

Inhaltsverzeichnis

Qualifikation im Blickpunkt.....	3
Aktuelles zur Altersteilzeit	4
Einmalzahlung und Erhöhung der Tabellenentgelte	6
Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge	7
Leistungszuschlag 2007 – mit der Gießkanne?	9
Arbeitsbefreiung	11
Jugend- und Auszubildendenvertretung	12

Qualifikation im Blickpunkt

Fortbildung, Weiterbildung, Qualifizierung - seit Jahren ist viel über diese und ähnliche Schlüsselbegriffe wie „lebenslanges Lernen“ oder „lernende Organisation“ geredet und geschrieben worden.

Nur geredet und geschrieben? Wenngleich eine Entwicklung in nur kleinen Schritten kaum richtige Begeisterung entfachen kann, so lässt sich doch positiv attestieren, dass es immerhin keinen Stillstand gegeben hat. Fortbildungsprogramme für das Personal der Universität Trier werden heute sehr viel kontinuierlicher, verlässlicher und systematischer zusammengestellt als dies noch vor zehn Jahren der Fall war. Nicht zuletzt ist dies auch entsprechenden Impulsen zuzuschreiben, die aus der Projektgruppe „Personal- und Organisationsentwicklung (POE)“ heraus auf verbesserte Fortbildungsangebote abzielen.

Andererseits ist seit vielen Jahren das für Fortbildungszwecke eingerichtete Budget kaum verändert worden, d.h. in Relation zu anderen Aufgaben und Ausgaben winzig geblieben. Zwar hatte die erst vor einigen Jahren abgeschlossene Dienstvereinbarung erstmals den Versuch einer begrifflichen Klärung unternommen, in dem sie zwischen *fachlicher Unterweisung* - betr. Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Erfüllung der sich wandelnden Anforderungen am Arbeitsplatz unverzichtbar sind (Beispiel: Anschaffung einer neuen Maschine) - und *Fortbildung* - betr. externe (Beispiel: spezielle Qualifizierung durch Lehrgänge) und interne (Beispiel: Kommunikationstraining) Angebote für die persönliche berufliche Weiterentwicklung unterscheidet.

Eine darüber hinaus reichende Systematik, die weitere begriffliche Differenzierungen beschreibt und einordnet sowie daraus Schlussfolgerungen für ein Gesamtkonzept, Weiterbildung und Qualifizierung an der Universität Trier zieht, fehlt indes bis heute. Insbesondere gibt es nach wie vor keinen schlüssigen Ansatz, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten von nichtwissenschaftlichem und wissenschaftlichem Personal nebeneinander zu stellen und zu vergleichen. Würde man diese Fragestellung nämlich gründlich hinterleuchten, könnten Konsequenzen zu Tage treten, die vor allem zweierlei bedeuten: mehr organisatorischer Aufwand und mehr finanzielle Investition. Sicher hat es in der Vergangenheit im Fortbildungsangebot des Hauses das eine oder andere Fortbildungsangebot gegeben, das sich grundsätzlich auch für Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen eignete.

Wären jedoch die Bedürfnisse der WisMas in der Vergangenheit einmal planvoll untersucht worden, dann hätte man beispielsweise erkennen können, dass es selbst an einer Grundqualifizierung für die Ausführung und Gestaltung von Lehrveranstaltungen, gemeinhin als Hochschuldidaktik bezeichnet, bislang nahezu völlig fehlt.

Nun aber gibt es einen von außen kommenden zwingenden Anlass, sich künftig sehr viel gründlicher und systematischer mit dem gesamten Komplex der Fortbildungs- und Qualifizierungsplanung auseinanderzusetzen. Der neue Tarifvertrag TV-Länder schreibt nämlich vor (§ 5 TV-Länder), dass alle Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber (- im Alltag also die Mitarbeiter/inne/n gegenüber ihren Vorgesetzten -) einen Anspruch auf ein *Qualifizierungsgespräch* zumindest einmal im Jahr haben.

Nach welchem Verfahren und in welcher Form dies in Zukunft realisiert werden soll, damit hat sich in den letzten Monaten vor allem die POE-Gruppe beschäftigt und darüber wird in den kommenden Wochen noch mancher Aspekt - von der Frage der verfügbaren finanziellen Ressourcen über die besonderen Arbeitsbedingungen der Wiss. Mitarbeiter/innen bis hin zu möglichen Konfliktregelungsmechanismen - mit dem Personalrat auszuhandeln sein. Schon jetzt ist erkennbar, dass in dieser Tarifvorschrift begrüßenswerte Chancen für produktivere und gezieltere Qualifizierungsstrategien, aber auch mancherlei Zündstoff, etwa im Hinblick auf mögliche Demotivationseffekte durch enttäuschte Erwartungen, stecken.

Werner Ruffer

Aktuelles zur Altersteilzeit

In unserem letzten Heft haben wir über die Verschärfung der Altersteilzeitregelungen auf Grund Ministerratsbeschluss vom 13. Juni 2006 berichtet. Nun hat sich etwas neues in dieser Sache ergeben.

Der Ministerrat hat im Juni 2007 seinen Beschluss zur Verschärfung der Altersteilzeit wieder zurückgenommen. Somit gilt grundsätzlich in den Landesverwaltungen wieder das Altersteilzeitgesetz, was bekanntlich vom 55. Lebensjahr Altersteilzeit als **Kann** und ab dem 60. Lebensjahr als **Soll** Möglichkeit vorsieht. Ebenfalls ist nun für Beamte Altersteilzeit wieder möglich.

Ferner gilt für Landesbedienstete der Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ).

Dieser basiert auf dem ATZ- Gesetz, enthält aber für Altersteilzeitvereinbarungen detaillierte Aussagen, z. B. : "Ein Arbeitnehmer hat vom 55. Lebensjahr an die Möglichkeit, Altersteilzeit zu vereinbaren. Vom 60. Lebensjahr an ist ein **Anspruch** auf Altersteilzeit eingeräumt. Der Arbeitgeber kann die ATZ jedoch unter bestimmten Voraussetzungen auch ablehnen".

Von der Möglichkeit, die Inanspruchnahme der Altersteilzeit für Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, einzuschränken, macht unsere Dienststelle Gebrauch. So kam es zu den "Regelungen zur Durchführung der Altersteilzeit an der Universität Trier", welchen der Personalrat im Juli 2007 zugestimmt hat. Wir mussten zur Kenntnis nehmen, dass mehr derzeit nicht möglich ist.

Natürlich steht es jedem Beschäftigten frei, ab Erreichen des 55. Lebensjahres Altersteilzeit zu beantragen. Ob das realistisch ist, mag jeder für sich selbst entscheiden. Der Präsident hat allerdings nun wieder die Möglichkeit, in Einzelfällen, auch von den allgemein gültigen Regelungen abweichende Entscheidungen zu treffen.

Das Altersteilzeitgesetz ist befristet bis 31. Dezember 2009. Spätestens zu diesem Zeitpunkt muss ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis angetreten sein. Die Chancen, dass dieses Gesetz über diesen Zeitpunkt verlängert oder durch etwas ähnliches ersetzt wird, sind eher negativ.

Da auch maßgebliche Teile der SPD-Mitglieder in der Bundesregierung eher die Erhöhung der Lebensarbeitszeit für erforderlich halten, statt Arbeitnehmern einen früheren gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen, sollte man diesbezüglich keine großen Erwartungen hegen.

Und nun zu den neuen Altersteilzeitregelungen für Landesbeamte.

Nach Zurücknahme des Ministerratsbeschlusses vom 13. Juni 2006 wurde die Altersteilzeit für Beamte mit einem neuen Gesetz geregelt. Danach sind zwei ATZ- Modelle möglich. Beide können mit Erreichen des 55. Lebensjahres oder später in Anspruch genommen werden. Dabei kann gewählt werden, ob man die ATZ mit dem 65. oder mit dem 68. Lebensjahr enden lassen möchte. Auch hier bleibt es bei der Wahlfreiheit zwischen Block- und Teilzeitmodell.

Wer seine Dienstzeit mit dem 65. Lebensjahr (bzw. der gesetzlichen Altersgrenze) enden lassen möchte, erhält während der Altersteilzeit zeitanteilige Dienstbezüge zuzüglich eines Altersteilzeitzuschlages in Höhe von 20 % der auf die Verminderung der Arbeitszeit entfallenden Dienstbezüge, also insgesamt ca. 60 % der vorherigen Dienstbezüge.

Im verlängerten ATZ- Modell werden Zuschläge von 40 %, also ca. 70 % der vorherigen Dienstbezüge gewährt. Zusätzlich erhalten Beamte, die nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (auch in Altersteilzeit) ab dem auf den Zeitpunkt des Erreichens der Altersgrenze folgenden Kalendermonat einen Zuschlag von 8 % des Grundgehaltes. Auch dieser Zuschlag wird bei (Alters-) Teilzeit

entsprechend gekürzt, hat aber keine Auswirkungen auf die Höhe des Altersteilzeitzuschlages. Die Zuschläge sind nicht ruhegehaltfähig.

Das stellt eine deutliche finanzielle Verschlechterung zu der früheren gesetzlichen Regelung dar und es wird deutlich, dass die Erhöhung der Lebensarbeitszeit hier sogar mit finanziellen Anreizen vorangetrieben werden soll.

Genauere Ausführungen wird die Dienststellenleitung demnächst bekannt geben.

Hans Muthers

Einmalzahlung und Erhöhung der Tabellenentgelte

Mit Abschluss des Tarifvertrages im Oktober 2006 wurden insgesamt drei Einmalzahlungen vereinbart. Mit den Bezügen für September 2007 wird jetzt die letzte dieser Einmalzahlungen fällig. Wie die anderen Zahlungen auch, ist diese nach den verschiedenen Entgeltgruppen gestaffelt und zwar wie folgt:

E 1 bis E 8	450 Euro
E 9 bis E 12	300 Euro
E 13 bis E 15	100 Euro

Für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz, beträgt die Einmalzahlung für die **Jahre 2006 und 2007 insgesamt 300 €**, die zu drei gleichen Teilen mit den Bezügen für die Monate Juli 2006, Januar 2007 und September 2007 ausgezahlt wird.

Erhöhung der Tabellenentgelte im Jahr 2008

Die Beträge der ab 1. November 2006 maßgebenden Entgelttabelle werden im Tarifgebiet West ab 1. Januar 2008 um 2,9 v.H. erhöht. Die Beträge der Entgelttabelle werden dabei auf volle 5 Euro aufgerundet.

Franz Hertzog

Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge

Zeitgleich mit der Einführung des TV-L wurde der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung (TV-EntgeltU-L) vereinbart. Dadurch besteht für Tarifbeschäftigte erstmals die Möglichkeit Teile des Einkommens in Form von Entgeltumwandlung für ihre Altersvorsorge einzusetzen. Beschäftigte bei den Kommunen hatten schon früher die Möglichkeit Altersvorsorge in dieser Form zu betreiben.

Die in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) pflichtversicherten Beschäftigten und die aufgrund von § 2 Abs. 2 TV-Altersvorsorge dort freiwillig Versicherten, müssen die Entgeltumwandlung bei der VBL durchführen. Zur Verfügung stehen VBLextra und VBLdynamik. Eine Entgeltumwandlung bei einem Direktversicherer ist nicht möglich.

Vorteil für den Beschäftigten ist die Ersparnis bei der Steuer und der Sozialversicherung. Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge endet allerdings zum 31. Dezember 2008! Die Entgeltumwandlung wirkt sich nicht nachteilig auf die Rente aus der Pflichtversicherung (VBLklassik) aus.

Entgeltumwandlung bedeutet, dass tarifvertragliche Entgeltbestandteile zum Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge umgewandelt werden können. Zu beachten ist, dass die Entgeltumwandlung begrenzt ist auf 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) zuzüglich 1.800 Euro. Dies entspricht einem Höchstbetrag von 4.320 Euro im Jahr 2006. Wo es eine Begrenzung nach oben gibt, gibt es auch eine Begrenzung nach unten und diese richtet sich nach § 18 SGB 4. Es muss im Jahr mindestens 1/160 dieser Bezugsgröße umgewandelt werden und das sind 183,75 Euro im Jahr 2006.

Umwandelbar sind die Jahressonderzahlung und monatliche Entgeltbestandteile. Vermögenswirksame Leistungen können nicht umgewandelt werden. Der Beschäftigte entscheidet welche Teile seines Entgeltes er umwandeln möchte, das kann die Jahressonderzahlung ganz oder teilweise sein oder die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen oder ein bestimmter Betrag von seinem Tabellenentgelt.

Welcher Förderweg (Riester-Förderung oder Entgeltumwandlung) der bessere ist, lässt sich pauschal nicht beantworten. Das ist insbesondere von der familiären und wirtschaftlichen Situation des Arbeitnehmers abhängig.

Folgendes Beispiel zeigt wie der Arbeitnehmer mit der Entgeltumwandlung sparen kann. Angenommen er möchte 210 Euro monatlich für seine Altersversorgung sparen. Sein monatliches Einkommen beträgt 2.500 Euro. Für ihn stellt sich nun folgende Frage: Soll er diese 210 Euro im Wege der Entgeltumwandlung oder aus seinem Nettogehalt in seine Altersversorgung investieren?

	ohne Entgelt- umwandlung	mit Entgelt- umwandlung
Bruttogehalt (Steuerklasse III)	2.500 €	2.500€
Sparbeitrag zur Versicherung		210€
Bruttogehalt neu	2.500€	2.290€
Abzüglich Steuer- und Sozialversicherung Arbeitnehmer-Anteil	690€	600€
Nettogehalt	1.810€	1.690€
Sparbeitrag zur Versicherung	210€	
Zur Verfügung stehendes Nettogehalt	1.600€	1.690€

Der Arbeitnehmer zahlt im Fall der Entgeltumwandlung ca. 90 Euro monatlich weniger an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Für den Arbeitnehmer werden also monatlich 210 Euro in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt, die ihn tatsächlich nur rund 120 Euro kostet.

Quelle: VBL Spezial zur Entgeltumwandlung

Die Leistungen aus der freiwilligen Versicherung unterliegen der nachgelagerten Versteuerung, sie sind also voll zu versteuern und sie gelten als beitragspflichtige Einnahmen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Vor Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung, müssen sich die Beschäftigten für eines der beiden Produkte der freiwilligen VBL-Versicherung (VBLextra oder VBLdynamik) entschieden haben. Daher ist es erforderlich, dass sich interessierte Beschäftigte immer zuerst an die VBL wenden. Von dort erhalten sie auch die Antragsformulare zur freiwilligen Versicherung.

Die VBL ist für ihre Versicherten erreichbar unter

Telefon 0180 5677710

E-Mail kundenservice@vbl.de oder www.vbl.de

Franz Hertzog

Leistungszuschlag 2007 – mit der Gießkanne?

Eine der großen Errungenschaften unseres neuen Tarifvertrages TV-L soll ja die etappenweise Einführung von leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen sein. Da wir im laufenden Jahr davon noch gar nichts bemerkt haben, ist darauf zurückzuführen, dass auf Landesebene noch in tarifvertraglicher Form nähere Regelungen über die Ausgestaltung des Leistungsentgeltes auszuhandeln sind.

Auch wenn außer den unmittelbar Beteiligten also noch niemand Genaueres dazu sagen kann, welche Rahmenregelungen ab welchem Zeitpunkt für die Zahlung von leistungsbezogenen Gehaltsbestandteilen gelten werden, werden aber auch in Rheinland-Pfalz die Tarifpartner sicher das Rad nicht ganz neu erfinden müssen. Vielmehr wird man sich genauer anschauen, wie analoge Regelungen im TVöD oder im Leistungs-TV des Bundes aussehen.

Die entscheidenden Vorgaben sind ohnedies schon im TV-L selbst festgeschrieben: beginnend mit dem Jahr 2007 soll zunächst 1 % der an einer Dienststelle insgesamt anfallenden tariflichen Grundentgeltsumme als leistungsbezogener Aufschlag an die Beschäftigten verteilt werden. Daraus soll stufenweise dann später einmal ein Volumen von 8 % werden. So wie es noch weiterhin zwischen den Tarifpartnern zu verhandeln ist, nach welchen Kriterien diese Leistungsentgelte verteilt werden sollen - salopp gesagt, wer weshalb wie viel oder wie wenig bekommen soll ist - ist ferner noch unklar, wann diese 8 %-Zielgröße denn erreicht worden sein soll.

Was aber, wenn nun im ersten Jahr, wo es nur um 1 % der gesamten Entgeltsumme geht, noch gar keine Regelungen verfügbar sind, wie es ja offenkundig der Fall sein wird? Diesen Umstand konnten die Tarifparteien allerdings leicht voraussehen und haben ihn deshalb auch geregelt: Da grundsätzlich der ganze Topf, ob mit einem oder mehr Prozent gefüllt, auszuschütten (im Fachjargon: auszukehren) ist, gilt das auch schon für das erste Jahr, also für 2007.

Konkret bedeutet dies, dass zusammen mit der Auszahlung des Entgeltes für Dezember obendrein 12 % des jeweils individuellen Tabellenentgelts vom Monat September überwiesen werden müssten. Diese Art der Verteilung, also ohne leistungsbezogene Differenzierung und nach dem Gießkannenprinzip, bliebe auch im Folgejahr noch erhalten, falls die Tarifpartner sich dann auf Landesebene immer noch nicht auf entscheidende Regularien verständigen konnten. Sobald diese jedoch vereinbart sind, werden auf der Ebene der einzelnen Dienststellen die genaueren Details der Umsetzung zwischen Leitung und Personalvertretung auszuhandeln sein. Vermutlich werden also im Laufe des nächsten Jahres Personalrat und Hochschulleitung über dieses Themenfeld, das sich von den anzuwendenden Kriterien bzw. Methoden der Leistungsermittlung, über Art und Umfang der Mittelverteilung bis hin zu mancherlei Verfahrens- und Zuständigkeitsfragen erstrecken wird, eine ganze Reihe intensiver Verhandlungsgespräche aufnehmen müssen. Am guten Ende sollte schließlich erstens eine Dienstvereinbarung stehen, in der auf transparente und jedermann nachvollziehbare

Weise alle wesentlichen Fragen einvernehmlich geregelt sind, sowie zweitens die Bildung einer paritätisch besetzten Kommission für ein ständiges Controlling des Systems und zur Bearbeitung von Beschwerden bzw. Konflikten.

Da dieses (ein- oder mehrprozentige) Geldvolumen, das den für ein leistungsdifferenziertes Zulagensystem vorgesehenen Topf füllt, zuvor durch Umverteilung und Einkommenseinbußen der Beschäftigten vorfinanziert worden ist, bleibt das ganze System für den Arbeitgeber kostenneutral. Anders gesagt: alle Beschäftigten finanzieren letztthin ihre Leistungszulage,- für den einen mehr, für den anderen weniger, - also selbst.

Werner Ruffer

Gegendarstellung

Auf Drängen des Hauptpersonalrates möchte ich abschließend etwas berichtigen.

Im letzten PR-Info (1/2007) habe ich im Bericht zur Altersteilzeit über die, auf Grund des Ministerratsbeschluss vom 13. Juni 2006, dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegten "Regelungen zur Altersteilzeit an der Universität Trier" berichtet. Der örtliche Personalrat hatte diesen Regelungen damals seine Zustimmung verweigert.

Wörtlich habe ich dazu ausgeführt :

"Das führte zu einem Stufenverfahren, wobei zwischen Ministerium und Hauptpersonalrat Einvernehmen erzielt wurde, dass an der Universität Trier keine eigenen Regelungen zwischen Dienststelle und Personalrat mehr vereinbart werden sollen. Statt dessen soll bis auf weiteres, in jedem Falle nach dem Ministerratsbeschluss vom 13. Juni 2006 verfahren werden".

Es wurde dann zwar nach dem Ministerratsbeschluss verfahren, aber das war nicht Inhalt der Vereinbarung mit dem Hauptpersonalrat.

Somit ist ein falscher Eindruck entstanden, den ich zu entschuldigen bitte.

Hans Muthers

Arbeitsbefreiung

Nachdem im BAT nach einer Neufassung zum 01. Juli 1996 einige Gründe zur Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts wegfielen bzw. auch die Dauer einzelner Freistellungen erheblich reduziert wurden, hat sich nach Inkrafttreten des TV-L kaum etwas geändert. Lediglich in Absatz 1 wurde das 50jährige Arbeitsjubiläum gestrichen.

§ 29

Arbeitsbefreiung

(1) ¹Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

a)	Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag,
b)	Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage,
c)	Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag,
d)	25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag,
e)	schwere Erkrankung	
aa)	einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,	ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
bb)	eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
cc)	einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.
² Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³ Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.		
f)	Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Amtszeit der aktuellen Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) nähert sich langsam dem Ende und geht nun in das letzte Jahr. Die vergangenen zwei Jahre sind fast wie im Fluge vorübergegangen. Die Arbeit im Team der JAV bereitet uns weiterhin große Freude.

Wir bedanken uns für die bisherige gute Zusammenarbeit mit der Universitätsverwaltung, den Ausbildern und dem Personalrat.

Weiterhin möchten wir betonen, dass wir Ansprechpartner für alle Auszubildenden der Universität sind und diese nicht zögern sollten, uns bei Fragen oder Problemen zu kontaktieren.

Rückblickend möchten wir einige Veranstaltungen der letzten Monate kurz vorstellen:

Begrüßung der neuen Auszubildenden

Bereits eine Woche vor dem Ausbildungsbeginn wurden die neuen Azubis, im Rahmen des JAV-Stammtischs herzlich im Kreise der Uni-Auszubildenden begrüßt. Die regelmäßig stattfindenden Treffen der Auszubildenden dienen dem Erfahrungsaustausch der verschiedenen Berufsbilder untereinander und sollen das „Wir-Gefühl“ stärken.

Am 1. August 2007 wurden die neuen Auszubildenden dann offiziell durch Frau Peter-Konz, dem Personalrat, den kaufmännischen Azubis und uns an ihrer neuen Wirkungsstätte begrüßt.

Im Anschluss wurde durch die Kauffrauen für Bürokommunikation eine gelungene Einführungsveranstaltung abgehalten. Dabei wurde den neuen Azubis die Universität kurz vorgestellt und in einem anschließenden Rundgang über den Campus die wichtigsten Einrichtungen und Wege gezeigt.

Begleitet durch die JAV und die Auszubildenden der Kauffrauen für Bürokommunikation wurden die neuen Azubis dann in ihre zukünftigen Abteilungen bzw. Ausbildungsstationen vorgestellt.

Wir wünschen den neuen Azubis sowie den Auszubildenden der höheren Lehrjahre auf diesem Weg alles Gute für ihre Ausbildung.

Ab 01. August 2007 dürfen wir folgende neue Azubis begrüßen:

Zimmer, Philip	Chemielaborant
Tölkes, Emanuel	Industriemechaniker
Strack, Anja	Energieelektronikerin
Elsen, Daniela	Kauffrau für Bürokommunikation
Görres, Sandra	Kauffrau für Bürokommunikation
Neyses, Kilian	Kaufmann für Bürokommunikation
Rausch, Judith	Kauffrau für Bürokommunikation
Wust, Julian	Kaufmann für Bürokommunikation
Zengerle, Sebastian	Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
Müller, Florian	Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
Grüger, Joscha	Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
Dhur, Johannes	Fachinformatiker für Systementwicklung
Arens, Jan	Fachinformatiker für Systementwicklung
Hofer, Sandra	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste der Fachrichtung Bibliothek
Kerpen, Heidrun	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste der Fachrichtung Bibliothek

Azubi-Sommerfest

Auch in diesem Jahr feierten wir das zweite Azubi-Sommerfest. Zu unserem Bedauern hatten sich dafür nur einige Ausbilder sowie die Auszubildenden des Rechenzentrums angemeldet. Nachdem sich alle mit Essen und Trinken gestärkt hatten, wurden aus den 25 Anwesenden kleinere Teams gebildet. Die drei Gruppen mussten verschiedene Aufgaben bewältigen, z. B. rohe Eier mit 20 Strohhalmen und einer Tesafilm-Rolle so zu verpacken, dass die Eier nach einem Sturz aus 2 m Höhe nicht zerbrechen. Zwei Teams haben diese Aufgabe auch auf Anhieb gemeistert. Dem dritten Team wäre es sicher auch gelungen, wenn das Ei nicht bereits bei dem Versuch das Gebäude zu verlassen heruntergefallen wäre. Bei einer weiteren Aufgabe sollte aus einem Stapel Papier und einem Klebestift versucht werden einen möglichst hohen Turm zu bauen, der stabil ist und mindestens 1 Minute stehen bleibt. Natürlich wurden auch hier wieder von den Azubis kreative Lösungen entwickelt und umgesetzt.

Wir bedanken uns bei allen, die mitgeholfen haben, dass das Sommerfest zustande gekommen ist. Wir hoffen, dass diese Tradition auch nächstes Jahr beibehalten wird.

Verabschiedung der Auszubildenden

Auch in diesem Jahr wurde durch Herrn Hembach eine kleine Verabschiedungsfeier für die ausgelernten Azubis der Verwaltung organisiert. Wir sind jedoch bemüht, im nächsten Jahr eine gemeinsame Verabschiedungsfeier aller Azubis auf die Beine zu stellen.

Wir wünschen den ehemaligen Azubis für ihre berufliche sowie private Zukunft alles Gute.

Folgende Auszubildende haben dieses Jahr ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und konnten größtenteils für 3 Monate übernommen werden:

Adriani, Johannes	Fachinformatiker für Systementwicklung
Folz, Patrick	Kaufmann für Bürokommunikation
Gill, Julia	Kauffrau für Bürokommunikation
Hein, Timo	Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
Horf, Christina	Kauffrau für Bürokommunikation
Keller, Natascha	Kauffrau für Bürokommunikation
Nies, Marcel	Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
Wagner, Carolin	Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
Weber, Hannah	Kauffrau für Bürokommunikation
Junglen, Daniel	Energieelektroniker

Liebe Grüße, eure JAV

Simone, Carolin, Son

Auf unserer Homepage unter
www.uni-trier.de/personalrat
finden Sie weitere Infos, Links und das Archiv unserer PR-Infos ab Heft 2/2001