

Wissenschaftliche Mitarbeiter - Personalkategorien im Wandel

Gemäß der Personalstruktur des HRG in dessen 1985er Fassung sollten Wissenschaftliche Mitarbeiter ursprünglich ausschließlich Aufgaben der wissenschaftlichen Dienstleistung erbringen. Diese Stellenkategorie war demnach gar nicht für die wissenschaftliche Qualifizierung vorgesehen. Ausgesprochene Qualifikationsstellen sollten dagegen in der Kategorie der Wissenschaftlichen Assistenten angeboten werden. Diese klare Trennung hat sich indes niemals wirklich durchgesetzt.

Vielmehr wurden bis zur Vereinbarung eines neuen Tarifvertrages vor allem noch in Rheinland-Pfalz WisMas einerseits auf zur Promotion führenden Qualifikationsstellen, nämlich überwiegend auf den sogen at- Stellen, geführt (-eine Personalkategorie, die seit Abschluss des TV-L unmöglich geworden ist -) und andererseits auf meist dauerhaft angelegten Funktionsstellen. Zur Zweckbestimmung der jeweils eigenen Personalkategorien at und C 1 gehörte nach allgemein geteilter Auffassung die Qualifizierung als genuine Dienstaufgabe, verbunden mit entsprechender Entlastung von anderen Aufgaben, vor allem mit einer definierten Reduktion der Lehrverpflichtung.

Derzeit befinden sich die deutschen Hochschulen in einer nicht allein durch die neuen tarifrechtlichen Rahmenbedingungen ausgelösten Umbruchphase, die sich in wenigen Jahren vermutlich als ein qualitativer Paradigmenwechsel herausstellen wird.

Allein infolge der Föderalismusreform bzw. der sukzessiven Ablösung des HRG werden gängige Personalkategorien zunehmend landesspezifischer und damit heterogener ausgestaltet. Endgültig ersichtlich wurde die Preisgabe bisher bundesrechtlich vorgegebener, einheitlicher Grundzüge der Personalkategorien in Forschung und Lehre spätestens durch einen Begriffswechsel im Zuge der Gestaltung des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. War im Entwurf (vgl. Bundestags-Drucksache 16/3438) in § 1 noch in gewohnter Weise die Rede vom Vertragsabschluss „mit wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiter/inne/n“, so fand sich in der am 12. April 2007 verkündeten Gesetzesfassung an gleicher Stelle stattdessen der unspezifischer gefasste Begriff „wissenschaftliches und künstlerisches Personal.“ Ähnlich wie als neue Personalkategorie die „Juniorprofessur“ länderübergreifend inzwischen bereits konkurrierend neben herkömmliche, auf eine Habilitation zielende Qualifizierungsformen getreten war bzw. ist, scheint derzeit ein Gestaltungswettbewerb der Länder bei der Umwandlung der vertrauten Kategorie „wissenschaftliche Mitarbeiter“ in Gang zu kommen. Während als postdoc-Qualifizierungsweg in jüngster Zeit etwa die Personalkategorie „Akademischer Rat auf Zeit“ auch in Rheinland-Pfalz institutionalisiert worden ist, findet sich die Einführung neuartiger, auf eine Stärkung der Lehre ausgerichteter Personalkategorien, bezeichnet u.a. als „lecturer“ oder „Lehrassistent“, erst vereinzelt in anderen Bundesländern, die speziellen Kategorien „Juniordoziert“ und „Hochschuldozent“ m. W. bislang sogar ausschließlich in Baden-Württemberg.

Inwieweit es sich dabei eher um eine Anlehnung an den in Großbritannien geläufigen lecturer, worin nämlich Aufgaben in Lehre und Forschung involviert sind, oder doch mehr um eine Nachbildung des in den USA üblichen lecturers, dort de facto viel eher i.S.v. Doktoranden mit erweiterten Lehraufgaben, handelt, erschließt sich den Betrachtern aus benachbarten Bundesländern nur bei genauester Detailsicht. Bei allen neuen Personalkategorien, die „Juniorprofessur“ eingeschlossen, fehlen freilich i. a. die im anglo-amerikanischen Hochschulsystem eingebetteten tenure-tracks. Skeptiker befürchten daher, dass die bisher eingeführten neuen lehrbezogenen Personalkategorien bloß in andere akademische Karrieresackgassen münden werden. Ob mit dem vom Wissenschaftsrat im Januar 2007 vorgeschlagenen Konzept einer „Lehrprofessur“ dieser Gefahr ausgewichen werden könnte oder dieses Vorhaben nicht eine deutliche Abkehr vom Humboldtschen Prinzip der Einheit von Forschung und Lehre mit sich brächte, wird derzeit immer noch kontrovers diskutiert.

Wenn man nun geneigt sein könnte, früherer Einheitlichkeit und Eindeutigkeit nachzutruern und den akademischen Nachwuchs, schon geplagt genug durch den zunehmend unübersichtlichen Wildwuchs immer neuer BA/MA-Studiengänge, angesichts der Auflösung vertrauter Personalkategorien auch deshalb zu bedauern, so wäre freilich zu fragen, ob das bisherige Kategoriensystem nicht bloß an der Oberfläche transparent und klar erschien. Schon die bisherige Begriffsbestimmung des § 53 Abs. 1 HRG, was Wissenschaftliche Mitarbeiter eigentlich ausmacht, dass ihnen nämlich „wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen“, begründete keine Legaldefinition, blieb für genauere Ausgestaltung und Definition also durchaus offen. Die exakte Abgrenzung zwischen wissenschaftlichem und anderem akademischen Personal bleibt in den Details des Hochschulalltags mitunter durchaus schwierig, wie wir auch aus dem eigenen Hause wissen. Weitgehender Konsens herrscht bislang immerhin darüber, dass administrative Aufgaben Leistungen sui generis und also den wissenschaftlichen Dienstaufgaben nicht subsumierbar sind. Andererseits wird das Attribut „wissenschaftlich“ nicht schon dadurch in Frage gestellt, dass in der Regel auch ein kleinerer Anteil von administrativen Jobs zu den Dienstaufgaben von WisMas gehört. Die Unterscheidung zwischen dienstrechtlichem, korporations- bzw. mitgliedschaftsrechtlichem oder schließlich mitbestimmungsrechtlichem Status macht die Sache nicht leichter, da in diesem Sinne durchaus zwitterige Konstruktionen gang und gäbe sind.

So wird beispielsweise die gleiche Person als Privatdozent /in (– in Rheinland-Pfalz erst seit kurzem wieder landesrechtlich verankert -) regelmäßig korporationsrechtlich den Hochschullehrern zugerechnet - insoweit in materieller Hinsicht Hochschullehrer, weil mit selbständiger Lehre und Forschung im entsprechenden Fach betraut - dienstrechtlich bzw. mitgliedschaftsrechtlich hingegen den Wissenschaftlichen Mitarbeitern. (Gleiches gilt im übrigen auch für außerplanmäßige Professoren/-innen).

Als WisMas bleiben Privatdozenten also einerseits im Rahmen des Dienst- und Arbeitsverhältnisses weisungsgebunden; andererseits stehen sie wie dienstrechtlich berufene Universitätslehrer unter dem Schutz von Art. 5 Abs. 3 GG. Dass diese Konstruktion

gelegentlich zu Interpretationsproblemen resp. Kontroversen führen kann, liegt auf der Hand.

Wer qua Arbeitsvertrag dienstrechtlich vornehmlich dadurch als Wissenschaftlicher Mitarbeiter eingestellt worden ist, dass er/sie einem außerhalb der zentralen Verwaltung angesiedelten Organisationsbereich, sei es Fachbereichen oder partiell eigenständigen Betriebseinheiten, zugewiesen worden ist, kann, soweit damit nicht zugleich die verbindliche Übertragung von überwiegenden und regelmäßigen Aufgaben in Forschung und Lehre verbunden ist, mitbestimmungsrechtlich indes nicht ebenfalls als WisMa angesehen und deshalb als von der eigentlichen Mitbestimmung ausgeschlossen betrachtet werden.

Die bisherigen Verhältnisse sind bzw. waren demnach keineswegs so einfach und klar, wie dies vor dem Hintergrund des derzeitigen Wandels zunächst scheinen mag.

Doch zurück zu der eingangs angesprochenen Differenzierung zwischen befristeten Qualifikationsstellen und (befristeten oder) unbefristeten Funktionsstellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen. Für die einer abgeschlossenen Promotion folgende Qualifizierungsphase sind mit der Einrichtung von A 13 a Z -Stellen als Nachfolge der früheren C 1- Stellen zumindest prima facie und nicht zuletzt durch die ausdrückliche Reduktion der Lehrverpflichtung Rahmenbedingungen geschaffen, die (wenngleich nicht in völliger Äquivalenz) den Begriff Qualifikationsstelle einigermaßen rechtfertigen. Für die erste, zur Promotion führende Qualifizierungsphase indes kann aus unserer Sicht davon freilich keine Rede sein. Nach wie vor sieht sich unsere Hochschulleitung aus Budgetierungsgründen außerstande, in Ersetzung der wegfallenden at-Positionen volle Tarifstellen EG 13 einzurichten, was sich allerdings in absehbarer Zukunft ändern könnte. Aus dem rheinland-pfälzischen Wissenschaftsministerium wurde nämlich inzwischen signalisiert, dass einer tarifgemäßen Umwandlung der bisher noch im Stellenplan unsres Hauses verbuchten, mehr als fünfzig at-Stellen resp. deren Etatisierung zugestimmt würde, - im Ergebnis haushälterischer Umrechnungsoperationen mit dem spitzen Stift allerdings nur mit einer ca. 83 % igen Ausfinanzierung. Wollte die Universität Trier gleichwohl alle bisherigen at-Stellen in volle Tarifstellen überführen, müsste sie demzufolge eine Deckungslücke von einigen Hunderttausend Euro durch Umschichtungen selbst kompensieren!

Eine tarifgemäße Etatisierung stellt freilich nicht alleine schon eine echte Qualifizierungsstelle wieder her. Solange eine Drittelreduktion der Lehrverpflichtung durch eine anteilig entsprechende Erhöhung andere Dienstaufgaben gegen gerechnet werden muss, kann nicht wirklich von irgendeiner echten proportionalen Freistellung für die eigene Promotionsvorbereitung gesprochen werden. Die Reduktion der Lehrverpflichtung ist insoweit nicht mehr als reine Kosmetik.

Die Experten im Hause vertreten hierzu die Auffassung, dass andere Optionen tarifrechtlich auch gar nicht mehr möglich seien, da es ja im TV-L wörtlich hieße, „Promotion im Rahmen ihrer Dienstaufgaben“, man demnach die Promotion wohl kaum noch als eigene

Dienstaufgabe ansehen könne. Durchaus sophistisch wird argumentiert, dass schon allein durch die Arbeit am Lehrstuhl - sozusagen als Nebenprodukt - mancherlei Erkenntnisgewinn u.a. für das eigene Promotionsvorhaben abfiele. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ergibt sich demnach irgendwie von alleine.

Offenkundig haben wir es mit einem Traditionsbruch zu tun, herrschte doch lange Zeit Einverständnis darüber, dass von einer „ausreichenden Gelegenheit zur Qualifizierung“ erst dann die Rede sein könne, wenn von Anfang an eine angemessene Reduktion bei den übrigen Dienstaufgaben sicher gestellt worden ist.

Aus unserer Sicht jedenfalls wird man auf dieser Ebene fürderhin nicht mehr ernsthaft von Qualifizierungsstellen sprechen bzw. Funktions- und Qualifikationsstellen aufgabeninhaltlich nicht mehr plausibel trennen können.

Werner Ruffer

Stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 Sozialgesetzbuch V (SGB V)

Aus aktuellem Anlass möchten wir durch nachfolgende Informationen dazu beitragen, verbreiteten Irritationen zu begegnen.

Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation. Der Träger ist deshalb die Krankenkasse. Ziel ist es arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach längerer schwerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heran zu führen, um so den Übergang zur vollen Berufstätigkeit zu erleichtern.

Der Gesetzestext dazu lautet: " Können arbeitsunfähige Versicherte nach **ärztlicher Feststellung** ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des medizinischen Dienstes einholen".

Voraussetzung für eine stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ist das Einverständnis von Patient, Arzt, Krankenkasse und Arbeitgeber. Unter Arbeitgeber ist an der Universität immer die Personalabteilung zu verstehen, dorthin sind Wiedereingliederungsbescheinigungen des Arztes zu richten. Die Personalabteilung unterstützt solche Maßnahmen.

Weitere Voraussetzung ist, dass der/die Versicherte an seinem/ihrer Arbeitsplatz eingesetzt wird. Für die Dauer der Wiedereingliederung besteht in der Regel Krankengeldanspruch. Um eine sinnvolle Wiedereingliederung zu erreichen kann es unter Umständen angebracht sein, den Betriebsarzt vor Beginn der Maßnahme zu beteiligen.

Die Vorgesetzten, auch Professoren, haben in solchen Fällen keine Entscheidungsbefugnisse.

Hans Muthers

"Fortschritt ist die Mutter von Problemen"

Gilbert Keith Chesterton

Diesen Eindruck könnte man zumindest gewinnen, wenn man sich die letzten Neuerungen an der Universität anschaut.

Betrachten wir zuerst den neuen Mailverteiler.

Wie groß war doch jeden Tag das Murren über die vielen Mails, in denen es um Veranstaltungen ging, die augenscheinlich die wenigstens von uns interessierten. Und selbst wenn sie uns doch interessierten, dann nicht in dieser Ausführlichkeit:

- Ankündigung: Veranstaltung XY mit Herrn ABC am soundsovielten
- Ausfall: Wegen Krankheit muss Veranstaltung XY ausfallen
- Ersatztermin: Ausgefallene Veranstaltung XY findet nun am soundsovielten statt
- Raumänderung: Veranstaltung XY (Ersatztermin) findet in Raum X statt

Diese Ankündigungshistorie kam leider in den Monaten vor Einführung des neuen Mailverters immer häufiger vor, so dass man regelmäßig aus den diversen Büros hörte "Ach, ich bin nur noch damit beschäftigt, die Mails zu löschen. Die könnten ruhig seltener kommen."

Gesagt getan - das Flehen der Mitarbeiter wurde vom Rechenzentrum erhört: Das Problem sollte nun mit Hilfe eines neuen Veranstaltungskalenders gelöst werden. Zukünftig sollten dort alle Termine, Ankündigungen und Nachrichten online verwaltet und regelmäßig als Zusammenfassung an die unterschiedlichen Mailverteiler gesendet werden.

Das klingt gut, die ersten Mails belehrten uns jedoch eines besseren, denn nun erhielten wir zweimal die Woche quasi personalisierte Post mit dem Betreff "(Uni Trier) Veranstaltungen für Inge Mustermann" bzw. "(Uni Trier) Mitteilungen für Inge Mustermann". (Die ersten Versuche - noch als "Events for fbms@uni-trier.de" versendet - landeten sicherlich bei den meisten von uns bei den SPAMs oder direkt im Papierkorb.)

Wie versprochen verringerte sich damit die Anzahl der versendeten Mails, doch die Übersichtlichkeit litt (und leidet noch immer) darunter. Es gibt zwar zu Beginn jeder Mail eine Übersicht der enthaltenen Themen à la

- Hochschulmitteilungen - Personalien (Antritt, Ausscheiden, Ernennungen)
- Hochschulmitteilungen - Stellenausschreibungen
- Hochschulmitteilungen - Bau und Technik
- Hochschulmitteilungen - Sonstiges
- Forschung - Forschungsförderung
- Bibliothek - Mitteilungen
- Hochschulsport - Mitteilungen
- Sonstiges - Mitteilungen

und die Überschriften sind auch verlinkt mit den entsprechenden Inhalten. Aber selbst danach landet man immer noch nicht bei den gewünschten Inhalten, sondern bei einer Aneinanderreihung von Absendern, Betreffzeilen und kurzen Nachrichtenauszügen. Wirklich Interessierte müssen hier noch einmal auf den entsprechenden Betreff klicken und gelangen endlich auf eine TYPO3-Seite mit der ganzen Nachricht – allerdings funktioniert dies in Pegasus auch nicht. Ein nicht nur auf den ersten Blick kompliziertes Verfahren, das man schon mit einer längeren Nachrichtenvorschau vereinfachen könnte.

Der neue Webmailer

Kompliziert für den unbedarften Benutzer ist sicherlich auch der neue Webmailer, der mit seiner neuen Funktionsvielfalt stark an andere Branchengrößen wie GMX, Web.de und Co. erinnert. Wer seine Mails online liest, kann nun ebenfalls seine Termine und Aufgaben verwalten, Notizen hinterlegen und seine Kontaktdaten pflegen. Über den Button Anpassen kann die Einstiegsseite anschließend weiter den eigenen Layout- und Funktionalitätsbedürfnissen angepasst werden.

An dieser Stelle befinden sich auch die wichtigen Erweiterungen "Glückskekse", "Sonnenauf- und -untergang" (leider nicht für Trier), "Mondphasen" und "Wetterbericht", die das Arbeiten an der Universität zwar nicht erleichtern, aber wenigstens etwas versüßen. Und vielleicht findet man auch zwischen all den Gadgets (englisch für "technische Spielerei") den Posteingang mit den dienstlichen Mails wieder, für den man sich ursprünglich eingeloggt hatte.

Mit Sicherheit nutzt ein Großteil der Beschäftigten Outlook, Thunderbird und Co., um die eigenen Posteingänge zu verwalten, sonst wäre der Ruf nach einer Einführungsveranstaltung sicherlich größer gewesen. Aber vielleicht ist ja auch genau das das Problem, denn wer die Möglichkeiten einer neuen Software nicht kennt, kann und wird deren Möglichkeiten nicht vollständig ausschöpfen. Und das ist doch eigentlich das Ziel bei Neuentwicklungen.

Selbst Kolumbus musste zugeben, dass Forscher, Entwickler und Erfinder bei ihrer Arbeit nicht alle zufriedenstellen können: "Nichts, was der menschliche Fortschritt hervorbringt, erhält die Zustimmung aller."

Gemeinsam kann man jedoch versuchen, das Beste daraus zu machen.

Personalrat

Wissenschaftler im neuen Tarifvertrag TV-L

Von dem von vielen Seiten vormals angestrebten eigenständigen Wissenschaftstarifvertrag ist sehr wenig übrig geblieben, nicht einmal ein Spartentarifvertrag und bei strenger Betrachtung selbst kein sogenanntes Spartenfenster, sondern bloß ein Appendix, nämlich die Sonderregelungen des § 40 TV-L, die freilich mitnichten uninteressant sind. Deren Optionen sind im Detail bislang keineswegs weithin bekannt und daher auch kaum wirklich ausgelotet.

Schon bei der Überleitung vom Vorgängertarif BAT in den neuen TV-L erwies bzw. erweist sich die Umsetzung in mancher nicht vorher gesehener Fallkonstellation, etwa bei der Besitzstandwahrung bzgl. kinderbezogener Entgeltbestandteile, als kompliziert. Hier konnte die Frage der Prüfung von Unterbrechungszeiten zu diffizilen Problemen führen, wo es etwa um die Anrechnung oder Nichtanrechnung von Zeiten einer Lehrstuhlvertretung ging.

Wie überall sonst müssen auch bei der Einstufung von Wissenschaftlern auf Tarifstellen vorläufig immer noch die Eingruppierungsregelungen des bisherigen BAT, der übrigens in Hessen und Berlin nach wie vor gilt, erhalten. Eine neue, vom TV-L hergeleitete Entgeltordnung ist nämlich immer noch nicht in Sicht. Ob bzw. wann also berufserfahrene Wissenschaftler nicht standardmäßig in die EG 13, sondern originär in die EG 14 eingruppiert werden müssten, müsste sich weiterhin an dem alt bekannten, schon immer schwer greifbaren Maßstab einer ' erheblich herausgehobenen Verantwortung ' bemessen lassen. Ob eine künftige Entgeltordnung in dieser Hinsicht sowohl wissenschaftsspezifischer als auch operationalisierbarer oder doch bloß als Aufguss der alten BAT-Formel ausfallen wird, wird sich erweisen müssen. Wenngleich also die Spezifika der Beschäftigungsverhältnisse im Hochschulwesen nicht zu einem selbständigen Tarifvertrag oder wenigstens einem differenzierten Spartenfenster im TV-L geführt haben, lassen die SR § 40 doch immerhin zu, auf einige Besonderheiten der Hochschulsituation anders als im übrigen Tarifraster zu reagieren. Dies gilt insbesondere für die Vielfalt der Optionen, betriebliche Vereinbarungen über die Arbeitszeit zu treffen; hier lassen sich grundsätzlich von der festen Arbeitszeit, über Gleitzeit oder Arbeitszeitkorridore bis hin zu einer echten Vertrauensarbeitszeit die unterschiedlichsten Modelle nebeneinander einrichten.

Nun bildet im neuen Tarifvertrag, der ja keine Lebensalterstufen mehr kennt, die eigentliche Eingruppierung sozusagen nur das (im Verhältnis zum BAT niedrigere) Grundgehalt ab, wodurch die Frage der nachfolgenden Stufenzuordnung einige, in Euro bemessbare Relevanz erhält. Es kann nämlich je nach regionaler Arbeitsmarktlage und Personalbedarf ein gegenüber der Eingangsstufe bis zu zwei Stufen höheres Entgelt bezahlt bzw. sofern die Endstufe einer EG ohnehin bereits erreicht ist, bei Wissenschaftlern ein Aufschlag von bis zu 25 % der Stufe 2 draufgesattelt werden. Inwiefern diese sogenannte Marktzulage grundsätzlich gezahlt werden kann, muss die einstellende Hochschule daran bemessen, ob der/die Kandidat/in entsprechend über einschlägige resp. förderliche Berufserfahrung verfügt. Ob ihr hierbei die diesbezüglichen arbeitgeberseitigen Erläuterungen der TdL jederzeit konkret weiterhelfen, darf man bezweifeln. "Maßgeblich ist, ob das für die frühere Tätigkeit erworbenen Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind und diese prägen; beide Tätigkeiten müssen nach Aufgabenzuschnitt und Niveau zumindest gleichartig sein. Maßstab ist die mit der neuen Tätigkeit konkret verbundene Aufgabe." Alles klar ?

Immerhin gibt es rein tarifrechtlich betrachtet also für die Hochschulen im Einzelfall die Möglichkeit, durchaus nicht unbeachtliche Spielräume auszuschöpfen, die in der Endstufe von EG 13 immerhin cirka 800 Euro ausmachen können. Schwierig kann freilich im Detail die

Ermittlung anerkennbarer Vordienstzeiten, - bei Wissenschaftlern gilt ein Unterbrechungszeitraum von bis zu 12 Monaten als unschädlich -, werden. Wie es sich z.B. verhält mit den durch ein Heisenberg-Stipendium finanzierten beruflichen Zeiten, lässt sich nicht o. w. schlüssig aus dem Tarifvertragsregelungen selbst herleiten. Rekuriert man auf die Anerkennung "förderlicher" Zeiten, bei denen nicht zwingend ein Arbeitsverhältnis vorausgesetzt wird, läge es im Ermessen des künftigen Arbeitgebers, auch solche Stipendienzeiten einzurechnen.

Angesichts all der Einsparungen, die der neue TV-L den öffentlichen Arbeitgebern ermöglicht hat (- insgesamt wohl etwa 500 Millionen € p.a. -), wären die Universitäten sicher gut beraten, wollen sie nicht gegenüber den Angeboten der privaten Wirtschaft noch drastischer zurückfallen, die wenigen tariflichen Sonderregelungen, darunter z.B. auch die Möglichkeit der Zahlung von wissenschaftsbezogenen Leistungszulagen im Drittmittelbereich, gezielt und effektiv zu nutzen.

Werner Ruffer

BEM an der Universität Trier

Was ist denn das schon wieder, wird so mancher gedacht haben, als er erstmals vom **BEM** – Betriebliches Eingliederungsmanagement hörte.

Nach einer Personalversammlung Ende 2007, bei der Personalrat und Personalabteilung ausführlich darüber informiert hatten, konkretisierte sich das Bild vom BEM mehr und mehr. Ein informativer Flyer, in dem ich u.a. als Ansprechpartner vorgestellt wurde, rundete die Einführung ab.

Mit Beginn des neuen Jahres startete das neue Hilfsangebot der Universität, für länger erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neben meiner Tätigkeit als betrieblicher Suchtberater, stehe ich nun zusätzlich als BEM Ansprechpartner zur Verfügung.

In der Anlaufphase wurden erkrankte Bedienstete, die 2007 länger als 6 Wochen ununterbrochen oder 30 Arbeitstage arbeitsunfähig waren, von der Personalabteilung angeschrieben. Es kam hierbei in den ersten Wochen zu einem unerwartet hohen Rücklauf. So suchten bis jetzt über 30% der angeschriebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen auf diesem Weg eine Unterstützung bei der Wiedereingliederung angeboten wurde, ein Gespräch mit mir. Auch wenn die Erkrankung im Vordergrund der Kontaktaufnahme stand, waren die Hintergründe und Anliegen sehr vielschichtig.

Einige Betroffene waren primär durch ihre Erkrankung belastet. Andere hatten zusätzliche Probleme am Arbeitsplatz. Aus mehreren Gesprächen entwickelten sich weitere Kontakte und erste konkrete Folgemaßnahmen.

Es gab bereits gemeinsame Termine mit der Personalabteilung, Betroffenen und mir, so wie Gespräche mit Fachstellen und Fachkliniken, bei denen es um die Wiedereingliederung ging. Männer und Frauen aus allen Bereichen der Universität waren gleichermaßen vertreten und ihr Altersdurchschnitt liegt bisher bei 49,8 Jahre.

Die ersten Monate nach Einführung des BEM haben bereits jetzt gezeigt, dass es einen entsprechenden Bedarf gibt und das Angebot angenommen wird.

Peter Behles
BEM Ansprechpartner

Arbeitszeitkonten nach § 10 TV-L

Der größte Teil unserer Beschäftigten, namentlich das komplette nichtwissenschaftliche Personal, unterliegt mittlerweile den Regelungen über die Gleitende Arbeitszeit. In der entsprechenden Dienstvereinbarung wurden Mehr- und Minderzeiten festgelegt, wie auch ein jährlicher Stichtag an dem bestimmte Stundenkontingente einzuhalten sind. Nun gibt es aber eine Anzahl Beschäftigte, welche aus verschiedenen Gründen von der Gleitzeitregelung ausgenommen sind und festen Arbeitszeiten unterliegen.

Mit Einführung des TV-L haben sich für Letztgenannte etliche Neuerungen ergeben, welche von den Betroffenen nicht unbedingt als Verbesserung erlebt werden. Unter anderem gehören dazu auch die Regelungen betr. Überstunden und Mehrarbeit.

11

Glaubten wir anfangs noch, das seien Probleme Einzelner und lehnten die Initiierung einer entsprechenden zusätzlichen Dienstvereinbarung ab, so müssen wir mittlerweile erkennen, dass hier doch für etliche Beschäftigte Regelungsbedarf besteht. Denn aus verschiedenen Verwaltungsbereichen wurde an uns der Wunsch nach Initiierung einer DV-Arbeitszeitkonten herangetragen, z. B. von der Gärtnergruppe, welche im Winterdienst laut TV-L nun die anfallenden Zeiten der Rufbereitschaftseinsätze nicht mehr durch Freizeitausgleich abgelten kann.

Ohne Arbeitszeitkonten geht das heute nur noch per Bezahlung.

Aber auch aus den Werkstätten gab es entsprechende Hinweise, da geleistete Mehrarbeitsstunden nach drei Monaten bezahlt werden müssen. Etliche Mitarbeiter benötigen dafür einen längeren Zeitraum. Aber auch für Vorgesetzte und Personalabteilung bedeutet die Erfassung der Mehrarbeit, die Beachtung einer Dreimonatsfrist und die Anweisung zur Bezahlung erhebliche Mehrbelastung.

Wir haben im Gespräch mit der Dienststellenleitung im März d. J. eine entsprechende Dienstvereinbarung thematisiert und um entsprechende Verhandlungsaufnahme gebeten. Die Dienststellenleitung prüft nun unsere Ausführungen.

Hier nun einige Informationen zu Arbeitszeitkonten nach § 10 TV- L:

Arbeitszeitkonten bedürfen der Dienstvereinbarung. Sie müssen nicht für Alle gelten, sondern können auch für einzelne Verwaltungsbereiche abgeschlossen werden. Zwingende Voraussetzung ist die Vereinbarung einer täglichen Rahmenzeit (6 - 20 Uhr und maximal 12 Std.) oder eines wöchentlichen Arbeitszeitkorridors (bis zu 45 Std.)
Dies gilt jedoch nicht für Schichtdienstleistende (§ 6, Abs.8).

Nur dann, wenn dem Arbeitgeber eine erhöhte Arbeitszeitflexibilität durch Rahmenzeit oder Arbeitszeitkorridor eingeräumt wird, haben die Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass ihre Arbeitszeit über Arbeitszeitkonten im Sinne des § 10 TV-L geregelt werden kann. In einer solchen Dienstvereinbarung sind auch Fristen für den Abbau von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Beschäftigten zu regeln. (§ 10. Abs. 5, Buchst. b)

Auf Gleitzeitvereinbarungen findet § 10 keine Anwendung. Gleitzeitkonten sind von Arbeitszeitkonten nach § 10 streng zu trennen.

Und weiter heißt es in §§ 6 bis 8 TV- L.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrundezulegen.

(6) Durch Dienstvereinbarung (Arbeitszeitkonten) kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. (Ausgleich nach Abs. 2, Satz 1)

(7) Durch Dienstvereinbarung (Arbeitszeitkonten) kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 Stunden eingeführt werden. (Ausgleich nach Abs. 2, Satz 1)

§ 7 Sonderformen der Arbeit

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende des folgenden Kalendermonats ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Abs. 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die c) im Falle von Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplan **nicht** ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- a) für Überstunden in EG 1 - 9 = 30 %
- b) für Nachtarbeit = 20 %
- c) für Sonntagsarbeit = 25 %

Zuschläge können auf Wunsch des Beschäftigten und wenn es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, entsprechend in Zeit umgewandelt werden. Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

Als Überstunden gelten nur angeordnete Mehrarbeitsstunden welche bis zum Ende der Folgewoche in der sie entstanden sind, nicht durch Freizeitausgleich abgegolten sind. Dann erfolgt die Zahlung der Überstundenzuschläge.(Entstehung von Überstunden)

Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist erhält der Beschäftigte für Überstunden die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach der Entstehung mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 % des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts. Der Anspruch auf Zeitzuschlag für Überstunden besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

13

Dies gilt nicht für Beschäftigte welche der Gleitzeitregelung unterliegen. (DV- Gleitzeit)

Wir denken, mit diesen Informationen die Notwendigkeit einer Dienstvereinbarung Arbeitszeitkonten, aufgezeigt zu haben. Allerdings würde der Personenkreis der Werkstattmitarbeiter durch Teilnahme an der Gleitenden Arbeitszeit ebenfalls von der Problematik des § 8 TV- L befreit.

Der Leiter der Techn. Abteilung informiert uns seit ca. einem Jahr, dass er keine Gründe sieht, weshalb diese Kollegen nicht der Gleitzeitregelung unterliegen können. Aber geändert hat sich an der Situation bis heute leider nichts.

Auch aus diesem Grunde sehen wir uns veranlasst eine entsprechende Regelung anzugehen.

Etwas zum Schmunzeln

Ein Stück Realsatire aus dem reichen Fundus der Universität. Es handelt sich um eine ernstgemeinte (?) Anweisung seitens eines Vorgesetzten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus Rationalisierungsgründen bitte ich Sie, künftig in der Abteilung Ihre Entschuldigungen mir gleich nur noch als Nummern anzugeben:

0. Das haben wir noch nie so gemacht.
1. So haben wir es doch immer gemacht.
2. Dazu liegen mir keine Unterlagen vor.
3. Das betrifft nicht meine Abteilung.
4. Niemand hat gesagt, daß das so eilig ist.
5. Ich warte noch auf die Bestätigung.
6. Ich konnte nicht wissen, daß da ein Unterschied ist.
7. Das ist nicht meine Aufgabe.
8. Warten Sie bis der Chef kommt und fragen Sie ihn.
9. Das geht nicht so einfach ohne schriftliche Anweisung.
10. Ich dachte, das ist nicht so wichtig.
11. Ich war gerade so beschäftigt, daß ich noch nicht dazu gekommen bin.
12. Ich dachte, das hätte ich Ihnen gesagt.
13. Für so etwas bin ich nicht angestellt worden.

Heile Welt der Beamten ?

Kernaufgabe des Personalrates ist es, die Interessen aller Beschäftigten und Bediensteten zu vertreten, selbst wenn diese nicht immer auf einen Nenner zu bringen sind. Ein geradezu klassisches Beispiel dafür, wie gegensätzlich die Mitarbeiter zumeist auf die gleiche Fragestellung reagieren, ist die unterschiedliche Einschätzung der Einkommenssituation von Beschäftigten (bisher: Angestellten und Arbeitern) und der Besoldung von Beamten. Aus der Sicht der meisten Beschäftigten erscheint die Welt der Beamten vom Einkommensvergleich über Mehrfachbeförderung bis hin zur Krankenversorgung nach wie vor auf unterschiedlichste Weise privilegiert. Wenngleich dieser Eindruck sicher grundsätzlich immer noch, zumindest wo es um den Vergleich von Brutto- und Nettoeinkünften geht, nachvollziehbar bleibt, sollte allerdings bei solchen Betrachtungen nicht unter den Teppich gekehrt werden, dass von den Beamten in den letzten Jahren durchaus auch einige herbe Einschnitte hinzunehmen waren.

Das Grundgesetz sieht vor, das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln. Hierzu gehört das Alimentsprinzip, das den Dienstherrn verpflichtet, den Beamten und seine Familie lebenslang angemessen zu alimentieren und ihm nach seinem Dienstrang, nach der mit seinem Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren.

Ohne dass man deshalb schon behaupten könnte, der Dienstherr habe sich von diesen hehren Grundsätzen bereits völlig verabschiedet, hat es gleichwohl einige markante Einschnitte gegeben:

- 1992 Umstellung der Ruhegehaltsskala auf ein lineares System .Damit ist der Versorgungshöchstsatz erst nach 40 Dienstjahren erreichbar.
- 1994 Das Weihnachtsgeld wird eingefroren. Ende 2003 hatte es nur noch einen Wert von 84,29% der Monatsbezüge.
- 1997 Änderung der Besoldungsstruktur, Verlängerung der Zeitintervalle zum Aufstieg in den Dienstaltersstufen, Kürzungen in der Anerkennung von ruhegehaltsfähigen Zeiten, Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden
- 1998 Wegfall der Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen,

Wegfall der Dynamisierung von Zulagen,
Einführung von Versorgungsabschlägen

- 2001 Absenkung des Versorgungshöchstsatzes auf 71,75%
- 2003 Absenkung des Weihnachtsgeldes in Rheinland-Pfalz auf 70%, Wegfall der Jubiläumsszuwendung als Geldleistung, Einführung der Kostendämpfungspauschale in Höhe von € 150 bis zu € 450 Euro je nach Besoldungsgruppe
- 2004 Absenkung des Weihnachtsgeldes in Rheinland-Pfalz auf 50%, Streichung des Urlaubsgeldes ab Besoldungsgruppe A 9
- 2006 Keine Übernahme des Tarifergebnisses auf den Besoldungsbereich in Rheinland-Pfalz
- 2007 Nach mehreren Nullrunden bei Besoldung und Versorgung Erhöhungen zwischen 0,5% und 1,7%. Aufgrund der Beamtenstruktur im Land bekommen mehr als 85% aller Beamtinnen und Beamten nur 0,5%, keine Einmalzahlungen

Durch diese Maßnahmen und die zeitlich verzögerte Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten im letzten Jahrzehnt, sind die Netto-Einkommen um mehr als 10% gesunken und erheblich hinter der Preisentwicklung zurückgeblieben. Die Kürzungen wurden von Anfang an stets mit dem Argument der angespannten Haushaltslage begründet.

Quelle: ver.di

Die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes lässt auf allen Ebenen nach, augenscheinlich die des Berufsbeamtentums allmählich auch. Es ist an der Zeit, diesem jahrelangen Trend allmählich Einhalt zu gebieten, soll nicht die ohnehin im Fokus kritischer Bürger stehende Servicequalität des Öffentlichen Dienstes nachhaltigen Schaden nehmen. Dies gilt für die Hochschulen in ganz besonderer Weise.

Werner Rüffer

Radwege an der Universität

Vor etlichen Jahren wurden im Rahmen einer neuen Verkehrsführung Einbahnstraßen, sowie mit einigem Aufwand, auch Radwege an der Universität ausgewiesen. Nachdem die Radwegemarkierungen mittlerweile kaum noch erkennbar sind, haben wir im März diesbezügliche Fragen an den Kanzler gerichtet.

Erstaunt mussten wir zur Kenntnis nehmen, dass am Campus keine Radwege mehr existieren. Bereits im Januar 2001 wurde, auf Vorschlag der Hausverwaltung, von Präsident und Kanzler entschieden, dass gesonderte Radwege nicht notwendig sind. Die Einbahnstraßen- Regelungen wurden zum Teil wieder aufgehoben. Radfahrer haben seitdem die normalen Verkehrsstraßen wie PKW, LKW und Busse zu benutzen.

Die Benutzung von Geh- und Fußwegen ist für Radfahrer dagegen verboten.

Von der Hausverwaltung wurde vorgeschlagen, die Radwegemarkierungen nicht zu entfernen, "die vergehen mit der Zeit von alleine". Ebenfalls wurde vorgeschlagen, die Planungs- und Baukommission des Senates mit den Änderungen nicht zu behelligen. Bei solchem Tun wurde auch geflissentlich die Beteiligung des Personalrates vergessen.

Das ganze Vorhaben wurde also mehr oder weniger stillschweigend in die Tat umgesetzt. Unseres Wissens wurde weder in Hausmitteilung, noch in Uni- Journal die universitäre Öffentlichkeit davon in Kenntnis gesetzt. Das erscheint uns schon etwas merkwürdig!

17

Zwar wurden die ausgewiesenen Radwege von Anfang an als Autoparkplätze missbraucht, ohne dass von Seiten der Hausverwaltung erkennbar dagegen vorgegangen wurde; wir glauben, dass hier deutlich wird, für wie unwichtig das Radfahren in den Köpfen der hier Verantwortlichen angesehen wird. Dazu passt natürlich auch der Passus in der 2006 geschaffenen Hausordnung, wonach das Abstellen von Fahrrädern in Diensträumen strikt verboten ist.

Geradezu erstaunlich erscheint da die Tatsache, dass in der Technischen Abteilung noch zwei/drei Dienstfahräder existieren. Die werden wohl auch irgendwann verboten und verschrottet.

Liebe radfahrenden Kolleginnen und Kollegen, diese Zeilen euch zur Information und Kenntnisnahme. Seid stets auf der Hut wenn ihr das Campusgelände befahrt und euch bewusst: "Radfahrer haben keine Lobby".

Wir wünschen euch trotzdem stets unfallfreies und gesundes Radeln.

Ein Jahr Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Bevor vor etwas mehr als einem Jahr, nämlich am 18. April 2007, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz in Kraft getreten ist, sollte bereits durch die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes vom 23. Februar 2002 etwas mehr Licht bzw. klarere Strukturen in das ziemlich undurchsichtige System der bis dahin geltenden Befristungsregeln gebracht werden. Die diesen Regeln zugrunde gelegten kasuistischen Tatbestände hatten über die Jahre zu verwickelten Auslegungskonflikten und nachfolgenden arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen geführt.

Mit der Änderung des HRG sollte dieser gordische Knoten durchschlagen, d.h. die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft neu geordnet werden. Im Zentrum der Neuordnung standen einerseits vor allem die Bestimmung verbindlicher Höchstfristen, die auch durch wiederholte Vertragsabschlüsse nicht mehr zu umgehen sein sollten, sowie andererseits die Befreiung von der Notwendigkeit, für jeden befristeten Vertrag immer auch einen sachlichen Grund anführen zu müssen. Gerade die Überprüfung nachvollziehbarer oder womöglich vorgeschobener sachlicher Gründe hatte die Gerichte im Instanzenweg lange genug beschäftigt. Vor allem sollte durch diese Änderung des HRG auch sicher gestellt werden, dass die Qualifikationswege von Juniorprofessoren und Wissenschaftlichen Mitarbeitern in vergleichbaren Zeitrahmen vollzogen werden konnten.

Was die Notwendigkeit geregelter Befristung der Beschäftigung von Nachwuchswissenschaftlern angeht, waren sich die Hochschulpolitiker in den Parteien und Verbänden - im Gegensatz zu den Bildungsexperten der Gewerkschaften - seit langem darin einig, dass das Fristvertragsinstrument vornehmlich auf den Erhalt der Innovationsfähigkeit der Hochschulen und Forschungsorganisationen sowie die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zweckgerichtet sei. Durch zu viele Dauerstellen würden auf längere Sicht genau diese essentiellen Bedingungen ansonsten ausgehebelt.

Mit Inkrafttreten des WissZeitVG wurde das bisher in §§ 57a ff HRG ausgeführte Befristungsrecht für den wissenschaftlichen Nachwuchs aufgehoben bzw. zu großen Teilen übernommen. Soweit man bei dieser Thematik je nach Standpunkt überhaupt gewillt ist, von Fortschritt zu reden, besteht dieser formal vor allem in der Heraushebung und Alleinstellung als eigenes Gesetz und anwendungsbezogen in gesteigerter Explizitheit und Transparenz.

Die schon bis dahin geltende Berechnung der Befristungshöchstdauer von 12 Jahren, nämlich 6 Jahre vor und 6 Jahre nach erfolgter Promotion, ist in § 2 des neuen Gesetzes nun abschließend resp. hinlänglich klar und detailliert genug geregelt. Wo einerseits uneingeschränkt alle * zeitlich befristeten Dienst - und Beschäftigungsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit an einer deutschen Hochschule (oder Forschungseinrichtung) zu jedem Zeitpunkt möglicher Weiterbeschäftigung aufzuaddieren

sind, ist andererseits unmissverständlich formuliert, dass Zeiten eines Arbeitsvertrages vor Abschluss eines Studiums nicht anzurechnen sind. (* Für die Juniorprofessuren galt bzw. gilt bis zur absehbaren endgültigen Aufhebung des Hochschulrahmengesetzes abweichend § 48 Abs. 1 HRG).

Auf der anderen Seite gilt, was vielfach bei Betroffenen immer noch auf Unverständnis stößt, dass auch Promotionszeiten ohne Beschäftigung der zulässigen Befristungsdauer hinzu zu rechnen sind !

Inhaltlich neu ist eine nicht zuletzt auch von den Gewerkschaften nachdrücklich geforderte Option einer familienbezogenen Verlängerung der Gesamtbefristungsdauer, nämlich um zwei Jahre je betreutes Kind. Diese familienpolitische Komponente, die im übrigen grundsätzlich ggf. von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden könnte, ist jedoch leider nicht als zwingende Vorschrift zu verstehen. Vielmehr bleibt die Inanspruchnahme (auf Antrag) einer Ermessensentscheidung der Hochschule überlassen; einen Verlängerungsautomatismus gibt es demnach nicht !

Reichlich Verwirrung gab es in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten auch immer wieder um die Frage der Anrechenbarkeit oder vice versa Nichteinrechnung von Beschäftigungsverhältnissen in Drittmittelprojekten. Auch hier regelt das WissZeitVG ziemlich unmissverständlich, dass einerseits auch DM-Beschäftigungszeiten auf die Gesamtbefristungsdauer anzurechnen sind, dass aber andererseits nach deren Ausschöpfung durchaus weiterhin befristete Beschäftigung in einem DM-Vertrag möglich bleiben soll (vgl. § 2 Abs. 2).

Schließlich sollte bei allen kritischen Einwänden gegen das neue Gesetz nicht vergessen werden, dass mit Erreichen der 12- Jahresfrist keineswegs jedwede befristete Weiterbeschäftigung (zum Beispiel in einem Drittmittelprojekt - s.o.) an deutschen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen ultimativ ausgeschlossen worden ist. Sogar eine sachgrundlos befristete Beschäftigung bis zu einer Dauer von zwei Jahren gem. § 14 Abs. 2 des Teilzeit - und Befristungsgesetzes bleibt auch danach noch zulässig, allerdings nicht mehr bei dem gleichen Arbeitgeber. Ob die neue Gesetzgebung die in sie gesetzten Erwartungen tatsächlich erfüllen kann, wird erst eine gründliche Evaluation in den nächsten Jahren erweisen. Die Befürchtung, dass in der Realität der Hochschulen auch dieses Gesetz de facto weniger der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, als vielmehr administrativer Rationalisierung geschuldet ist, bleibt so bis auf weiteres nicht widerlegt.

Neuwahl der Jugend – und Auszubildendenvertretung

Bei der am 15. Mai 2008 durchgeführten Neuwahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung wurden gewählt:

Mitglieder	Ersatzmitglieder
1. Kilian Neyses	1. Sandra Görres
2. Ramona Lenz	2. Sabine Weides
3. Christina Jakoby	3. Tina Ferring

In der konstituierenden Sitzung am 28. Mai 2008 wurden

- **Herr Kilian Neyses zum Vorsitzenden**
- **Frau Christina Jakoby zur 1. Stellvertreterin**
- **Frau Ramona Lenz zur 2. Stellvertreterin**

gewählt.

Den neugewählten Vertretern der Auszubildenden gratulieren wir zu ihrer Wahl und wünschen ihnen viel Erfolg bei ihrer Tätigkeit.

20

Den ausgeschiedenen Vertretern der Jugend- und Auszubildendenvertretung

- **Frau Simone Bodem**
- **Frau Carolin Wagner**
- **Herrn Son Dinh**

vielen Dank für ihr Engagement und alles Gute für die Zukunft.