

Inhaltsverzeichnis

Wissenschaftstarifvertrag schon abgehakt?	3
1€ Jobs an der Universität Trier	5
Facility - Management - alle(s) im Griff?	7
Neuwahl des Personalrates	9
Alles gender oder heute schon gemainstreamt?	10
Bitte gemütlich streiken	12
Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst	14
Entgelttabellen Bund/Kommunen	16
Beitrag zu Arbeitsunfällen	21
Telearbeit - bloß hübsch verpackt?	22
Jugend- und Auszubildenden Vertretung	24

Wissenschaftstarifvertrag schon abgehakt?

Sie sind derzeit ein wenig abgeflaut, die Insiderdebatten um die Notwendigkeit der erstmaligen Gestaltung eines eigenständigen Wissenschaftsvertrages. Was Anfang vergangenen Jahres noch Thema zahlreicher ExpertInnenrunden und öffentlicher Erklärungen, z.B. der HRK, der BLK oder der Gewerkschaften war, bewegt sich nunmehr in einer Warteschleife. Alle warten nämlich derzeit darauf, dass es überhaupt wieder zu Verhandlungen zwischen den bisherigen Tarifpartnern (Tarifgemeinschaft der Länder TdL und Gewerkschaften) kommt, genauer gesagt, dass die TdL wieder Verhandlungsbereitschaft zeigt. Während für Bund und Kommunen ein völlig neues Tarifwerk unter Dach und Fach gebracht ist und den seit Jahrzehnten bekannten BAT ablöst, ist seit Monaten auf Länderebene noch gar nicht zu erkennen, ob und wie es in einigen Kernfragen (Wochenarbeitszeit, Weihnachtsgeld, Nullrunde oder Tariferhöhung u. a.) zu einer Annäherung kommen könnte.

Solange es noch ums Eingemachte geht, hat Visionäres nicht gerade Hochkonjunktur. Ähnlich wie der TVöD als großer Wurf gedacht war und vielfach jetzt auch so befeiert wird, soll ein eigenständiger Wissenschaftstarifvertrag endlich dem Umstand angemessenen Rechnung tragen, dass steuerfinanzierte Hochschulen oder Forschungseinrichtungen einerseits zwar öffentliche Dienstleister wie andere auch sind, allerdings doch von sehr eigener Personalstruktur und mit einer Behörde im landläufigen Sinne kaum vergleichbaren Funktionsbreite. Nicht nur die Aufgaben und Tätigkeiten von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, sondern ebenso z.B. auch die von SekretärInnen an Hochschulen sind schon seit langem durch den bisherigen BAT nicht mehr angemessen zu erfassen. Der starre Bezug auf formale Bildungsabschlüsse wird dem Anspruch der tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten oft nicht gerecht. In dieser Hinsicht löst sich auch der neue TVöD bereits vom alten Vorbild. Für den Hochschulbereich jedoch zu wenig, meinen die VerfechterInnen eines separaten Wissenschaftsvertrages, denn es bedürfe einer sehr viel ausgeprägteren Öffnung z.B. für wissenschaftsspezifische Anreiz- bzw. Gratifikationssysteme insbesondere im Hinblick auf Drittmittelinwerbung oder Technologietransfer. Wenn darüber hinaus, wie von einigen Fachleuten gefordert, durch einen Wissenschaftsvertrag auch neue, auf internationale Wettbewerbsfähigkeit abzielende Wege besserer Karriereplanung (- irgendwo zwischen Berufungstradition und tenure track -) eröffnet werden sollen, verheddern sich innovative Konzepte rasch im Gestrüpp bestehender Rechtsvorschriften und einengender finanzieller Rahmenbedingungen. Seit dem Urteil des BVG vom 27. Juli 2004 zur 5. HRG-Novelle, welches die weitere Einrichtung und Etablierung der gerade neu geschaffenen Juniorprofessur vorübergehend ins Trudeln brachte, ist der hochschulpolitische Reformeifer ohnedies ein wenig zögerlicher geworden. Zwar ging es bei der Entscheidung des BVG ausschließlich um die Klärung eines Streites zwischen Bund und Ländern um Regelungszuständigkeiten und gar nicht um die neue Juniorprofessur in ihrer Substanz. Allerdings löste der Richterspruch einige Rechtsunsicherheit und hektische

Betriebsamkeit aus, nicht zuletzt weil durch die Außerkraftsetzung der 5. HRG-Novelle, nicht nur die Juniorprofessur, sondern auch die Befristungsregeln für die akademische Qualifikationsphase, betroffen war. (Den seit dem 23. Febr. 2002 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen, die sich auf das neue Zeitvertragsgesetz stützten, war plötzlich die Rechtsgrundlage für die Befristung entzogen.) Wenngleich in dieser mitun-

ter chaotisch anmutenden Situation der zweiten Jahreshälfte 2004 - also Tarifkonflikt zwischen TdL und Gewerkschaften einerseits, vorübergehende Rechtsunsicherheit bzgl. des HRG andererseits - die öffentliche Debatte um einen Wissenschaftstarifvertrag beinahe zum Erliegen gekommen schien, zeigt sich doch in mancherlei Hinsicht, dass die vorangegangenen Erörterungen und Empfehlungen nicht ganz ohne Wirkung geblieben sind. So enthält etwa das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtliche Vorschriften im Hochschulbereich vom 27. Dez. 2004 eine Verlängerung der bisherigen Übergangsregelung zum Befristungsrecht, die bisher am 28. Februar 2005 endete. Nunmehr sollen wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wiss. Hilfskräfte, die ihre Tätigkeit bereits vor dem Inkrafttreten des 5. HRG-ÄndG aufgenommen hatten, auch nach Ausschöpfung des zulässigen Befristungsrahmens noch mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 ohne Sachgrund befristet weiterbeschäftigt werden können. Diese nun ermöglichte Verlängerung des Übergangszeitraumes um drei Jahre rekurriert zweifellos auf die vorangegangenen Diskussionen um Karriereplanung des wissenschaftlichen Nachwuchses, so z.B. auf diesbezügliche Empfehlungen des Wissenschaftsrates vom 30. Januar 2004.

Gänzlich unklar ist bislang, ob, wie von Ver.di präferiert, die strukturellen und funktionellen Besonderheiten der Hochschulen im Rahmen eines sogenannten Spartenfensters (- d.h. spezieller resp. zusätzlicher Regelungen *innerhalb* des umfassenden Tarifvertrages öD -) oder als formal eigenständiger Wissenschafts-TV verwirklicht werden sollten. Wie auch immer: entscheidend ist wohl, dass sich so gut wie alle Verantwortlichen darin einig sind, dass der akademische Brain Drain gestoppt werden muss. Kaum jemand will heute wirklich noch an der Juniorprofessur rütteln, allenfalls daneben bzw. darüber hinaus den traditionellen Habilitationsweg erhalten. Als Defizit auch der Juniorprofessuren wird indes inzwischen vielfach angesehen, dass es auch für diesen Status bisher keinen gesicherten tenure track gibt. Grundsätzlich sollte, so die Kritik, möglichst jeder/jedem Juniorprof nach positiver Evaluation ein eindeutiger tenure track offen stehen. Freilich finden sich immer noch genug skeptische Stimmen, wie etwa die der Generalsekretärin der HRK Ebel-Grabreil, die meinen, tenure track-Regelungen passten grundsätzlich nicht in das deutsche Hochschulsystem. Grundsätzlich ist derlei Skepsis, wenn man ausschließlich auf die Optimierungsmöglichkeiten wissenschaftlicher Karriereplanung schießt, wie sie einige ausländische Hochschulsysteme anbieten können, durchaus nachvollziehbar. Kaum realisierbar wäre etwa, dass deutsche Universitäten, um SpitzenforscherInnen erfolgreich anwerben zu können, auch deren jeweiligem/n Partner/in im Sinne einer Doppelkarriere gleichzeitig einen Job garantieren könnten. Gleichwohl preschen längst einzelne Universitäten auf der Suche nach praktikablen, z.B. umlagefinanzierten Wegen vor, um Übergänge für zumindest einen definierten Anteil der JuniorprofessorInnen bis zum Freiwerden einer Professur aus dem Sollstellenplan garantieren zu können. Auch die VW-Stiftung will mit ihrem ‚Lichtenberg‘-Programm das tenure-track-Modell fördern. Zwar stehen derzeit andere fundamentale Tarifprobleme noch im Vordergrund, aber das Ringen um eine wissenschaftsgerechte Tarifvertragslösung wird zweifellos in den kommenden Monaten wieder an Fahrt gewinnen.

W. Ruffer

1€ Jobs an der Universität Trier

Kaum sind sie da, schon erfreuen sie sich wachsender Beliebtheit. Die Rede ist von den 1€ Jobs. Es scheint das zu sein, worauf die öffentlichen Arbeitgeber schon lange gewartet haben. Auch unsere Universität möchte 1€ Jobber beschäftigen.

Durch Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu dem Arbeitslosengeld II (Alg II) werden sogen. Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung möglich. Was bisher nur für Sozialhilfeempfänger galt, gilt jetzt auch für Arbeitslosenhilfeempfänger.

(§ 16 Absatz 3 SGB II)

Wichtig ist dabei:

- diese Jobs sind ausdrücklich keine Arbeitsverhältnisse,
- sie müssen im öffentlichen Interesse liegen,
- sie müssen zusätzlich sein,
- sie müssen wettbewerbsneutral sein,
- sie müssen arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig sein.

So listet die Bundesagentur für Arbeit in Ihrer Positiv - / Negativliste z. B. im kommunalen Bereich folgende Tätigkeiten in ihrer Negativliste auf:

- Gestaltung und Pflege kommunaler Grünanlagen, Parks und Plätze
- Instandsetzung und Instandhaltung kommunaler Gebäude und Anlagen
- Winterdienst im Ort

oder Negativliste im Bereich Schulen

- keinerlei Arbeitsaufgaben von Lehrern, Erziehern, Hortner, Hausmeistern
- keine Sauberheitsarbeiten, Pflegemaßnahmen sowie keine Arbeiten zur Unterstützung von Küchen- und Hausmeisterbereichen

Wir wollen nicht den Eindruck erwecken, es gäbe seitens der Bundesagentur für Arbeit nur eine Negativliste, deswegen hier auch einige Punkte der Positivliste:

- Neuaufbau und Betreuung von Recyclingprojekten
- Aufarbeitung /Wiederverwertung von Möbel für soziale Zwecke
- Aufarbeitung von Kirchenarchiven, Kirchenbibliotheken
- Betreuung von Schulbibliotheken
- Erweiterung von Kinderbetreuungszeiten

Daneben gibt es noch weitere Beispiele auf der Positivliste, die aber an der Universität nicht zu leisten sind z. B. Umweltverbessernde Maßnahmen und Naturschutz in Wald und Flur, einfache manuelle Gestaltungs- und Verschönerungsarbeiten im Fremdenverkehrs-, Freizeit- und Naherholungsbereich.

Die komplette Positiv/Negativliste ist in dem Absatz *Infos der BA* unter folgendem Link im Netz abrufbar:

http://www.verdi.de/Ox0ac80f2b_0x01947c76

Ein wichtiges Kriterium beim Einsatz von 1€ Jobbern ist die **Zusätzlichkeit**. Sie wird in § 261 Absatz 2 SGB III definiert:

"Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Arbeiten, die auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungsfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt werden."

Zusätzlich bedeutet also nicht, dass Tätigkeiten die aufgrund personeller Engpässe ausgeführt werden sollen, auch den gesetzlichen Vorgaben entsprechen und nicht jede Maßnahme, die ein gemeinnütziger Träger beantragt, liegt im öffentlichen Interesse. Auch das Arbeitsergebnis, das dabei produziert wird, muss das Kriterium „öffentliches Interesse“ erfüllen.

Wenn es in der veröffentlichten Meinung heißt „.....es werden keine regulären Arbeitsplätze abgebaut“, so braucht man sich nur die Entwicklung bei den sogenannten Minijobs anzuschauen.

Mindestens eine halbe Million Vollzeitarbeitsplätze sind seit Frühjahr 2003 zugunsten der 400 € - Beschäftigungsverhältnisse abgebaut worden! (aus: „Hartz IV Eine Abrechnung“ von Gabriele Millen, rororo Verlag, Seite 27)

Die ersten Anträge zur Beschäftigung von 1€ Jobbern liegen vor. So sollen im Rahmen des Facility - Managements zwei zum Einsatz kommen, bei den Gärtnern zur Pflege der Grünanlagen ein 1€ Jobber und der Hochschulsport hat auch bereits wegen einem 1€ Jobber Interesse angemeldet.

Einen Gedanken zum Schluß:

Es mag Sinn machen, einem Langzeitarbeitslosen Jugendlichen, einem Menschen nach der Behandlung einer Suchterkrankung oder nach biographischen Brüchen Arbeitsgelegenheiten anzubieten und entsprechend zu verpflichten, aber Menschen mit Ausbildung, Qualifikation, Erwerbsbiographien und dem Willen und der Fähigkeit zu arbeiten, mit solchen Jobs zu deklassieren ist weder ethisch vertretbar noch ökonomisch sinnvoll!

Zitat: Wilfried Nodes Bundesvorsitzender des DBSH (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V.)

Franz Hertzog

Facility-Management - alle(s) im Griff?

Jeder hat wohl in jüngster Zeit den Begriff Facility- Management, kurz FM, schon mal gehört. Für einige von uns ist der Begriff und der Umgang damit bereits tägliche Praxis. Was ist das aber nun und wie wirkt sich das auf die Universität, vor allem aber auf die Mitarbeiter aus?

Vor ca. 3 Jahren wurde vom Ministerium verlangt, zwecks Einführung von Budgetierung an den Hochschulen des Landes, solle Flächenmanagement“ eingeführt werden, als Grundvoraussetzung um Budgetierung überhaupt richtig zu ermöglichen. Die Leitung der Universität Trier hat sich dann für Facility- Management entschieden, was Flächenmanagement auch beinhaltet, aber in seiner Leistungsfähigkeit weit darüber hinausgeht.

Mit der Durchführung wurde die technische Abteilung betraut.

Die Leitung dieser Abteilung ging auch gleich mit Eifer ans Werk. Es wurden etliche freiwerdende Handwerkerstellen umgewandelt und Mitarbeiter für FM eingestellt bzw.

umgesetzt. Die Dienststellenleitung beantragte finanzielle Mittel nach dem Hochschul-Bau- Förderungsgesetz (HBFG) zwecks Durchführung, da keine Mittel im Universitäts-haushalt vorhanden waren. Dem Antrag wurde stattgegeben und es flossen 250 000 € an die Universität Trier, womit dann munter losgelegt werden konnte. Alle Arbeitsplätze die mit FM arbeiten sollen, wurden mit neuer EDV- Einrichtung ausgestattet und ein Programm namens „BUI SY“ angeschafft, welches sich mittlerweile in der Testphase be- findet.

Das Buisy- System beinhaltet 8 verschiedene Module für einzelne Verwaltungsbereiche, wie:

1. Instandhaltung/ Anlagenbewirtschaftung
2. Störungsmanagement und Terminüberwachung
3. Kabel- und Netzwerkinfrastruktur
4. Energiemanagement
5. Raummanagement
6. Raum- und Belegungsplanung
7. Schlüsselverwaltung- und Belegungsplanung
8. Reinigung

Es wird erkennbar, dass die Hälfte der Module die Techn. Abteilung betreffen, der Rest Abt. I und andere Verwaltungsbereiche. Die von FM zu erfassenden Aufgabenge- biete sind bisher bereits zum Teil mittels eigens erstellten EDV- Programmen oder gar mittels Zentralem Leitstandsrechner bewältigt worden. Es ist auch nicht so, dass dieses alles nicht oder sehr schlecht funktioniert hätte, aber mit FM soll das alles noch besser werden.

Der personalintensive Aufwand zwecks erforderlicher Erfassung der vorhandenen tech- nischen Gebäude- und Raumausstattungen führt dazu, dass ein Leiharbeitnehmer für ein Jahr eingestellt wurde, weiter ist an die Beschäftigung von 1 € Arbeitnehmern über ei- nen längeren Zeitraum gedacht.

Die bereits von der Testphase geplagten Handwerker der Techn. Abteilung stöhnen ü- ber den zeitintensiven zusätzlichen Aufwand welcher von ihnen, durch FM, nun verlangt wird, und der in keinem Verhältnis zur erhofften Verbesserung steht. Es entsteht der Eindruck, dass es einen größeren Stellenwert besitzt, Arbeitsaufträge am PC abzuar- beiten, als die Arbeiten auch in der Realität durchzuführen. Die durch FM ermöglichte Leistungs- Überwachung und Kontrolle der Handwerker wurde mittlerweile aus Daten- schutzgründen als nicht zulässig erklärt und muss abgeändert werden.

Auch besteht Anlass zu der Befürchtung, dass der erhöhte Verwaltungsaufwand infolge FM bei zukünftiger Kalkulation infolge der Kosten- Leistungsrechnung, die Arbeit der Kollegen im Handwerkerbereich derart verteuert, dass eine Wettbewerbsfähigkeit zu privaten Anbietern nicht mehr gegeben ist. Aber vielleicht ist das sogar mit eingeplant. Man sollte nicht vergessen: mit FM soll alles besser werden.

Wir haben allerdings noch nicht erkannt, für wen denn eigentlich.

Hans Muthers

Neuwahl des Personalrates

Nach vierjähriger Amtszeit wird der Personalrat neugewählt. Gleichzeitig zur Wahl der örtlichen Personalräte wird auch der Hauptpersonalrat neu gewählt. Der Personalrat bestellt zur Durchführung der Wahl einen Wahlvorstand. Den Vorsitz des Wahlvorstands hat, wie viele Jahre zuvor, Herr Dostert, Abt. II. Der Personalrat möchte an dieser Stelle Herrn Dostert für die geleistete Arbeit bei der Durchführung der Wahlen in all den Jahren, danken.

Die Wahltermine wurden wie folgt festgelegt:

- **Dienstag, 10. Mai 2005** von 11.00 bis 16.00 Uhr
- **Mittwoch, 12. Mai 2005** von 09.00 bis 14.00 Uhr

➤ **wo: Foyer der Mensa / Audimax**

Auf Initiative des Personalrates haben die MitarbeiterInnen auf Campus II die Möglichkeit vor Ort zu wählen und zwar am

- **Donnerstag, 12. Mai 2005** von 10.00 bis 15.00 Uhr

➤ **wo: Foyer Dekanat FB VI / Geozentrum**

Alle MitarbeiterInnen die an diesen Tagen verhindert sind ihre Stimme persönlich abzugeben, sollten von der Möglichkeit der Briefwahl Gebrauch machen. Die schriftliche Stimmabgabe ist auch zulässig, wenn die Wahl nicht am Ort der dienstlichen Tätigkeit durchgeführt wird.

Es wäre wünschenswert, wenn der Trend zur geringen Wahlbeteiligung gestoppt werden könnte, denn für die anstehenden Probleme die es zu bewältigen gilt, braucht es einen von vielen MitarbeiterInnen getragenen Personalrat!

Franz Hertzog

Alles gender oder heute schon gemainstreamt?

Gender mainstreaming - inzwischen haben alle irgendwie davon gehört, aber richtig angekommen ist bisher wenig davon. Das ist schade, denn aus der Sicht des Personalrates ist es durchaus sinnvoll, über eine Umsetzung dieses Konzeptes intensiver nachzudenken.

Neue Anglizismen mögen in der Werbung rasch geläufig werden; neue Begrifflichkeiten aus der Welt politischer Bewusstseinsprägung finden dagegen selten nachhaltigen Eintritt in die Köpfe der BürgerInnen. Dies gilt um so mehr, wenn sie so abstrakt und komplex daher kommen wie das Begriffsmonster **Gender Mainstreaming**.

Allenfalls unter SozialwissenschaftlerInnen weiß man etwas mit *Gender* anzufangen, einem Terminus, der - grob gesagt - die gesellschaftliche Prägung von geschlechtsspezifischen Rollen und Verhaltensmustern, jedoch nicht die biologische (angeborene) Geschlechtlichkeit, sondern so etwas wie ein soziales Geschlecht meint. Die meisten der im Alltag, also auch in der Arbeitswelt, beobachtbaren Geschlechtsunterschiede, so eine vor allem unter SozialwissenschaftlerInnen verbreitete Auffassung, seien nämlich diesem gender zuzuschreiben. Nicht wenige NaturwissenschaftlerInnen dagegen (z.B. Evolutions- oder Neurobiologen, Hirnforscher u.a.) sehen im Lichte ihrer jüngeren Forschung die Gewichte indes anders verteilt, sehen vor allem mancherlei geschlechtsspezifische Neigungs - bzw. Interessenausrichtung durchaus bereits im biologischen, also im angeborenen Geschlecht verankert (vgl. etwa: Christine Brinck in DIE ZEIT vom 3.3.05). Wo immer jedoch im Berufsleben gendergeprägte Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern zu einer erkennbaren Benachteiligung eines Geschlechtes gegenüber dem anderen führen, sollten grundsätzlich Veränderung und Einflussnahme möglich sein. Was aber meint nun *mainstreaming*? Im alltäglichen Jargon (z.B. der Medien) versteht man unter ‚mainstream‘ gemeinhin so etwas wie einen Massentrend oder den Zeitgeschmack. Kritische Einwände sehen im mainstream dagegen einen Strom aus vorgefertigten Meinungsbausteinen und Tabus, dem sich einzelne kaum noch entziehen können, ohne dadurch unangenehm aufzufallen. ‚Political correctness‘ beispielsweise wird in diesem Sinne immer häufiger als eine zunehmend erstarrte Form des aktuellen mainstreams angesehen. Genau diesen landläufigen Begriffszusammenhang meint allerdings der Terminus des *mainstreaming* nun gerade *nicht*. Vielmehr richtet sich die Leitvorstellung darauf aus, dass hinsichtlich nahezu aller in Behörden und Unternehmen anfallenden Daten, Statistiken, Anordnungen oder Maßnahmen immer und grundsätzlich zu prüfen bzw. soweit möglich zu prognostizieren sei, welche unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Einflüsse oder Auswirkungen jeweils erkennbar werden. Und natürlich sollte es im Sinne dieser umfassenden Herangehensweise dann nicht allein bei der Feststellung von genderspezifischen Differenzen bleiben. Sofern sich eine Benachteiligung eines Geschlechtes erkennen lässt, sollte vielmehr sogleich mit dem Ziel der Gleichstellung gegengesteuert werden.

Und genau darin besteht aus der Sicht des Personalrates eine begrüßenswerte Weiterentwicklung gegenüber traditioneller Frauenförderung, die dadurch freilich als spezifische Strategie nicht überflüssig wird, sondern vielmehr in einen weiteren Wirkungszusammenhang gestellt würde. Indem fortan grundsätzlich beide Geschlechter in den Blick genommen werden sollten, besteht die Chance, mehr Verständnis und Mitwirkungsbereitschaft bei den Beschäftigten insgesamt zu wecken. Eine der großen Schwächen der

während der letzten Jahrzehnte institutionalisierten Frauenförderung (- so jedenfalls unser Eindruck -) war bisher, dass diese keineswegs nur bei vielen Männern auf achselzuckendes Befremden, günstigstenfalls auf abnickende politische Korrektheit gestoßen ist, sondern dass auch für eine Mehrheit der Frauen, insbesondere in der jüngeren Generation, spezifische Frauenförderung nie zu einem Herzensthema geworden ist. Wenn man Gender Mainstreaming (trotz der monströsen Begrifflichkeit) als handlungsleitendes Konzept ernst zu nehmen bereit ist und davor bewahren will, alsbald in einem ideologisch konstruierten Korsett aus Denkvorschriften und Sprachtabus zu ersticken, besteht erstmals eine reelle Chance, dass sich Frauen und Männer mehrheitlich dafür gewinnen lassen könnten, aus eigenem Interesse (also nicht auf Druck von PolitikerInnen oder FunktionärInnen) gemeinsam und selbstbestimmt durch viele kleine, alltagstauglichen Schritte auf die weitere Herstellung von Gleichstellung hinzuwirken.

Gerade Personalräte beobachten freilich regelmäßig, dass *gender* zweifelsfrei nur *ein* Wirkungsfaktor unter vielen ist, aus denen sich in der Arbeitswelt immer wieder Benachteiligung herleitet. Benachteiligend können sich auch andere Aspekte auswirken wie etwa Alter oder Behinderung bzw. ethnische oder soziale Herkunft. Viele breit angelegte Studien der letzten Jahre zum deutschen, stark selektiven Bildungssystem führen zu der (eigentlich gar nicht so neuen) Erkenntnis, dass sich v.a. die soziale Herkunft inzwischen stärker benachteiligend auswirken kann als der Gender-Aspekt. Und schließlich ist auch mitnichten bei allem, was die leidenschaftlichsten VerfechterInnen traditioneller Frauenförderpolitik regelmäßig zur rein genderbezogenen, daher zwingend zu überwindenden Benachteiligung erklären, bereits schlüssig und unwiderlegbar ein möglicher Zusammenhang mit den Einflüssen des biologischen, also angeborenen Geschlechtes ausgeschlossen.

Und selbst bei erworbenen geschlechtsspezifischen Rollen - und Verhaltensmustern lassen sich Veränderungen nicht erfolgversprechend erzwingen, so weit und so lange sich die Betroffenen nicht selbst zur Mitwirkung entschließen. Ohne Freiwilligkeit geht nämlich wenig, zumindest in einer offenen Gesellschaft.

Für Personalräte ist der fachkundige Disput zwischen WissenschaftlerInnen unterschiedlichster Ausrichtung ohnedies von eher nachrangiger Bedeutung; hier zählt allein die Frage, was den tatsächlichen Interessen aller Beschäftigten, also Frauen und Männern, dient und welche Art und Intensität von Interessenvertretung am deutlichsten auf Akzeptanz stößt.

In diesem Sinne wirbt der Personalrat im Ergebnis einer über mehrer Jahre geführten beträchtlichen Vielzahl von Gesprächen hartnäckig dafür, die bisher tradierte Form der Frauenförderung so bald als möglich einzubetten in eine breiter angelegte, alltagstaugliche, auf Akzeptanz ausgerichtete Gleichstellungspolitik, in der sich beide Geschlechter mit ihren je spezifischen Belangen angemessen vertreten finden. Wenn wir auch mit dieser Vorstellung seit Jahren ziemlich allein auf weiter Flur standen, so bleiben wir doch zuversichtlich, dass sich ganz allmählich das eine oder andere Fenster zu mehr Diskursbereitschaft (und weniger Polemik) öffnet.

W. Rüffer

Bitte gemütlich streiken.

Wie durch eine Vergleichsstudie unlängst festgestellt wurde, ist der Anteil der BürgerInnen, die sich schon kurz nach dem Aufstehen für schlecht gelaunt empfinden, in Deutschland erheblich höher als in den Nachbarländern. Übellaunig macht hierzulande vor allem das Gefühl der Unausgeschlafenheit und die Erwartung von unvorhersehbaren Störungen. Es stimmt wohl: das deutsche Gemüt liebt und bewundert zwar die Leichtigkeit der karibischen Seele, die Nonchalance französischer Genussmenschen oder das Feuer des italienischen Temperaments. „Toll, „seufzt das deutsche Gemüt, „phantastisch ! Wenn all meine sturen oder spießigen oder untertänigen Kollegen und Nachbarn nur ein klein wenig davon übernehmen würden...“ Aber ach, wenn dann die erste frühmorgendliche Ungemach das deutsche Gemüt ereilt und dies zu allem Überdross auch noch kurz vor Erreichen des Arbeitsplatzes, dann verwirft es rasch und ganz spontan alle Tagträumerei von mediterraner Leichtigkeit und besinnt sich auf das, was nun wirklich sein Terrain ist und was es unnachahmlich gut beherrscht: Schnauben, Meckern, Drohen - letzteres stets mit besonderer Verve und zeitgemäß gerne verbunden mit dem Verweis auf die Verletzung elementarer Menschenrechte.

Während la Grande Nation mit achselzuckender Gelassenheit entlang schwellender, die schönsten Avenuen säumender Müllberge flaniert - er streikt halt mal wieder, der öffentliche Dienst, muss man auch verstehen - oder italienische Hochschulen schon mal aus Solidarität mit streikenden Busfahrern spontan ihr Tagesprogramm canceln und sich zur Straßenszene dazu gesellen, gerät das deutsche Gemüt (- welches das Mediterrane und Leichte in Wahrheit nur während der zwei, drei Urlaubswochen goutieren kann -) schon bei einer leichten Alltagsstörung namens Warnstreik (zweistündig, gleitend vor der Kernzeit, also eigentlich eher so was wie ein Gleitstreik oder Warngleiten) in maximale Wallung. Schranke geschlossen ? Anderen Parkplatz benutzen ? 5 Minuten Umweg ? Und das auch noch größtenteils zu Fuß, bei Neuschnee ? Da fällt doch auch dem sonst so liberalen Prof, blass vor Empörung, sichtlich um Fassung ringend, nur noch ein doppelt und dreifach hingeschleudertes „ Nötigung!“ und „ Das wird Folgen haben ! „ ein. Von sensiblem Unabhängigkeitssinn, wie das deutsche Gemüt ja nun seit Alters und von Natur her ist, sieht es sich hic et nunc schlicht seiner Freiheit beraubt. An diesem Orte soll schließlich geforscht werden, und zwar verzögerungsfrei; wie schnell hat man doch den internationalen Anschluss verloren; und nun gleich am Anfang eines wieder einmal arbeitsüberfrachteten Tages der von durchgedrehten Gewerkschafts-funktionären abgepresste Verlust wertvoller Minuten. Streitlustig auch der Jungforscher, der dies hier alles zum ausgemachten Blödsinn erklärt: „Wochenarbeits-zeit, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Arbeitsplatzsicherung - du meine Güte, ja wo leben wir denn ? “ Es können doch nur die hinterwaldmässigsten Ewiggestrigen sein, die heute noch für den Erhalt des Paradieses von vorgestern streiken wollen; da ist trotz Satellitenschüsseln in den Dörfern von Eifel und Hunsrück wohl einiges noch nicht so recht angekommen Auch die Sekretärin von hervorgehobenem Rang krallt sich ins Lenkrad, dass die Knöchel blassgelb hervortreten. Just hier vor der verschlossenen Schranke und Barrikade aus rotgesichtigen, offenbar fröstelnden frechen ver.di- Aktivisten stellt sich plötzlich mit erhebener Wucht die Erkenntnis um die eigene Bedeutung und Unersetzlichkeit ein: „ Mein Chef wartet schon. Wie bitte soll ich ihm das hier erklären ?“

Jesses und auch das noch: der eine oder andere Aufzug steht- wie zu hören- da und dort still. Sind das nicht schon fast Terrormethoden, so schaukelt sich der Adrenalin- spiegel auf ungeahnte Höhen. Diese sich gegenseitig befruchtende und beflügelnde Wut - die sich im Falle des deutschen Gemütes zwar eher selten gegen Obrigkeit und Eliten, vielmehr häufiger gegen eher kleineres Gewichtel richtet - hält an diesem Tage lange, hier und da gar bis zum frühen Abend. Erst dann veriraucht der heilige Zorn allmählich wieder. Prof und Nachwuchs treffen sich endlich mal wieder bei Pizza und Pasta, geraten nach dem zweiten Chianti nicht zum ersten mal ins Schwärmen, sagen wir über Bologna (was einen kurzen dienstlichen Exkurs zum Bologna-Prozess auslöst) oder Florenz (ach ja, das Symposium im letzten Herbst, seufz) oder überhaupt die Italiener, die sich ja trotz aller EU-Bürokratie nie so richtig gleichschalten lassen... Und so versucht sich am frühen Abend auch die erschöpfte und immer noch ob der frühmorgendlich erlittenen Zumutung echauffierte Sachbearbeiterin endlich bei einem herrlich nostalgischen Film über Kuba zu entspannen. Welch eine Musik, welche Tanzfreude und wie viril er immer noch wirkt, der angejahrte Revolutionär, ... wie gut täte uns doch allen, das geht ihr durch den Kopf, so ein bisschen von diesem lässigen karibischen Sozialismus.

Nur einige GewerkschafterInnen wälzen sich in dieser Nacht unruhig im Bett und fragen sich, wer ihnen eigentlich mehr Schlaflosigkeit verursachen sollte, Merkel, Stoiber, Schröder oder Trittin oder - echter Alptraumstoff - doch viel eher diejenigen, deren Interessen sie mit ihrer Organisation seit Jahrzehnten mehr oder minder erfolgreich vertreten haben und dafür über all die Jahre nebenbei auch noch jede Menge Beitrag gezahlt haben. Aber Schwamm drüber, was man auch anstellt, eines steht ohnedies fest: morgen früh sind die meisten KollegInnen, ob links - oder neoliberal, sowieso wieder bereit, sich über etwas anderes zu erregen. Bis zum nächsten Streik also, einem sehr gemütlichen hoffentlich !

W. Ruffer

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Wesentliche Ergebnisse im Einzelnen:

Einmalzahlung

Für die Jahre 2005 - 2007 wurden Einmalzahlungen in Höhe von 300 € pro Jahr einheitlich in Ost und West (Auszubildende 100 € pro Jahr) ausgehandelt. Dies entspricht einer Einkommenserhöhung von durchschnittlich ca. 1% pro Jahr. Im Osten können weitere Angleichungsschritte an das Westniveau von mindestens 1,5% auf die Einmalzahlung angerechnet werden.

Tabelle und Überleitung

Durch die Schaffung einer Tabelle für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben wir ein wesentliches Ziel der Reform erreicht. Die neue Struktur mit 15 Entgeltgruppen (EG) und in der Regel 6 Stufen sichert Transparenz für die Zukunft und verhindert ein Abkoppeln einzelner Tarifbereiche. Durch die Überleitung und den Strukturausgleich ist gewährleistet, dass es keine Einkommenseinschnitte aufgrund des neuen Tarifrechts geben wird. Die neuen Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltordnung werden in den nächsten Jahren erarbeitet, um sie bis 2008 in Kraft setzen zu können.

Leistungsorientierte Bezahlung

Durch die Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung neben dem monatlichen Entgelt in einer Zielhöhe von zukünftig maximal 8% der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers konnte ver.di eine echte Leistungskomponente erreichen, die zusätzlich zum regulären Entgelt gezahlt wird. Im Jahr 2007 wird mit einem Volumen von 1% der Monatsentgelte des Vorjahres gestartet.

Jahressonderzahlung

In diesem und im nächsten Jahr werden das Urlaubsgeld und die Zuwendung in Höhe von 82,14% (61,61% im Osten) gezahlt. Ab dem Jahr 2007 wird eine nur noch einmalig auszahlende Jahressonderzahlung die bisherige Zuwendung und das Urlaubsgeld ersetzen. Sie wurde sozial ausgestaltet.

Die Jahressonderzahlung beträgt ab 2007 für die

- EG 1 - 8 90%
- EG 9 - 12 80%
- EG 3 - 15 60%

Sie wird ab diesem Zeitpunkt dynamisiert, d. h. sie erhöht sich entsprechend der Erhöhungen der Entgelttabelle.

Laufzeit

Das neue Tarifrecht tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. Bis dahin müssen noch weitere Entscheidungen zu einzelnen offenen Punkten getroffen werden. Die bislang vereinbarten Regelungen stehen dabei nicht zur Disposition. Die Tarifverträge über die Einkommen haben eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2007.

Unkündbarkeit

Die bisherige Regelung zur Unkündbarkeit im Westen bleibt entgegen den Forderungen der Arbeitgeber bestehen.

Befristete Beschäftigte

Es ist gelungen, die bisherige Regelung für befristet Beschäftigte im BAT auch für das neue Tarifrecht zu vereinbaren.

Auf den folgenden Seiten veröffentlichen wir die neue Entgelttabelle die ab 01. Oktober 2005 gilt. ***Aber Achtung: sie gilt momentan nur für den Bund und die Kommunen.***

Damit der neue Tarifabschluss auch für uns, die Beschäftigten in den Ländern, gelten kann, werden wohl noch einige Warnstreiks, siehe Glosse in dieser Ausgabe, nötig werden.

Trotz sorgfältigster Bearbeitung kann für die Angaben in der Tabelle keine Gewähr übernommen werden.

Quelle: <http://www.verdi.de/entgelttabelle>

zusammengestellt: Franz Hertzog

Beitrag zu Arbeitsunfällen

Aus gegebenem Anlass möchten wir zur Aufklärung im Umgang mit Arbeitsunfällen beitragen.

Für alle mit dem Berufsleben zusammenhängenden Krankheiten/Unfälle, sind die Berufsgenossenschaften zuständig. Diese gehören zu den gesetzlichen Sozialversicherungen. Ein wesentlicher Unterschied zu z. B. Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht darin, dass die Mitgliedschaft in einer Unfallversicherung für den Arbeitgeber Pflicht ist und die Beiträge von ihm alleine zu leisten sind.

Zuständig für die Universität ist die „Unfallkasse Rheinland- Pfalz“, kurz „UK“ genannt.

Zu Berufsunfällen gehören natürlich auch die Wegeunfälle. Aber auch Krankheiten welche als Folge von Beruflichen Belastungen entstanden sind, fallen in die Zuständigkeit der UK. Die Leistungen dieser Versicherung unterscheiden sich in etlichen Punkten von denen der gesetzlichen Krankenkassen. In der Regel kann man von weitergehenden Leistungen ausgehen.

Nun zum praktischen Umgang, wenn es denn einmal zur Inanspruchnahme dieser Versicherung kommen sollte. Bei Unfällen kann nicht jeder Arzt konsultiert werden. Es müssen sogenannte Durchgangsärzte (D- Arzt) in Anspruch genommen werden, welche von der Berufsgenossenschaft zur Behandlung ermächtigt wurden (in der Regel verfügen diese Ärzte über eine entsprechende Zusatzausbildung).

Eine Auflistung dieser Ärzte für die Stadt Trier wird demnächst auf der Homepage der Universität veröffentlicht. Wichtig ist es, bei der Anmeldung auf den sogenannten BG-Unfall und die zuständige Unfallkasse Rheinland- Pfalz hinzuweisen. Wenn es, bedauerlicherweise, zu einem Arbeitsunfall kam, gehört dann dazu auch die entsprechende „Unfallmeldung“ an die Personalabteilung. Dafür existieren entsprechende Formulare.

Diese Meldung sollte stets erfolgen, nicht erst- oder nur, wenn dem Unfall auch eine Arbeitsunfähigkeit folgt. Scheuen Sie sich nicht, auch kleinere Unfälle anzuzeigen, auch wenn es vermeintlich zu keinen Folgen gekommen ist. Die Praxis zeigt, dass manchmal doch Spätfolgen auftreten können und dann ist es sehr hilfreich, wenn eine Unfallmeldung vorliegt.

Aber es gibt noch mehr Gründe weshalb die Meldung erfolgen sollte, nämlich: jede Unfallmeldung wird an die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt und den Personalrat weitergeleitet. Dies dient dem Zweck, evtl. Ursachen für den Unfall zu erkennen und sofern möglich, abzustellen. Natürlich soll auch in Zukunft nicht jede kleine Schnittverletzung in den Finger als Unfall gemeldet werden. Da genügt der Eintrag in das entsprechende „Verbandbuch“ im Erste- Hilfe- Kasten.

Jeder Mitarbeiter/in sollte überlegen, ob es angebracht ist einen Unfall zu melden, das kann dem eigenen Interesse und dem der Anderen dienen.

Hans Muthers

Telearbeit – bloß hübsch verpackt?

Auf Initiative des Personalrates und umfangreichen Vorarbeiten kam es im Februar 2004 zum Abschluss einer „ Dienstvereinbarung über die Einführung von alternierender Telearbeit an der Universität Trier“.

Diese DV erwies sich als gute Basis; in der Folgezeit wurden Telearbeitsanträge von etlichen Mitarbeitern/innen gestellt und verwirklicht. Hauptziel war und ist, eine bessere Vereinbarung von Berufstätigkeit und familiären Pflichten zu erreichen. Die Dienststellenleitung zeigte sich von der DV angetan, war diese doch ein nicht unwesentlicher Baustein zur Erlangung des Zertifikates „Familiengerechte Hochschule“. Gegen Ende des Jahres 2004 mussten wir allerdings erkennen, dass es bei der Genehmigung von Telearbeitsanträgen aus verschiedenen Gründen zunehmend zu Schwierigkeiten kam.

Ursprünglich vorgesehen war, dass die Universität in der Regel die EDV-Ausrüstung des häuslichen Arbeitsplatzes übernehmen würde. Dazu kam es allerdings unseres Wissens lediglich zunächst anteilig in einem Falle; alle anderen Teilnehmer verzichteten darauf und finanzierten die Ausstattung selbst, so dass von einer nennenswerten finanziellen Belastungen der Universität nicht auszugehen ist. Trotzdem hat auch diese Frage zu erheblicher zeitlicher Verzögerung bei der Antragsbearbeitung geführt. Des Weiteren wurde in mindestens einem Fall von Vorgesetzten als Ablehnungsgrund angeführt, Antragsteller könnten Beruf und Familie nicht voneinander trennen. Gerade Familie und Beruf sollten aber durch Telearbeit besser miteinander zu vereinbaren sein. Aus unserer Sicht ist es ein schwieriges, beinahe unmögliches Unterfangen, die Fragen von Vorgesetzten zu beurteilen zu lassen.

Weiter wurde am Anfang der Laufzeit, von Computerwerkstatt und Verwaltungs- DV, Hilfestellung bei der EDV- Einrichtung des häuslichen Arbeitsplatzes, wenn nötig auch vor Ort, gegeben. Die Fähigkeit des Tele- Arbeitnehmers, kleinere EDV- Probleme selbst zu beheben, war eine Grundvoraussetzung in der DV und auch sinnvoll; größere Probleme sollten an der Universität von Computerwerkstatt oder Verwaltungs- DV behoben werden.

So weit und so gut, damit konnten etliche Verträge abgeschlossen und Telearbeit verwirklicht werden. Probleme in der Realität des Arbeitslebens sind uns keine bekannt.

Ab September 2004 mussten wir dann allerdings eine allmähliche Verschlechterung bei der Bearbeitung der Anträge und ein sehr kleinliches Auslegen und Interpretieren der DV von Seiten der Dienststellenleitung feststellen. Da wurde dann jegliche Unterstützung bei der Einrichtung vor Ort untersagt, ja es wurde auf einmal als Grundvoraussetzung sogar der Nachweis eines sogenannten PC- Führerscheins ins Gespräch gebracht. (Mittlerweile ist wenigstens diese Bedingung wieder vom Tisch)

Soweit es um Telefonanschluss- Finanzierung ging, drängte sich der Eindruck finanzieller Kleinkariertheit auf.

Die Eignung von Antragstellern wurde plötzlich auf eine Art und Weise hinterfragt, die zwar rechtlich möglich ist, aber von dem Gedanken der Unterstützung von Antragstellern, oder gar dem, dass man „Dienstleister“ sein sollte, sehr weit entfernt ist. Die Begehung des häuslichen Arbeitsplatzes musste geklärt werden, ursprünglich wollte die Leitung da mit einem (mindestens) sechsköpfigen Team erscheinen; letztlich wurde als Folge unserer Kritik die Fachkraft für Arbeitssicherheit als dafür ausreichend akzeptiert.

Weiter kam es in einigen Fällen zu monatelangen Bearbeitungszeiten. Unstimmigkeiten führten in einem Falle dazu, dass wir uns nach über 9 Monaten Bearbeitungszeit und keinem absehbaren Erfolg, gezwungen sahen, die Einigungsstelle beim Hauptpersonalrat einzuschalten. Um das zu vermeiden, hat die Dienststellenleitung im letzten Augenblick Ihren Antrag auf Ablehnung zurückgezogen. So entstehen leicht 10 Monate und mehr, Laufzeit bis zur Verwirklichung.

Wir hatten für die zum Jahresanfang 2005 anstehende Evaluierung der Dienstvereinbarung einige inhaltliche Änderungswünsche angemeldet. Die Dienststelle hat dann jedoch die DV fristgerecht gekündigt und einen neuen Entwurf vorgelegt. Dieser sieht wesentliche Änderungen vor, welche die Position der Antragsteller eindeutig verschlechtern.

Wir konnten bei der Leitung leider auch nur eine sehr geringe Kompromissbereitschaft erkennen. Mittlerweile laufen die Verhandlungen zwecks Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung Telearbeit noch. Wie diese ausgehen werden, ist derzeit noch nicht absehbar.

Wir sind uns bewusst, dass Telearbeit etlichen Mitarbeiter/innen an unserer Dienststelle hilfreich und unterstützend ist, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Aber es gehört auch zu unserer Verantwortung, die Interessen der Beschäftigten möglichst gut zu vertreten. Nicht jede Diktion der Leitung können wir akzeptieren. Kompromisse bedeuten, dass von allen beteiligten Seiten Zugeständnisse gemacht werden; das ist hier bisher nicht wirklich erkennbar. „Familienfreundliche Hochschule“ ist eine wirklich gute Einrichtung und ein schönes Zertifikat.

Doch ganz zum Nulltarif kann man diese nicht verwirklichen.

Hans Muthers

Nach nunmehr drei Jahren Amtszeit liegt die momentane Jugend- und Auszubildendenvertretung in den letzten Zügen. Wenn im Mai diesen Jahres die Neuwahlen stattfinden, werden wir unser Zepter weiterreichen müssen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass wir eine sehr interessante Zeit hatten, in der wir viele Erfahrungen gesammelt und einiges gelernt haben, was man uns so einfach nicht mehr nehmen kann.

Unser letztes Jahr verlief eher in ruhigen Bahnen, was aber nicht heißen soll, dass wir uns auf die faule Haut gelegt und den „lieben Gott einen guten Mann sein“ haben lassen.

Mit dem Ausbildungsleiter Herr Thein trafen wir uns in Gesprächen, in denen wir mit ihm über die Arbeitszeiten der Auszubildenden der Universität Trier, über Aspekte der Ausbildung und Ausbilderschulungen sprachen. Wir finden es sehr wichtig, dass unsere Auszubildenden fachgerecht und kompetent betreut und geschult werden. Leider besitzen nicht alle Ausbilder an der Universität Trier unbedingt einen Ausbilderschein, was eigentlich von Nöten ist. Ebenso ist es wichtig, sich regelmäßig neu zu informieren oder sogar zu orientieren, zum Beispiel in Ausbilderschulungen!

Unsere Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsleiter war immer sehr gut. Herr Thein hatte ein offenes Ohr für uns und nahm auch gerne Vorschläge von uns an. Gemeinsam mit Herrn Thein, Herrn Hembach, AbteilungsleiterInnen der Verwaltung und einem Vertreter des Personalrats verabschiedeten wir erstmalig im Sommer 2004 die ausgebildeten Kaufleute für Bürokommunikation. Das gemeinsame Bestreben des Ausbildungsleiters und der JAV Verwaltungsfachangestellte, an der Universität Trier auszubilden, scheiterte im ersten Anlauf. Wir hoffen, dass dieses Vorhaben nun nicht ganz auf Eis gelegt ist und wünschen Herrn Thein dafür alles Gute.

Uns als JAV war der Kontakt zu den Auszubildenden immer sehr wichtig. Wir suchten den Kontakt und Gespräche, unternahmen gemeinsame Aktivitäten, zum Beispiel beim Bowling, Billard oder bei einem Picknick an der Grillhütte und gaben einfach nicht auf. Wo bei wir uns schon manchmal ein bisschen mehr Initiative von den Azubis gewünscht hätten.

Da dies unser letzter Beitrag im PR-Info ist, möchten wir (Stefan März, Tim Wasser und Rebekka Peiser) die Gelegenheit nutzen, uns für die gute Zusammenarbeit zu bedanken. Außerdem wünschen wir der zukünftigen JAV alles Gute und viel Schaffenskraft.