

PR Aktuell

Dienstjubiläen

Der Personalrat gratuliert sehr herzlich:

Dienstjubiläen 25 Jahre:

Werner Löhnert, Botanischer Garten

Prof. Dr. **Rudolf Klaus Martini**, Neurologische Klinik und Poliklinik

Prof. Dr. **Fotakis Jannidis**, Institut für deutsche Philologie

Dr. **Volker Drach**, Lehrstuhl für Experimentelle Physik VI

Dr. **Monika Fritz-Scheuplein**, Lehrstuhl für deutsche Sprachwissenschaft

Prof. Dr. **Andreas Göbel**, Lehrstuhl für Soziologie

Elfrieda Stark, Lehrstuhl für Fundamentaltheologie und vergleichende Religionswissenschaft

Andrea Schöberl, Zentrum für Sprachen

Dienstjubiläum 40 Jahre:

Klaus Oskar Freygang, Servicezentrum Technischer Betrieb

Dieter Thoma, Referat 1.2

Josef Kilian, Institut für Organische Chemie

Quelle: einBLICK

Personalversammlung erstes Halbjahr 2016



Quelle: G. Vonend

Die [Personalversammlung](#) fand am 30. März 2016 im Zentralen Hörsaalgebäude Z6 statt. Auch dieses Mal bestand die Möglichkeit, die Versammlung live am Sanderling mitzuverfolgen und sich mit Fragen zu beteiligen.

Der Vorsitzende, Joachim Gödel, und die stellvertretende Vorsitzende, Martina Lehrmann, begrüßten die zahlreich erschienenen Beschäftigten. Anschließend stellten die Vorsitzenden den Tätigkeitsbericht des Personalrats für den Zeitraum 30.9.2015 bis 29.03.2016 vor.

Zum Thema „Uni und Urheberrecht? Unbedingt!“ hielt Frau Hellbach vom Justizariat der Universität einen Kurzvortrag. Die Vizepräsidentin der Universität, Frau Prof. Dr. Szczesny, und Frau Dr. Köster vom Referat A3 referierten zum Thema [„Systemakkreditierung an der Universität Würzburg“](#).

Wissenswertes zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes konnte Frau Glas-Kinader von Ver.di Bayern mit dem Vortrag [„Das WissZeitVG ist novelliert – Was ändert sich? Ändert sich was?“](#) berichten.

Änderungen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wurde zum 17.03.16 novelliert. Ziel der Gesetzesnovelle war es, unsachgemäße Kurzbefristungen im Wissensbereich zu unterbinden. Die Befristungstatbestände wurden um Aussagen ergänzt, dass bei der sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung die Befristungsdauer so zu bemessen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist und sich bei der Befristung wegen Drittmittelfinanzierung an der Dauer der Projektbewilligung orientieren soll.

Weiter spricht die Gesetzesbegründung davon, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages nur zulässig ist, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt.

Mit der Neufassung des § 2 WissZeitVG ist die Befristungsmöglichkeit bei der Drittmittelfinanzierung für nicht-wissenschaftliches Personal entfallen und somit nicht mehr zulässig. Für dieses Personal gibt es nun nur noch die Möglichkeit der Befristung nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).

Weitere wesentliche Änderungen im Hinblick auf Befristungsgrund und Befristungsdauer für Wissenschaftler und Hilfskräfte finden Sie unter folgenden Quellen: <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html> (Quelle: BMBF)

Bei der Entscheidung über künftige Einstellungs- oder Weiterbeschäftigungswünsche ist der neuen Gesetzeslage Rechnung zu tragen. Die entsprechenden Anträge werden derzeit der geltenden Rechtslage angepasst.

Im Verwaltungs-ABC der Universität finden Sie unter „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“ aktuelle [Erläuterungen und das Schreiben der Dienststelle mit Durchführungshinweisen](#). (Bitte vorher mit Ihrem Account einloggen und danach dem Link folgen, um auf die Dokumente zugreifen zu können).

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die zuständigen Sachbearbeiter im [Servicezentrum Personal](#).

Zum Nachlesen: [Vortrag](#) über Neuerungen im WissZeitVG von Frau Christiane Glas-Kinateder, Ver.di Bayern in der Personalversammlung am 30.03.2016.

Quelle: AK Kommunikation u.a.

Personalratswahlen am 21. Juni 2016

Die Amtszeit des derzeitigen Personalrates endet am 31. Juli 2016 nach 5 Jahren erfolgreicher Vertretung der Interessen von Beschäftigten und Beamten der Universität Würzburg. Am 21.06.2016 finden die Personalratswahlen für die neue Amtszeit statt.

Gewählt werden neben Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der Universität Würzburg auch Hauptpersonalrat und Haupt-JAV im Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst. Auch auf diesen Listen werden einige Ihrer Kolleginnen und Kollegen aus Würzburg vertreten

sein. Geben Sie uns Ihre Stimme! Sollten Sie an diesem Tag nicht zur Wahl gehen können, fordern Sie einfach Briefwahlunterlagen an. Bitte beachten Sie hier die angegebenen Fristen.

Sie haben die Wahl! Gehen Sie wählen!

Mitreden, Mitbestimmen, Mitgestalten: Das können die Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit Hilfe ihres Personalrats.

Der Personalrat vertritt die ArbeitnehmerInnen, BeamtInnen und Auszubildenden und unterstützt sie in ihren Belangen. Dafür wird er von den Beschäftigten gewählt und legt ihnen gegenüber auch Rechenschaft in den zweimal jährlich stattfindenden Personalversammlungen ab.

Die wichtigsten Aufgaben des Personalrates sind die Mitbestimmung und Mitwirkung bei verschiedenen Vorgängen in der Dienststelle wie Einstellung, Entlassung, Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Ausbau einer familienfreundlichen Universität u.a. im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung und vieles mehr.

Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen
Hier hilft der Personalrat weiter. Er kennt die Rechtsgrundlagen oder kann bei Bedarf weitere Informationen einholen. Der Personalrat ist direkter Ansprechpartner bei allen Fragen und Problemen, die im Zusammenhang mit Ihrem Arbeitsplatz stehen. Die Beratung erfolgt unabhängig und vertrauensvoll. Er begleitet Sie auf Wunsch bei allen Personal- und BEM-Gesprächen. Ebenso ist er auch als Anlaufstelle in der Konfliktberatung tätig.

Gemeinsam für alle ist besser als jeder gegen jeden! Gehen Sie wählen!

Mitdenken, Mitmachen, Mitbestimmen

Den Personalrat wählen, aber richtig:

Für die **Örtliche Personalratswahl** gibt es im Arbeitnehmerbereich nur **EINE GEMEINSAME Liste**. Das heißt, dass bei dieser Wahl das Verfahren der Personenwahl zum Tragen kommt. Was bedeutet das?

Sie können und dürfen **PRO Kandidat NUR 1 STIMME** abgeben.

16 Mitglieder für den Personalrat im Arbeitnehmerbereich sind zu wählen, also können Sie bis zu **16 EINZELSTIMMEN** vergeben.

Beachten Sie bitte, dass Sie NICHT die Liste ankreuzen können. Sie können auch **NICHT** – wie bei der Hauptpersonalratswahl – bis zu **drei Stimmen** den **einzelnen Kandidaten** geben. Der Stimmzettel wäre sonst ungültig!

Im **Beamtenbereich** gibt es ebenso wie im Arbeitnehmerbereich nur eine Liste. Sie dürfen bis zu **3 Einzelstimmen** vergeben, aber **keinem Kandidaten mehr als EINE STIMME**.

Zur Hauptpersonalratswahl: Bei dieser Wahl werden insgesamt 25 Hauptpersonalratsmitglieder aus allen Bereichen des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst gewählt.
Der Hauptpersonalrat ist zuständig bei allen Beteiligungstatbeständen, in denen

das Ministerium zur Entscheidung befugt ist. So setzt er sich auseinander mit Haushalt, Haushaltsvollzug und Stellenbewirtschaftung. Gibt Stellungnahmen ab zu den Auswirkungen von Organisationsuntersuchungen und zur Veränderung von Dienststellenstrukturen (z.B. bayernweite Einführungen von Personalverwaltungsverfahren, Kosten- und Leistungssystemen, Digitalisierung im Rahmen von E-Government-Projekten, Bildungsportalen, integrierten Verfahren für Zeiterfassung, Zutrittskontrolle und Personaleinsatzplanung; diesen Einführungen geht im Regelfall ein Ministerratsbeschluss voraus). Er ist im sogenannten Stufenverfahren die zuständige Personalvertretung und zu beteiligen, wenn eine örtliche Personalvertretung zeitweilig an der Wahrnehmung der Beteiligungsrechte verhindert ist.

Für den Arbeitnehmerbereich sind 7 Personen zu wählen. Da bei der Hauptpersonalratswahl mehrere Listen zur Wahl stehen, können Sie entscheiden, wer Sie vertreten soll. Sie können **EINE Liste** wählen und innerhalb dieser Liste bis zu **7 Stimmen** vergeben. Sie können auch **innerhalb der Liste einem Kandidaten bis zu 3 Stimmen** geben, allerdings darf die **Stimmenobergrenze** von **7 Stimmen** nicht überschritten werden.

Beachten Sie: Wählen Sie nur eine Liste und/oder Kandidaten dieser Liste!

Für den **Beamtenbereich** sind **2 Hauptpersonalratsmitglieder** zu wählen. Bitte bedenken Sie auch hier, dass **nur eine Liste** und/oder nur Kandidaten und Kandidatinnen **EINER Liste** gewählt werden dürfen.

Vergeuden Sie keine Stimme - Gehen Sie zur Wahl!

Gesundheitstag 2016




 in Kooperation mit
 

10. Gesundheitstag 2016
am 21. Juli 2016, 11:00 bis 16:00 Uhr
im Botanischen Garten, Julius-von-Sachs-Platz 4
Thema: Es wird Zeit ...
für Bewegung, Entspannung und vieles mehr!

Weitere Infos [hier](#)

10. Sommerfest des Personalrats



Der Personalrat lädt alle Beschäftigten zum Sommerfest am Donnerstag, den 28. Juli 2016, ab 17.00 Uhr, ein.

Veranstaltungsort ist der **Innenhof vom Servicezentrum Technischer Betrieb Gebäude Z2, Am Hubland, Campus Süd** ([Lageplan](#))

Mit Bratwurst, Steaks, Salaten und Getränken wird für Ihr leibliches Wohl bestens gesorgt.

Bei schlechtem Wetter besteht die Möglichkeit, in das Gebäude auszuweichen.

Quelle: AK Kommunikation

Allgemeine Rechte und Pflichten zum Thema Urlaub

Urlaubsantrag/Urlaubslisten, Urlaubsplan

Der Urlaub muss rechtzeitig schriftlich bei dem jeweiligen Vorgesetzten beantragt und von ihm genehmigt werden. Ungenehmigt in den Urlaub zu gehen, bedeutet „eine besondere Beharrlichkeit in der Arbeitsverweigerung“. Ebenso kann der Urlaub auch nicht über den genehmigten Termin hinaus eigenmächtig verlängert werden.

Den Urlaubswünschen der Beschäftigten ist zu folgen, soweit keine dringenden dienstlichen Gründe (die müssen allerdings außergewöhnlich sein und im Zweifelsfall vor dem Arbeitsgericht standhalten) oder soziale Gesichtspunkte des Antragstellers oder seiner mit der Vertretung beauftragten Kollegen (z.B. schulpflichtige Kinder, Betriebsurlaub des Ehepartners) entgegenstehen. Um Überschneidungen mit anderen Kollegen festzustellen und zeitnah klären zu können, könnte Anfang des Jahres eine Urlaubsliste erstellt werden. In diese Urlaubsliste sind die Urlaubswünsche der Beschäftigten aufzunehmen, eine bindende Wirkung entsteht jedoch nicht.

Deshalb ist es erforderlich, seinen Urlaubsantrag rechtzeitig zu stellen und auch genehmigen zu lassen. Im Einzelfall kann es ratsam sein, eine Entscheidungsfrist von zwei Wochen dem Fachvorgesetzten zu stellen und gleichzeitig darauf hinzuweisen, dass man nach Fristablauf von einer Genehmigung des Urlaubs ausgeht, sollte keine ausdrückliche Ablehnung erfolgen. Ist die Genehmigung des Urlaubs (Erteilung) erfolgt, kann der Arbeitgeber ebenso wenig wie der Arbeitnehmer die Urlaubserteilung einseitig widerrufen (BAG 29.01.1960). Die Festsetzung des Urlaubstermins ist eine Willenserklärung und mit ihrem Zugang wirksam geworden.

Ablehnung des Urlaubsantrages

Was aber, wenn der/die Vorgesetzte den Urlaubsantrag des Erholungsurlaubs ablehnt, der/die Beschäftigte jedoch auf seinen Urlaubsanspruch besteht? Der/die Vorgesetzte hat die dienstlichen Gründe, die einer Urlaubsgewährung entgegenstehen, schriftlich darzulegen und mit der Bitte um Entscheidung an den Dienststellenleiter weiterzuleiten. Wenn zwischen Dienststellenleiter und Beschäftigtem kein Einverständnis erzielt wird, ist zum Schutz des Beschäftigten die Mitbestimmung des Personalrates vorgeschrieben.

Rückruf aus dem Urlaub

Zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen. Dem Arbeitnehmer ist uneingeschränkt zu ermöglichen, die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit selbstbestimmt zu nutzen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind an den Zeitraum des ordnungsgemäß erteilten Urlaubs gebunden. Eine einseitige Änderung in Form eines Widerrufs oder der Rücknahme eines einmal gewährten Urlaubs ist dann grundsätzlich nicht mehr möglich (BAG 9 AZR 11/05).

Eine Vereinbarung, in der sich der Arbeitnehmer dagegen verpflichtet, den Urlaub im Falle des Rückrufs durch den Arbeitgeber abzuberechnen und die Arbeit wiederaufzunehmen, verstößt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gegen zwingendes Urlaubsrecht (§ 13 BUrlG) und ist daher rechtsunwirksam (BAG 9 AZR 404/99 und 9 AZR 405/99). Es besteht daher auch keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber seine Urlaubsanschrift mitzuteilen.

In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer freiwillig seinen Urlaub abbricht, muss der Arbeitgeber die Rückholkosten für den Beschäftigten und aller mitgereisten Familienmitglieder übernehmen. Es sind auch die Aufwendungen zu erstatten, die dem Arbeitnehmer unnütz entstanden sind. Dazu gehören Hotelkosten und gebuchte, nicht mehr stornierbare Rundreisen. Leistet der Arbeitnehmer dem Rückruf des Arbeitgebers nicht Folge, muss er nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG nicht mit Konsequenzen rechnen.

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Mit der Bezeichnung des Urlaubs als Erholungsurlaub wird deutlich, der Gesetzgeber wollte dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, seine Arbeitskraft wieder aufzufrischen. Das Erholungsbedürfnis wird dabei für jeden Arbeitnehmer vermutet. § 8 BUrlG verbietet jede Erwerbstätigkeit während des Urlaubs, wenn diese dem Urlaubszweck widerspricht.

Erlaubt sind gemeinnützige Arbeiten, Hausbau, Gartenpflege oder eigene Landwirtschaft und Nebentätigkeiten. Auch Gefälligkeitsarbeiten für Verwandte und Nachbarn sowie Arbeiten im Betrieb des Ehepartners sind zulässig (LAG Köln, 2 Sa 674/09). Den Kollegen während der Freizeit Auskunft zu geben ist ebenfalls keine Erwerbstätigkeit, entspricht aber nicht dem Sinn des Gesetzes.

Krankheit im Urlaub

Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Dabei ist darauf zu achten, den Vorgesetzten unverzüglich (ohne schuldhaftes Verzögern) zu informieren und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung fristgerecht einzureichen ist. Wenn der Arbeitnehmer im Ausland erkrankt, muss er seinen Vorgesetzten gleichfalls schnellstmöglich über die Arbeitsunfähigkeit, deren Dauer und seinen Aufenthaltsort (Adresse) informieren. „Schnellstmöglich“ heißt, am ersten Krankheitstag per Telefon oder Email. Ein einfacher Brief reicht auf keinen Fall.

Es ist zu beachten, dass der Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung eines ausländischen Arztes der gleiche Beweiswert zukommt, wie der eines deutschen Mediziners. Der Arzt muss nicht nur die Krankheit, sondern auch die Arbeitsunfähigkeit bescheinigen. Der Arbeitnehmer hat bei Erkrankungen im Ausland darüber hinaus die Pflicht, auch der Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Sowohl seiner Krankenkasse als auch dem Arbeitgeber muss er die Rückkehr nach Deutschland unverzüglich mitteilen, selbst wenn er weiterhin nicht arbeitsfähig ist. Am ersten Arbeitstag nach der Erkrankung (Dienstantritt) hat sich der Beschäftigte bei seinem Vorgesetzten zurückzumelden.

Berufliche Chancengleichheit für Frauen?

**Frauen warten noch immer auf gleiche Chancen im Job
Lohnlücke und Aufstiegshürden.... noch immer geht es für viele Frauen im Job
nur zäh voran:**

Wie sieht die Situation für Frauen aus?

Es gibt Bewegung, aber noch lange nicht genug: Frauen haben in der Arbeitswelt auch heute mit teils erheblichen Nachteilen zu kämpfen ob es nun darum geht, den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten oder fürs Alter vorzusorgen.

Zum Internationalen Frauentag am 08.03.16 blieb die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern deshalb zentrales Thema.

Wo liegen die größten Defizite? Und wo gibt es Fortschritte?

Berufliche Qualifikation

Frauen in Deutschland sind heute so gut ausgebildet wie nie zuvor. So konnte im Jahr 2011 nach neuesten Daten des Statistischen Bundesamtes gut ein Viertel der erwerbstätigen Frauen einen Hochschul- oder vergleichbaren Abschluss vorweisen, und bei den jüngeren Frauen im Job zwischen 30 und 34 Jahren lag dieser Anteil mit 35 Prozent sogar noch über dem der gleichaltrigen Männer (31 Prozent). Zugleich sank der Frauenanteil an den gering qualifizierten Arbeitskräften. Das bedeutet aber nicht unbedingt, dass Frauen auch Jobs machen, die ihrer Ausbildung entsprechen: 2014 etwa sahen sich 14 Prozent der berufstätigen Frauen für ihre Arbeit überqualifiziert und damit ein spürbar größerer Anteil als bei den Männern (10 Prozent).

Erwerbsbeteiligung und Arbeitsbedingungen

Die Zahl der Erwerbstätigen ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen und das liegt nicht zuletzt daran, dass mehr Frauen berufstätig sind. Trotzdem arbeiten sie im Vergleich zu Männern noch immer seltener. Vor allem ab Familiengründung zieht sich ein Teil der Frauen zumindest zeitweise vom Arbeitsmarkt zurück um später häufig in Teilzeit oder über Minijobs wieder einzusteigen. Beide Modelle werden von Frauen nach wie vor deutlich häufiger genutzt als von Männern.

Bezahlung

Hier liegt für viele Experten der Dreh- und Angelpunkt in Sachen Chancengleichheit im Job. Auch wenn das Problembewusstsein gewachsen ist, verdienen Frauen in Deutschland nämlich im Schnitt brutto noch immer rund 22 Prozent weniger als Männer. Damit ist die Lohnkluft in Deutschland so groß wie in kaum einem anderen Land Europas und sie ist erstaunlich stabil. Gründe werden darin gesehen, dass Frauen andere, geringer bezahlte Tätigkeiten machen, häufiger in Branchen mit tendenziell geringerem Verdienst beschäftigt sind, wie etwa im Gesundheitswesen oder im Einzelhandel, und häufiger in Teilzeit arbeiten. Der Arbeitgeberverband BDA sieht die Lohnlücke deshalb auch als "Resultat persönlicher Entscheidungen, die sich auf den Erwerbsverlauf und die berufliche Entwicklung auswirken".

Abhilfe könne nur schaffen, wer an den Ursachen ansetze, so der BDA - durch den Ausbau der Kinderbetreuung, eine erweiterte Berufswahl der Frauen, flexiblere Arbeitszeiten und eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung in der Familie. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) macht sich für ein Recht auf befristete Teilzeit stark - "damit Beschäftigte ihre Arbeitszeit nach Bedarf auch wieder aufstocken können, und auch Männer sich trauen, in bestimmten Lebensphasen ihre Arbeitszeit zu reduzieren". Und Henrike von Platen vom Frauennetzwerk Business and Professional Women (BPW) fordert: Frauen und Männer, aber auch Unternehmen und Politik sollten gemeinsam daran arbeiten, die Lohnlücke zu schließen.

Karrierechancen

Bisher haben es nur wenige Frauen in die höchsten Etagen der Unternehmen in Deutschland geschafft - und auch auf die seit Jahresbeginn geltende Frauenquote für Führungspositionen reagierten viele betroffene Firmen schleppend. Nach einer Studie der Beratungsgesellschaft Kienbaum könnte sich hier etwas tun: Mittlerweile hätten sich die meisten betroffenen Unternehmen entsprechende Zielgrößen gegeben, heißt es in der Studie, die mit lediglich 88 teilnehmenden Unternehmen allerdings nicht repräsentativ ist. Auch BPW-Präsidentin Platen ist aber zuversichtlich, dass die Quote positive Wirkung entfalten wird: "Dieser Stein rollt jetzt gerade, und ich hoffe, dass es ausreicht, mehr Sichtbarkeit von Frauen zu bekommen."

Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung war 2014 ein Viertel der Führungskräfte in der obersten Leitungsebene privater Firmen weiblich, und auf der zweiten Führungsebene lag der Frauenanteil bei 39 Prozent. Chefinnen gibt es dabei häufiger in kleinen Unternehmen, und in Branchen, in denen traditionell viele Frauen unterwegs sind wie Gesundheit, Erziehung und Unterricht. Ein weniger starres Arbeitszeit-Korsett würde aus Sicht der IAB-Forscherinnen Susanne Kohaut und Iris Möller helfen, Karrierehürden beiseite zu räumen. "Wenn Führungsaufgaben in Teilzeit ausgeübt werden, lassen sich familiäre Pflichten besser mit beruflichem Aufstieg verbinden", schreiben die Expertinnen in ihrer Studie.

Quelle: Kanzlei Hentsche, Arbeitsrecht aktuell 03.2016 (dpa)

VBL - Zusatzversorgung

Urteile des Bundesgerichtshofs zu den Startgutschriften nach dem Vergleichsmodell

Der Bundesgerichtshof hat in zwei Revisionsverfahren am 9. März 2016 entschieden, dass die Regelung zu den Startgutschriften für rentenferne Versicherte nach dem Vergleichsmodell unwirksam ist (Aktenzeichen: IV ZR 9/15 und IV ZR 168/15). Auch die Neuregelung durch den Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum ATV und die 17. Änderung der VBL-Satzung beseitige nicht die vom Bundesgerichtshof in seinem Urteil vom 14. November 2007 festgestellte Ungleichbehandlung (Aktenzeichen: IV ZR 74/06). Rentenfern ist grundsätzlich, wer am 1. Januar 2002 pflichtversichert war und das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte.

Das Gesamtdokument finden Sie [hier](#)

Quelle: ver.di TS 2016 BERICHTET Berlin, 05.04.2016 Nr. 003/2016

Dienstbetrieb am Jahresende

Die Universitätsleitung hat mit Zustimmung des Personalrats beschlossen, zur Senkung der Energiekosten vom **27.12.2016** bis einschließlich **30.12.2016** die Heizung auf Wochenendbetrieb zurückzufahren. Die Beschäftigten müssen an diesen vier Tagen Urlaub nehmen, Mehrarbeit abbauen oder im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit „GUT-Tage“ einbringen. Soweit es der Dienstbetrieb unabdingbar erfordert, ist im gebotenen Umfang ein Notdienst aufrechtzuhalten

Berufe und Funktionen an der Universität Würzburg

Funktions-/Berufsbezeichnung

Ewald Burkard

Forstwirt am
Universitätsforstamt Sailershausen



Ewald Burkard (Foto: privat)

1. Auf welchem Gebiet, in welcher Funktion oder in welchem Beruf sind Sie an der Universität Würzburg tätig? Wo arbeiten Sie?

Ich arbeite am Universitätsforstamt Sailershausen, welches der Universität Würzburg unterstellt ist. Dort bin ich als Forstwirt und Sicherheitsbeauftragter für die Waldarbeit beschäftigt.

2. Welche Tätigkeiten und Aufgaben gehören zu diesem Beruf / zu dieser Funktion?

Im Beruf eines Waldarbeiters oder Forstwirtes gehören grundsätzlich nachfolgende Arbeiten zum Tagesablauf:

- Aufforstung
Als Aufforstung wird das Anpflanzen von Bäumen oder die Aussaat von Samen mit dem Ziel einer Bewaldung oft als Wiederherstellung einer früheren, durch Abholzung oder Sturmschäden verschwundenen Bewaldung definiert.
- Bestandspflege
Als Bestandspflege bezeichnet man in der Forstwirtschaft die Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Wuchsförderung einer Forstkultur. Darunter versteht man die Auslese kranker oder ausgefallener Pflanzen, fördert erwünschte Arten und unterdrückt den Wuchs unerwünschter Pflanzen/Bäume Wald. Dadurch soll eine standortgerechte Baumartenmischung mit entsprechender Qualität erzielt werden.
- Holzeinschlag
Die Holzernte - auch Holzeinschlag genannt - bezeichnet das Fällen von Bäumen aus einem Wald/Waldgebiet, um diese zu verkaufen. Dabei fallen Stämme für Sägewerke und Brennholz für die einheimische Bevölkerung an.
- Inventurarbeiten
Bei Inventurarbeiten, die grundsätzlich alle 10 Jahre durchgeführt werden, werden einzelne Bäume anhand von festgelegten Punkten im jeweiligen Waldgebiet vermessen (Durchmesser sowie Höhe des Baumes). Hierdurch wird der Zuwachs am Baumbestand innerhalb dieser 10 Jahre errechnet.
- Es gibt weiterhin zahlreiche Arbeiten, die zu unseren Aufgaben gehören, unter anderem auch der Zaunbau, Wegebau, Wertastungen, Jagd, ...

3. Seit wann arbeiten Sie in dieser Funktion an der Universität Würzburg?

Seit März 1992 arbeite ich für die Universität Würzburg am Universitätsforstamt

Sailershausen, wo ich nach zwei Jahren Berufsausbildung meine zweite Ausbildung als Forstwirt erfolgreich absolviert habe.

4. Welche Schulbildung, Ausbildung oder welches Studium sind für diese Tätigkeiten / Funktion notwendig?

Grundsätzlich benötigt man für diesen Berufsweg einen erfolgreich abgeschlossenen Hauptschulabschluss. Daraufhin kann eine Lehre als Forstwirt an einer staatlich geprüften Forstschule (beispielsweise in Scheyern) absolviert werden. Auch eine Weiterbildung zum Forstwirtschaftsmeister oder Techniker ist bei diesem Berufsweg als Weiterbildung möglich.

5. Was macht Ihnen an Ihrer Arbeit Freude, was gefällt Ihnen weniger? Warum haben Sie diesen Berufsweg gewählt?

Sehr große Freude bereitet mir, dass man an der Gestaltung des Waldes mitwirken kann und so seinen Beitrag an die Natur leistet. Das Wachstum der Pflanzen und Tierarten tagtäglich aufs Neue zu erleben, ist in einem so naturnahen Beruf etwas ganz besonderes. Weniger Gefallen haben wir Waldarbeiter in den harten Wintermonaten an hohen Minustemperaturen.

6. Was könnte besser sein? Welche Wünsche oder Ideen haben Sie?

Für die Zukunft würde ich mir persönlich wünschen, dass der Wald der Universität auch weiterhin so wirtschaftlich und naturnah, wie derzeit, bewirtschaftet wird um unsere Waldgebiete auch für unsere Nachkommen in dieser Form und Artenvielfalt zu erhalten.

Quelle: AK Kommunikation

Zum Schluss



Quelle: ADAC 2016

Der Personalrat wünscht eine gute Reise – Zeit

Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir darauf verzichtet, die weibliche und männliche Form durchgängig zu unterscheiden.

Quellen: Wenn nicht anders angegeben, sind die Artikel vom Arbeitskreis Kommunikation des Personalrates erstellt. Über ein Feedback zur PR Aktuell würden wir uns freuen und nehmen ebenfalls gerne Anregungen und Wünsche entgegen.

Personalrat der Universität, Mensanebengebäude, Am Hubland, 97074 Würzburg
 Internet: www.personalrat.uni-wuerzburg.de/
 E-Mail AK Kommunikation: pr-kommunikation@lists.uni-wuerzburg.de