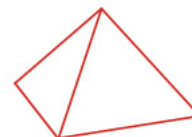




# ver.di Betriebsgruppe

am Karlsruher Institut für Technologie



## Die ver.di KIT Betriebsgruppe

ist ein Zusammenschluss der bisher eigenständigen ver.di Betriebsgruppen am FZK und der Universität Karlsruhe.

Bereits vor dem Startschuss des KIT am 1. Oktober haben sich die ver.di Vertreter zu einer gemeinsamen Betriebsgruppe zusammengeschlossen. Ein nach außen hin sichtbar-

res Zeichen war das gemeinsame Auftreten beim KIT Mitarbeiterfest. Dort nahm die ver.di Mannschaft „ver.di United“ am Menschenkicker Turnier teil. Sportlich vielleicht noch verbesserungswürdig, wurde jedoch der Wille dokumentiert die zukünftigen Probleme gemeinsam lösen zu wollen.



Die ver.di KIT Betriebsgruppen Mannschaft vor dem ersten Spiel (1)

## Der Übergangsrat hat seit dem 1. Oktober seine Arbeit aufgenommen

Durch das KIT-Gesetz vorgegeben ist der Betriebsrat des FZK und der Personalrat der Universität zu einem Übergangsrat mit 42 Mitgliedern verschmolzen worden. In der konstituierenden Sitzung am 6. Oktober wurde der neue Vorsitzende Wolfgang Eppler (bisher Vorsitzender des Betriebsrat FZK) gewählt. Als Stellvertreterin wurde die bisherige Personalratsvorsitzende der Universität Martina Böhm gewählt. Weiterhin wurde der 11-köpfige Vorstand gewählt. Zusätzlich zu den Kollegen

Böhm und Eppler wurden die Kollegen Sabine Berker, Dieter Dennerlein, Susanne Dosenbach, Reinhard Hoffmann, Stefan Kapp, Elke Pöllmann, Ernst Wachter, Bernhard Wiegler, und Eva Wiegner gewählt. Eine wichtige Aufgabe des Übergangsrats ist, zusätzlich zum Tagesgeschäft, die Personalratswahlen im April 2010 vorzubereiten. Wir wünschen allen Mitgliedern des Übergangsrats viel Erfolg in diesen bewegten Zeiten.



## ver.di Betriebsgruppe am Karlsruher Institut für Technologie

### KIT – und was nun ?

Durch den Zusammenschluss von FZK und der Uni Karlsruhe ist das KIT entstanden. Ist die oft zitierte Einmaligkeit dieser Forschungseinrichtung nun Fluch oder Segen?



**Mit wehender Fahne in eine goldene Zukunft (2)**

Der angestrebte Wandel in der deutschen Forschungslandschaft erfordert neue Lösungen. Bestes Beispiel ist, als Antwort auf die Herausforderung Exzellenz Initiative, die Gründung des KIT. Große Erwartungen werden in die Bündelung der Forschung der beiden Einrichtungen gesetzt. Ein weiterer Vorteil soll in der kapazitätsneutralen Aufstockung der Lehre durch Fachpersonal des Campus Nord liegen. Skeptiker sehen allerdings auch hier den Weg zur US-amerikanischen Hochschule. Durch das Diktat der Mittelknappheit werden dort Lehrangebote zunehmend nach dem Gebot ihrer kurzfristigen Verwertbarkeit konzipiert. Die Zentralität der forschungsgeleiteten Lehre schwindet so zu Gunsten von abprüfbarem Wissen. Auch in Deutschland sind durch fehlende Ausfinanzierung von Wissenschaft und Forschung diese Institutionen auf das Einwerben von Drittmittel angewiesen um das Überleben zu sichern. Gerade im Bereich der Drittmittelinwerbung ist KIT erfolgreicher als andere, doch besteht durch den Zwang Mittel ein-

werben zu müssen, die Gefahr Drittmittelprojekte aus ethischen Gründen nicht mehr ablehnen zu können.

### Was bedeutet KIT für den einzelnen Beschäftigten ?

Zum einen ein Wandel in den Organisationsstrukturen die in den Zentralbereichen schon deutlich bemerkbar sind, eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung, vieles anderes mehr. Hauptthema in den nächsten 18 Monaten bis zum Abschluss der 2.Phase des KIT-Gesetzes (Übertragung von Arbeitgeber-eigenschaften, damit verbunden der Vorteil der größeren Selbstständigkeit) ist die tarifliche Situation der Beschäftigten zu klären und zu sichern. Dabei kann es nicht nur um eine Besitzstandswahrung von Altarbeitsplatzbesitzern gehen, sondern es darf nicht zu einer Verschlechterung der Bedingungen bei Neueinstellungen kommen. Der Fortbestand eines Flächentarifvertrags beim KIT ist unabdingbar, die Forderung nach einem eigenen Haustarifvertrag ist entschieden abzulehnen.



**Endzeitstimmung am Campus Süd. Eine Momentaufnahme im Oktober 2009 (3)**

Wir wünschen dass KIT ein Erfolg wird, schließlich hängt vom Erfolg auch die Sicherheit unserer Arbeitsplätze ab.



## ver.di Betriebsgruppe am Karlsruher Institut für Technologie

### Befristete Arbeitsverträge am KIT

Durch die Ausweitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) auch auf Beschäftigte in Technik und Verwaltung ist eine weitere Möglichkeit Arbeitsverträge endlos zeitlich zu befristen für die KIT-Beschäftigten entstanden. Wird die Stelle überwiegend aus Drittmittelprojekte finanziert, ist mit der Änderung des Projekts oder der Finanzierung ein neuer Befristungsgrund entstanden. Die Folge eines solchen Handels sind endlose, oft willkürlich zeitlich befristete Arbeitsverträge (Kettenverträge). Bisherige Praxis ist nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) befristet zu beschäftigen. Dies geht ohne sachlichen Grund nur bis zu einen Zeitraum von 2 Jahren. Werden Sachgründe angegeben ist auch hier eine beliebige Anzahl von Arbeitsverträgen möglich wenn die „Kreativität“ des Arbeitsgebers bei der Auswahl des Sachgrundes groß ist. Aktuell sind am Campus Nord 42% der wissenschaftlichen Mitarbeiter und 30% der nicht wissenschaftlichen Mitarbeiter davon betroffen. Am Campus Süd sind 31% der nicht wissenschaftlichen Mitarbeiter befristet beschäftigt, Tendenz steigend. Die als Alibi für solches Handeln gern zitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter des Campus Süd (93% befristet beschäftigt) haben zumeist als persönliches Ziel eine Promotion zu erreichen (max. Zeitdauer 6 Jahren nach Hochschulrahmengesetz) und können danach weitere 6 Jahre beschäftigt sein.

Die ver.di Betriebsgruppe hat eine Arbeitsgruppe zu dieser Problematik gegründet. Weitere Informationen sind einem gesondert erhältlichen Flugblatt zu entnehmen.

<http://tinyurl.com/Zeitvertrag>

### Verhandlungen zur Entgeltordnung

Auch wenn der TV-L schon seit 2006 in Kraft ist wird für die Eingruppierung der Arbeitnehmer weiterhin der BAT benutzt. Mit den Tarifverhandlungen Ende März 2009 wurde mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TDL) vereinbart die Tätigkeitsmerkmale der Anlagen 1a und 1b des BAT sowie das Lohngruppenverzeichnis des MT-Arb zu überarbeiten und neu in Kraft zu setzen. Die Überarbeitung soll bis Ende Dezember 2009 erfolgen.

<http://entgeltgleichheit.verdi.de>  
<https://mitgliedernetz.verdi.de>

### ver.di Dokumentation zum Thema Arbeitsplatz Hochschule

Die Dokumentation befasst sich mit Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Hochschule“

Die deutsche Wissenschaftslandschaft befindet sich inmitten von gravierenden Veränderungen. Der Bologna Prozess, die Umstellung der hochschulinternen Steuerung auf Controllinginstrumente, eine zunehmend Wettbewerbsorientierung in der Forschung lassen den Wandel zur „unternehmerischen Hochschule“ erkennen. Durch diesen Wandel verändern sich Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsprozesse und Arbeitsbedingungen erheblich. Die akademische Wissensproduktion ist zunehmend ein kollektiver Arbeitsprozess geworden. Universitäten und Fachhochschulen sind daher zwingend darauf angewiesen die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten – der Professoren/innen, der wissenschaftlichen wie auch der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sowie der Hilfskräfte – positiv zu gestalten. Die Arbeitsbedingungen müssen offensiv und mit dem Anspruch auf Nachhaltigkeit zum Thema gemacht werden. Denn auch eine an unternehmerischen Prinzipien orientierte Hochschule basiert auf Arbeit, auf der Arbeit aller ihrer Mitglieder.

<http://biwifo.verdi.de/> -- Arbeitsplatz Hochschule,  
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06669.pdf>

### Campus der Zukunft

Campus der Zukunft - Was ist das?

Mit der Maßnahme "Campus der Zukunft" will ver.di versuchen kurz und mittelfristig die gewerkschaftlichen Aktivitäten auf dem Campus zu bündeln und gleichgewichtig mit den Aspekten

- Arbeitsbedingungen der Beschäftigten
- politische Aktivitäten
- Mitgliederentwicklung

zu verknüpfen.

In den folgenden Ausgaben unserer Betriebszeitung werden wir zu diesen Projekt informieren und ggf. eine Veranstaltung durchführen.

<http://biwifo.verdi.de/cdz/>,  
[http://biwifo.verdi.de/arbeitsgruppen/hs/data/2009-06\\_bologna.pdf](http://biwifo.verdi.de/arbeitsgruppen/hs/data/2009-06_bologna.pdf),  
[http://biwifo.verdi.de/cdz/data/fb5\\_handzettel\\_mittelbau.pdf](http://biwifo.verdi.de/cdz/data/fb5_handzettel_mittelbau.pdf)



## Interview mit Wolfgang Eppler

### **Welches sind die Hauptthemen für den Personalrat bis zur zweiten Phase von KIT?**

**Eppler:** Zunächst geht die ganz normale Arbeit mit Themen wie Datenschutz, Arbeitssicherheit, Konfliktlösung, usw. weiter. Dazu kommen aber mit viel Arbeitsaufwand die Umstrukturierungen in der Infrastruktur. Hier dürfen kein Mitarbeiter und keine Beschäftigte zu kurz kommen. Diese Fragen klären wir in Zukunft im "Gemeinsamen Ausschuss" mit dem Präsidium. Das im KIT-Gesetz beschriebene Schlichtungsverfahren wird sicherlich in nächster Zeit zur Anwendung kommen. Das ist Neuland, und wir müssen Erfahrungen gewinnen, wie mit diesem Instrument umzugehen ist. Schließlich ist ein Top-Thema natürlich der künftige KIT-Tarifvertrag. Das ist im Wesentlichen ein Gewerkschaftsthema, bei dem unsere gewerkschaftlich organisierten Personalräte die betrieblichen Erfahrungen einbringen werden. Dies gilt vor allem auch für die jetzt gerade neu zu verhandelnden Eingruppierungsmerkmale. Hier sollten für Techniker(innen), SekretärInnen, Datenverarbeiter(innen) und Bibliothekar(innen) die Eingruppierungen aktualisiert und verbessert werden.

### **Was hat der Personalrat mit Tarifverträgen zu tun?**

Die meisten Personalräte sind Gewerkschafter und da auch aktiv. Einerseits muss in der täglichen Arbeit genau zwischen Gewerkschaftsarbeit und Personalratstätigkeit unterschieden werden. Personalräte dürfen nicht zum Streik aufrufen, und die Gewerkschaft hat wenig Gelegenheit, mit dem KIT-Präsidium zu verhandeln. Ansonsten ist das Verhältnis zwischen beiden ein Geben und Nehmen. Personalräte profitieren eindeutig von der Unterstützung durch die Gewerkschaft (z.B. bei der Auslegung kniffliger Tariffragen), die Gewerkschaften profitieren stark von den erfahrenen Personalräten, die genau wissen, wo die Beschäftigten der Schuh drückt. Bei Tarifverhandlungen, die KIT betreffen, sind auf jeden Fall gewerkschaftlich organisierte Personalräte dabei.



**Übergangspersonalrats Vorsitzender Wolfgang Eppler (4)**

### **Es gibt viele Klagen zu den Tarifverträgen. War das schlechte Arbeit?**

Ein Tarifvertrag ist umso besser, je größer der Druck der Gewerkschaften auf die Arbeitgeber ist. Der Druck der Gewerkschaften auf die Arbeitgeber gelingt umso besser, je mehr Beschäftigte die Gewerkschaften unterstützen und bei Streiks mitmachen. In Forschung und Lehre sind die Gewerkschafter in der Minderzahl. Sollte je KIT Tarifpartner werden, könnten wir mit den wenigen Gewerkschaftsmitgliedern in KIT das heutige Tarifniveau nicht halten!

### **Lohnt es sich Mitglied bei ver.di zu werden?**

Solange es genügend Leute gibt, die für mich auf die Straße gehen, kommt es auf mich selber nicht so an. Werden die aber weniger, bekomme ich das direkt an meinem monatlichen Entgelt zu spüren. Am besten gewerkschaftlich organisiert ist zum Beispiel die Feuerwehr im Campus Nord. Die hatten beim Übergang zu KIT die Angst, dass neu eingestellte Kollegen andere Arbeitszeiten bekommen als sie selber. Die Gewerkschaft nahm das Problem bei den Verhandlungen auf – und hat sich durchgesetzt. Hier hat es sich direkt gelohnt, Mitglied in der Gewerkschaft zu sein. Ansonsten ist für mich das Wichtigste, mit anderen solidarisch zu sein und mich nicht damit zu begnügen, dass es mir selber gut geht. Deshalb bin ich in der Gewerkschaft.



### **Kann KIT scheitern?**

Nein. Das liegt aber nicht daran, dass mit KIT jetzt zwangsläufig alles besser wird. Es heißt nur, dass auch bei schwerwiegenden Problemen in KIT das Rad nicht mehr zurückgedreht wird und ein unabhängiges Forschungszentrum und eine unabhängige Universität entstehen. Es ist auch niemand daran interessiert, ein Scheitern von KIT festzustellen. Auf der einen Seite die KIT-Macher nicht, weil sie viel zu viele Vorschusslorbeeren verteilen. Auf der anderen Seite die Beschäftigten und die Beschäftigtenvertreter wie Personalrat und Gewerkschaft: für sie wäre ein Scheitern von KIT katastrophal, da dies unmittelbar Auswirkungen auf die Beschäftigung und Arbeitsplätze hat. Aber allen Beteiligten muss sehr daran gelegen sein, Missstände in KIT frühzeitig zu erkennen und sie schnellstens möglich zu beseitigen. Damit muss sofort begonnen werden. Eine Schwachstelle ist seit längerem offensichtlich: das Präsidium reißt zu viele Angelegenheiten an sich - auch äußerst unwichtige - und kommt nicht dazu, Entscheidungen zeitnah zu treffen. Das Schlimme daran ist: die Kritik fällt nicht auf das Präsidium zurück, sondern auf die Beschäftigten in Verwaltung und Technik. Hier klemmt es zur Zeit enorm, weshalb es in manchen Abteilungen richtig gärt. Die Fehler des Präsidiums müssen offen zugegeben werden!

### **Der ehemalige Vorstandsvorsitzende des Forschungszentrums, Reinhard Maschuw, sagte einmal, wenn die Bürokratie in KIT größer wird, dann ist KIT gescheitert.**

Das war nicht nur er, der das gesagt hat. Tatsache ist, dass der Verwaltungsaufwand eindeutig gestiegen ist. Es gibt Verwaltungsangestellte, die haben auf einmal zwei Büros, eins im Norden, eins im Süden. Ob die Akten ebenfalls verdoppelt werden? Funktionierende Strukturen auf dem einen Campus werden auf den anderen Campus verlegt, wo diese Aufgabe noch nie bearbeitet wurde. Überhaupt hat man den Eindruck, dass die Kommunikation zwischen den Organisationseinheiten eines Campus besser funktioniert als innerhalb einer

auf zwei Campus verteilten Arbeitsgruppe. Als Optimist hoffe ich, dass dieser Aufwand wieder zurückgeschraubt wird. Ich vermute aber, dass dabei auch einige Dienstleistungen, die wir derzeit ganz selbstverständlich in Anspruch nehmen, abgebaut werden. Als Personalrat werde ich mich dafür einsetzen, dass dies nicht geschieht.

**Vielen Dank für das Interview.**



## **Interview mit Martina Böhm**

### **Mit dem Zusammenschluss zum KIT hat sich die Zahl der Beschäftigten etwa verdoppelt. Wie bewältigt der Personalrat den Zuwachs an Arbeit?**

**Böhm:** Zunächst einmal haben wir unsere Zahl im Personalrat ja auch verdoppeln können, was nicht selbstverständlich ist. In zahlreichen Verhandlungen ist es uns gelungen, das Ministerium davon zu überzeugen, dass KIT nur mit einer gut ausgestatteten Mitarbeitervertretung funktionieren kann. Mit der im Landespersonalvertretungsgesetz vorgegebene Zahl von 25 Personalratsmitgliedern wäre es nicht möglich gewesen, alle uns gesetzlich zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen und darüber hinaus die Beschäftigten in arbeitsrechtlichen Fragen zu beraten und bei Konflikten mit Vorgesetzten und Kollegen zu vermitteln. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, dass der Personalrat an den beiden Standorten Campus Nord und Campus Süd und in beiden Missionen Universität und Forschung gleichermaßen präsent ist, und dies auch nach den nächsten Personalratswahlen im April 2010 sein wird

### **KIT ist eine gemeinsame Einrichtung des Landes. Welche Probleme sind dadurch entstanden ?**

Die Probleme erfährt jeder Beschäftigte unmittelbar, der jetzt in einer Infrastruktureinheit aus Nord und Süd mit den neuen Kollegen und Kolleginnen zusammenarbeitet, wie z.B. Rechenzentren, Bibliothek und Verwaltung. Die Kollegen und Kolleginnen kommen aus zwei unterschiedlichen Welten. Das Forschungszentrum war eine GmbH in der Helmholtzgesellschaft und die Universität eine Einrichtung des Landes. Da sind die gesetzlichen Voraussetzungen und Arbeitsweisen in vielen Fällen anders. Man kann sich vorstellen, dass es nicht einfach ist, wenn Beschäftigte aus dem einem Campus Vorgesetzte aus dem anderen Campus haben und jede „Seite“ zunächst davon ausgeht, dass die von ihr angewandte Arbeitsweise etc. die Richtige ist. Da gibt es jede Menge Reibungsverluste, die Ängste, etwas zu verlieren sind überall zu spüren und das ist für die Gemeinsamkeit der Arbeit nicht gerade förderlich. Misstrauen und Vorbehalte sind da an der Tagesordnung. Nicht gerade

hilfreich ist in dieser Situation, dass die Leitungsstrukturen erst allmählich klar werden.



**Stellvertretende Vorsitzende des ÜPR  
Martina Böhm (5)**

### **Wie ist die Situation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Instituten?**

Diese Kollegen und Kolleginnen arbeiten zum Teil schon lange – teilweise seit vielen Jahren - mit den Kollegen und Kolleginnen aus dem Forschungszentrum zusammen. Sie haben nicht so sehr unter unklaren Führungsstrukturen und „Übernahmeängsten“ zu leiden. Sie haben vielmehr bedingt durch die unterschiedliche Tarifbindung besondere Probleme. So wird der eine Kollege nach dem Tarifvertrag der Länder und der andere nach dem Tarifvertrag der Kommunen bezahlt. Der Eine bekommt ein Leistungsentgelt und macht regelmäßig Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen, der Andere nicht. Die Unterschiede in der Bezahlung sind vielleicht nicht gravierend, aber sie sind da und müssen schnellstmöglich beseitigt werden, ohne dass jemand Nachteile erleidet. Hierfür hat die Gewerkschaft einen guten Übergangstarifvertrag ausgehandelt. Ein weiteres Problem ist, dass inzwischen fast die Hälfte der im Campus Süd beschäftigten Institutsmitarbeiter nur einen befristeten Ver-



## ver.di Betriebsgruppe am Karlsruher Institut für Technologie

trag hat, wogegen die Kollegen im Campus Nord da noch viel besser dastehen. Auch hier ist eine Verbesserung der Situation dringend notwendig, wenn man verhindern will, dass die Motivation sinkt und wichtiges know-how verloren geht.

Außerdem muss man endlich damit aufhören, zwar die Anforderungen zu steigern, die Bezahlung aber nicht. Es kann nicht sein, dass Einstellungsgespräche für eine Sekretärin auf Englisch geführt werden und dann eine Bezahlung nach E6 angeboten wird! Wer Qualität erreichen will, muss auch ein entsprechendes Entgelt zahlen wollen und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten.

### **Wie sind diese Probleme zu lösen ?**

Zunächst einmal muss wieder ein „Wir-Gefühl“ geschaffen werden. Das KIT braucht nicht nur exzellente Köpfe in der Wissenschaft sondern im gleichen Maße die große Zahl an Personen, die ihnen zuarbeiten, angefangen bei den Reinigungskräften und Hofarbeitern, den Beschäftigten in der Wache und der Pforte, den TelefonistInnen, den SekretärInnen, den Labor- und Werkstattmitarbeitern usw. Wir haben „unsere Universität“ und „unser Forschungszentrum“ verloren, ohne etwas gehaltvolles anderes zu bekommen. Noch hat KIT für die Beschäftigten nicht viel mit dem zu tun, was uns die vielen schönen Broschüren vormachen wollen. Die Gefühle des Verlustes zeigen die Kreuze, die in den letzten Wochen auf dem Campus Süd aufgestellt worden sind eindringlich. Im Infrastrukturbereich fehlt noch die überzeugende Umsetzung des Vorhabens KIT. Hier wächst nichts zusammen, hier wird etwas zusammengestoppelt.

### **Mit welchen Themen wird sich der Personalrat in den nächsten Monaten schwerpunktmäßig befassen?**

Die Zusammenlegung einzelner Bereiche wird nicht ohne Komplikationen verlaufen – wir werden uns hier vehement für die Interessen der Kollegen und Kolleginnen einsetzen. In der Weiterentwicklung von KIT ist vorgesehen, dass KIT Arbeitgeber- und Dienstherreneigen-

schaft erhält. Wir werden uns mit Unterstützung der Gewerkschaft dafür einsetzen, sowohl eine vernünftige Lösung in der Tarifrfrage zu erzielen als auch eine vernünftige Regelung für die Übernahme der Beamten und Beamtinnen zu erzielen. Für die Beamten und Beamtinnen müssen gesetzliche Regelungen getroffen werden, die garantieren, dass Beamte und Beamtinnen entweder beim Land verbeamtet bleiben oder alle Ansprüche, die Landesbeamte haben, dynamisch weiter gelten.

**Vielen Dank für das Interview.**



### **Prekäre Arbeit Ursachen – Folgen-Handlungsmöglichkeiten**

In dieser ver.di Dokumentation einer Fachtagung der ver.di Fachbereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung, Besondere Dienstleistungen geht es um die Darstellung der Lebenssituation der von prekärer Arbeit Betroffenen.

**Was versteht man unter prekärer Arbeit?**  
Das Wort stammt von zwei lateinischen Wörtern:

precarius - bedenklich, peinlich, unangenehm  
precere - um etwas bitten zu müssen

Gerade der Umstand „um etwas bitten zu müssen“ bezeichnet den Gegensatz zu „auf etwas Rechtsanspruch zu haben“. Zum Beispiel die Situation einer schwangeren Frau in einem befristeten und einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Während die eine einen Rechtsanspruch auf Mutterschutz hat, kann die andere allenfalls um eine Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz bitten.

#### **Wann ist Beschäftigung prekär?**

Bei geringer Arbeitsplatzsicherheit, wenig Einfluss auf die Ausgestaltung der eigenen Arbeitssituation, bei schlechten Chancen auf materielle Sicherung durch Erwerbstätigkeit. Die Folgen sind zu geringes Entgelt, unsichere Beschäftigung, keine gleichberechtigte Integration in soziale Netze am Arbeitsort. Der Abschluss von tariflichen Schutzbestimmungen und dem ungenügenden Schutz vor Wechselfälle des Lebens.

Betroffen sind von prekärer Arbeit u. a. Leiharbeiter/innen, befristet Beschäftigte, 400 Euro- oder Minijobs, Praktikanten.

( <http://biwifo.verdi.de/publikationen>,  
[http://biwifo.verdi.de/publikationen/data/fb5\\_prekaerearbeit.pdf](http://biwifo.verdi.de/publikationen/data/fb5_prekaerearbeit.pdf) )

### **ver.di Mitgliederbefragung am KIT**

Vor einiger Zeit wurde von der ver.di Betriebsgruppe in den Bereichen Campus Nord und Campus Süd eine Mitgliederbefragung durchgeführt. Es wurden alle, in dem ver.di Verteiler erfassten Mitglieder angeschrieben und geben einige Fragen zur Organisationsstruktur zu beantworten, aber auch Kritik und Anregung zu äußern. Die Rücklaufquote war bescheiden, auch wenn man Faktoren wie Urlaubszeit, Mitgliedschaft im Betriebs/Personalrat, aktives

Mitglied in der Betriebsgruppe als Möglichkeit der Nichtäußerung zugrunde legt. Bei den erhaltenen Antworten ist der Wunsch mehr über betriebsinterne, aber auch zu gewerkschaftliche Themen informiert zu werden erkennbar. Um diese Aufgaben bewältigen zu können und im Hinblick auf die Herausforderungen im KIT der nächsten Jahre (z.B. Zugehörigkeit zu einem Flächentarifvertrag vs. Haustarif, begrenzte Dauer von Regelungsab-sprachen) brauchen wir ein hohes Engagement unserer Mitglieder und deren Bereitschaft bei Vor-Ort-Aktionen aktiv mitmachen zu wollen, damit wir in dieser wichtigen Zeit unübersehbar und deutlich Flagge zeigen können.

### **Bei ver.di mitmachen lohnt sich**

Die Mitgliedschaft bei ver.di bieten nicht nur die Möglichkeit bei Arbeitnehmerfragen und Tarifpolitik mitreden zu können, auch ist die Mitgliedschaft mit vielen kostenfreien Vorteilen verbunden, einige sind einmal kurz aufgelistet:

- Lohnsteuerservice
- Freizeitunfallversicherung
- Selbstständigenberatung
- Rentenberatung
- Arbeitszeugnisberatung
- Information zur Ausbildung
- Mietsrechtsberatung
- ACE – 2 Jahre Mitglied sein – eines bezahlen
- GUV / FAKULTA  
21 Euro Jahresbetrag

(<http://www.verdi-mitgliederservice.de/site/inhalte/beraten/beraten-home.php>)

### **Die ver.di-Betriebsgruppe trifft sich regelmäßig einmal im Monat, Infos bei:**

Detlev Meier, Tel. (0721) 608–3954,  
[detlev.meier@kit.edu](mailto:detlev.meier@kit.edu)

### **Weitere Infos zu ver.di Karlsruhe unter:**

[bezirk.mittelbaden-nordschwarzwald@verdi.de](mailto:bezirk.mittelbaden-nordschwarzwald@verdi.de)  
Tel. (0721) 38 46 000

### **V.i.S.d.P. :**

Alexander Schoch, ver.di, Rüppurrer Str.1a,  
76137 Karlsruhe, [Alexander.Schoch@ver.di.de](mailto:Alexander.Schoch@ver.di.de)

### **Bildnachweis:**

- (1), (4): Detlev Meier.  
(2), (3): Peter C. Baumung  
(<http://photo.pcb-net.org>)  
(5): Ernst Wachter