ aus. Dazu können wir sagen, dass die Zahl der Auszubildenden (insgesamt 29) gleich blieb. Um die beiden Berufszweige an der Universität ausbilden zu können, wurden jeweils eine Stelle in anderen Berufszweigen gestrichen. Ein erreichter Punkt der JAV ist die Verabschiedung der Auszubildenden Kaufleute für Bürokommunikation, erstmalig im Sommer 2004. Das Ziel der JAV war und ist die gemeinsame Verabschiedung aller abgehenden Auszubildenden.

Um die Azubis aus den einzelnen Ausbildungsbereichen untereinander näher zu bringen, trifft sich die JAV einmal im Monat zum sogenannten Azubi-Stammtisch. Hier treffen Azubis auch auf Ex-Azubis und hier hat man die Möglichkeit sich besser kennen zu lernen und sich über Erfahrungen untereinander auszutauschen.

Rebekka Peiser, Vorsitzende JAV