

Personalrat

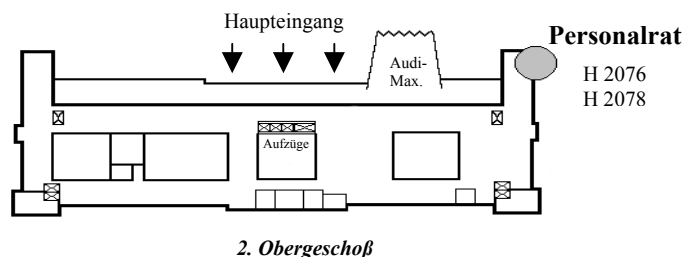


Inhaltsverzeichnis

- Verschlechterungen bei der Altersteilzeit Seite 3
- Aktueller Stand zu den Verhandlungen über die Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ Seite 4
- Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zum Hochschulrahmengesetz Seite 5
- Arbeitslosmeldung 3 Monate vor Arbeitslosigkeit Seite 5
- Urlaub während der Vorlesungszeit Seite 6
- Abmahnungen in den Personalakten Seite 6
- Private Internet-Nutzung am Arbeitsplatz Seite 6
- Hausbewerbungen Seite 7
- Übergangsgeld - der Normalfall - Seite 7
- Auswertung der Fragebogenaktion "Personalversammlung" Seite 8
- Personalversammlung Seite 8

Personalrat	Fax	314 - 23269
	email	personalrat@tu-berlin.de
Geschäftsstelle	Schwank, Monika	☎ 314 - 22901 H 2076
	Sidow, Juliane	☎ 314 - 24648 H 2078

Die Personalratsräume finden Sie im Hauptgebäude (Altbau/Ostflügel) 2. OG.
 Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin
 (Skizze Hauptgebäude, II. OG)



PersRat Vorsitzende und Vorstand	Vorsitzende	Müller-Klang, Michaela	☎ 314 - 21246
	1. Stellv.	Becker-Syed, Anke	☎ 314 - 21246
	2. Stellv.	Hetzel, Manfred	☎ 314 - 21252
	3. Stellv.	Stumpf, Gerd	☎ 314 - 21245
	4. Stellv.	Rohrbeck, Monika	☎ 314 - 21247
		Gentz, Dietmar	☎ 314 - 25337
		Kozica, Simone	☎ 314 - 21247
		Krüger, Manfred	☎ 314 - 22483

Mitglieder im Personalrat	App.-Nr.	Raum	email	Beschäftig- tengruppe
Becker-Syed, Anke	21 246	H 2554a	Anke.Becker-Syed@tu-berlin.de	Ang.
Berens, Ingrid	25 314	BH 411	Ingrid.Berens@tu-berlin.de	Ang.
Dr. Cämmerer, Bettina	72 586	TIB 480	Bettina.Caemmerer@tu-berlin.de	Ang.
Damke, Stefan	79 517	J 246	Stefan.Damke@tu-berlin.de	Ang.
Gentz, Dietmar	25 337	H 2079	Dietmar.Gentz@tu-berlin.de	Bea.
Hetzel, Manfred	21 252	H 2084	Manfred.Hetzel@tu-berlin.de	Bea.
Kischkel, J. Reinhard	25 646	A 905/906	j.reinhard.kischkel@tu-berlin.de	Ang.
Kloth, Christine	72 598 / 72 690	ACK 188 d	Christine.Kloth@tu-berlin.de	Ang.
Dr. Kolbe, Klaus	23 604	H 2021	Klaus.Kolbe@tu-berlin.de	Ang.
Kozica, Simone	21 247	H 2552	Simone.Kozica@tu-berlin.de	Ang.
Krüger, Manfred	22 483 0172 314 3801	TK/Schaltwarte	Manfred.Krueger@tu-berlin.de	Arb.
Kuntzagk, Siegmund	27 881		skuntzagk@galilei.pi.tu-berlin.de	Ang.
Müller-Klang, Michaela	21 246	H 2554a	Michaela.Mueller-Klang@tu-berlin.de	Ang.
Marchand, Rene	22 028 0172 314 3809	PN 007a		Arb.
Rohrbeck, Monika	21 247	H 2552	Monika.Rohrbeck@tu-berlin.de	Ang.
Schulz, Karl-Jürgen	21 975	H 1067	Karl-Juergen.Schulz@tu-berlin.de	Ang.
Stullich, Eva	76 328	UB 341	stullich@ub.tu-berlin.de	Ang.
Stumpf, Gerd	21 245	H 2085	Gerd.Stumpf@tu-berlin.de	Bea.
Weidemann, Hans-Dieter	22 483 0172 314 3795	TK/Schaltwarte	hd.weidemann@tu-berlin.de	Arb.

JAV Jugend – und Auszubilden- denvertretung	Guerrero Vallejo, Andrea ☎ 26414 H 2086 jav@tu-berlin.de www.jav.tu-berlin.de
	Vorsitzende 1. Stellv. Daniel, Pascal • 2. Stellv. Kosmider, Nicole Beyer, Alexandra • Großmann, Julia Schmidt, Martin • Suck, Andrea

VF Vertrauensfrau der Schwer- behinderten	de Nève, Monika ☎ 23123 H 7118 Fax 28316
	1. Stellv. Jelinski, Angelika • 2. Stellv. Dr. Meyer, Bettina 3. Stellv. Briks, Harald • 4. Stellv. Grützenbach, Elisabeth

V.i.S.d.P. : Michaela Müller-Klang, Vorsitzende des Personalrates

➤ Verschlechterungen bei der Altersteilzeit

Unvereinbarkeit des Gesetzes zur Altersteilzeit mit dem Anwendungstarifvertrag Berliner Hochschulen für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte

Der Anwendungstarifvertrag Berliner Hochschulen gilt nicht für Beschäftigte, die Altersteilzeitarbeit leisten. Für diese Beschäftigten wird in dem Anwendungstarifvertrag eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden zugrunde gelegt.

Im März 2004 ist der Bundesagentur für Arbeit aufgefallen, dass es eine Diskrepanz zwischen dem Tarifvertrag des Landes Berlin - und damit auch dem Tarifvertrag Berliner Hochschulen - und dem Altersteilzeitgesetz gibt. Die Bundesagentur vertritt die Rechtsauffassung, dass die in den Tarifverträgen getroffene Regelung dem Altersteilzeitgesetz widerspricht. Die abweichende Definition der bisherigen Arbeitszeit verstoße somit gegen höherrangiges Recht.

Im Altersteilzeitgesetz heißt es unter § 6 Begriffsbestimmungen in Absatz 2: „Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war.“

Das bedeutet, dass alle mit der Altersteilzeit verbundenen Vergünstigungen –zum Beispiel die Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge, die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsbeträge sowie die Zugangsmöglichkeit zur Altersrente nach Altersteilzeitarbeit – sich nur dann nach den entsprechenden Vorschriften ergeben, wenn die Altersteilzeit den Bedingungen des Altersteilzeitgesetzes entspricht. Dieses Gesetz sieht jedoch nicht vor, dass die Beschäftigten von einer tariflich vereinbarten Arbeitszeit ausgenommen werden, wie es in den Tarifverträgen Land Berlin und Berliner Hochschulen geschehen ist.

Dieses betrifft alle Beschäftigten, die nach Abschluss des Tarifvertrages in Altersteilzeitarbeit gegangen sind. Die Vergütung und die Aufstockungsleistungen berechnen sich dann aus dieser geringeren Arbeitszeit. Beschäftigte, die den Vertrag schon unterschrieben, aber noch nicht angetreten haben, können vom Vertrag zurückzutreten.

Zur Zeit laufen Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und dem Land Berlin, bei denen eine Lösung für alle Vertragsvarianten gefunden werden soll.

Anwendung der Mindestnettolohntabelle 2003

Im April und Mai 2004 haben Beschäftigte, die sich bereits in der Altersteilzeitarbeit befinden,

Rückforderungen erhalten, da ihnen zu viel Geld überwiesen wurde.

Ursache für diese Rückrechnung ist die Anwendung der so genannten Mindestnettolohntabelle 2003. Dieses hat zur Folge, dass alle bisher abgeschlossenen Altersteilzeitverträge ab dem 1. Januar 2004 um bis zu 65 Euro Gehalt im Monat gesenkt werden. Diese Vorgehensweise hat die TU von der Senatsinnenverwaltung übernommen.

Der Innensenator – und auch die TU – unterstellt, dass die Tarifvertragsparteien in den Tarifverträgen Land Berlin und Berliner Hochschulen nicht nur die dort genannten Tarifverträge, sondern auch die darin enthaltenen Verweisungen auf Bundesgesetze und –verordnungen ausschließlich auf dem Stand vom 1. Januar 2003 Bezug nehmen wollten. Ein solcher Bezug ist sowohl im Anwendungstarifvertrag als auch im Tarifvertrag zur Altersteilzeitarbeit genannt. Doch eine direkte Bezugnahme war nicht vorgesehen. Eine explizite Regelung wurde von den Tarifvertragsparteien für verzichtbar gehalten. Zur Zeit ist dieses eine Frage der Interpretation der geltenden Verträge. Derzeit laufen Klagen von Betroffenen gegen das Land Berlin. Wir empfehlen allen an der TU Betroffenen schriftlich Widerspruch gegen die Anwendung der Mindestnettolohntabelle 2003 durch die TU einzulegen.

Steuernachforderungen während der Altersteilzeitarbeit

Mit dem Steuerausgleichsverfahren kommt am Jahresende noch die nachträgliche Steuerberechnung für die Aufstockungsbeträge für jede/n Einzelne/n hinzu. Je nach Steuerprogression (Steuerklasse, Einkommenshöhe) ist mit ca. 1000 € und höher Steuernachforderungen zu rechnen. Um das abgesenkte zukünftige Netto auf das bisherige alte Netto (83% Besitzstand) aufzustocken, erhöht sich zugleich der Aufstockungsbetrag bei gleichzeitiger höherer Versteuerung.

Das Thema Altersteilzeitarbeit ist sehr komplex. Da der Entschluss, mit dem Arbeitgeber einen Altersteilzeitarbeitsvertrag abzuschließen, sehr individuelle Berechnungen erfordert, denen immer das persönliche Berufsleben zugrunde liegt, empfehlen wir dringend sich vor Abschluss eines solchen Vertrages ausführlich beraten zu lassen. Hierzu stehen sowohl der Personalrat als auch die Personalabteilung zur Verfügung.

Bitte beachten:
Die derzeitigen Abschlüsse gelten nur für das Land Berlin, für die TUB wird es noch eigene Verhandlungen geben.

➤ **Aktueller Stand zu den Verhandlungen über die Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“**

Im November 2003 hatten wir Sie gebeten zahlreiche Fragen zu Ihren Arbeitszeitwünschen und –vorstellungen zu beantworten.

Unser Ziel ist es, die bestehende, aber durch die veränderten Arbeitszeiten seit Abschluß des TU Tarifvertrages nicht mehr ganz aktuelle Dienstvereinbarung „Gleitende Arbeitszeit“ durch eine Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ zu ersetzen. Unsere zeitliche Vorstellung sah vor,

dass die neue Dienstvereinbarung zum Beginn des Wintersemesters 2004/2005 in Kraft tritt.

Wir haben über den Rücklauf der Umfrage im Personalratsrundbrief Nr. 8/2003 sowie auf der Personalversammlung im Juni 2004 berichtet.

Wie sieht der aktuelle Stand nun aus?

Wir haben mit der Abt. II am 05.04.2004 und am 26.05.2004 zwei Verhandlungsrunden durchgeführt und sind mit insgesamt 3 Punkten auseinander gegangen, in denen wir uns nicht einigen konnten:

Vorschlag des Personalrats aufgrund der Auswertung der Fragebogenaktion	Auffassung der Dienststelle nach Prüfung des Vorschlags des Personalrats
<p>Integration des wissenschaftlichen Personals mit und ohne Lehre in die neue Dienstvereinbarung</p> <p>Begründung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überstundenanträge werden nicht gestellt, weil berufliche Abhängigkeiten bestehen ▪ Mehrarbeit ist die Regel 	<ul style="list-style-type: none"> ● Beschwerden über Mehr- oder Minderleistung von Arbeitszeit nicht bekannt ● Überstundenanträge liegen nicht vor ● dem Personalrat wird unterstellt, er verfolge nur die politische Absicht, Mehrarbeit beim wissenschaftlichen Personal sichtbar zu machen (siehe WM-Studie) ● für die WMs gibt es keine Arbeitszeitregelung ● WMs ohne Lehre unterliegen der bisherigen Dienstvereinbarung „Gleitende Arbeitszeit“
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitszeitrahmen von 6.00 – 20.00 Uhr - für alle Beschäftigten ▪ Kernzeit von 10.00 – 14.00 Uhr für alle Beschäftigten alternativ: Beginn der Kernzeit 9.30 Uhr 	<ul style="list-style-type: none"> ● Anwesenheit der Beschäftigten für Absprachen, Teamsitzungen etc. zu kurz ● Kernzeit weiterhin von montags bis donnerstags von 9.00 – 15.00 Uhr und freitags von 9.00 – 14.00 Uhr - also keine Veränderung
<ul style="list-style-type: none"> ● Einführung von Arbeitszeitkonten oder Möglichkeiten der Inanspruchnahme von stundenweiser und tageweiser Abgeltung oder Urlaubsverlängerung oder zeitweisen Arbeitszeitverkürzung oder für diejenigen, die aufgrund von angehäufter Mehrarbeit früher ausscheiden wollen, ein Lebensarbeitszeitkonto 	<ul style="list-style-type: none"> ● Abt. II befürchtet: <ul style="list-style-type: none"> - missbräuchliche Aufzeichnungen von geleisteter Mehrarbeit - eine Erhöhung von Personalkosten ● Zustimmung nur bei flächendeckender Einführung einer elektronischen Zeiterfassung



Es fanden Gespräche mit dem Kanzler als Verwaltungsleiter der TU über die unbefriedigende Situation statt. Er teilte uns mit, dass die TU-Leitung bisher noch keine Gelegenheit hatte, ausführlich über die Vorstellungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit nachzudenken und zu diskutieren; dies sei aber im Wintersemester beabsichtigt.

Wir bedanken uns an dieser Stelle nochmals für Ihre große Bereitschaft, sich an der Umfrage zur Arbeitszeit zu beteiligen. Wir werden weiterhin hartnäckig über eine an den Wünschen und Argumenten der Beschäftigten orientierte Dienstvereinbarung "Flexibilisierung der Arbeitszeit" verhandeln und Ihnen über den Fortgang berichten.

➤ **Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zum Hochschulrahmengesetz**

Am 27. Juli 2004 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass die 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes mit dem Grundgesetz nicht vereinbar und deshalb nichtig ist.

Was bedeutet das für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Neben den Festlegungen zu Juniorprofessuren betrifft die Entscheidung auch die Befristungsvorschriften der §§ 57a und 57f HRG für WiMis (6 Jahre vor der Promotion, 6 Jahre als Post Doc). Deshalb können Befristungen ab sofort nicht mehr auf diese Paragraphen der 5. Novelle gestützt und auch die Übergangsvorschrift (6. Novelle, § 57f Abs. 2), die eine Übergangszeit für Verlängerungen von „alten“ Verträgen nach „altem“ Recht bis zum Februar 2005 vorsah, kann nicht mehr herangezogen werden.

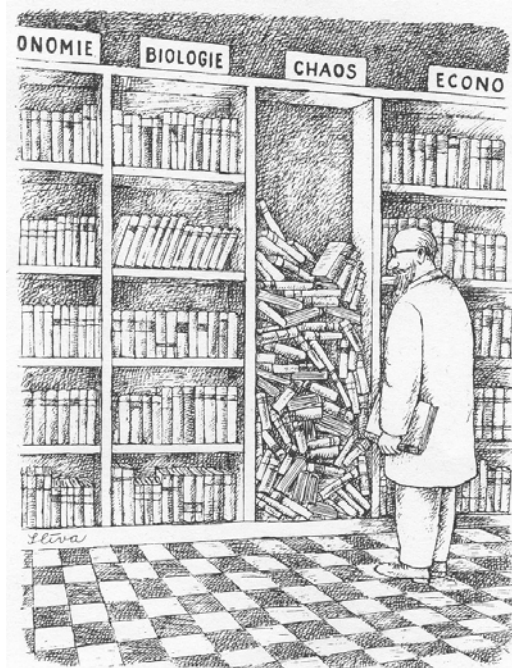
Nun ist es wieder möglich, für die gesamte Laufzeit z.B. eines Drittmittelprojektes eingestellt zu werden, auch wenn anrechenbare so genannte Vordienstzeiten vorhanden sind (Zeiten, während derer man schon in anderen Forschungseinrichtungen oder an anderen Projekten in der TU gearbeitet hat und damit den 6-Jahres-Zeitraum überschreiten würde). In Einzelfällen wird von der Personalabteilung bereits die Befristung betroffener Drittmittelbeschäftigter der Laufzeit des Projektes angepasst.

Die Befristungsdauer für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Qualifikationsstellen verringert sich derzeit durch Geltung der 4. Novelle des Hochschulrahmengesetzes wieder auf maximal 5 Jahre. Dabei werden allerdings nur die bei derselben Hochschule in einem Arbeitsverhältnis verbrachten Zeiten angerechnet.

Ob zukünftig die Vorschriften des „alten“ Hochschulrahmengesetzes (4. Novelle) als Rechtsgrundlage für die Befristung eines Arbeitsvertrages herangezogen werden können, ist jedoch noch nicht abschließend geklärt.

Nach Auffassung der Senatsverwaltung Wissenschaft, Forschung und Kultur und der Universitätsleitung werden die nach der 5. Novelle abgeschlossenen Verträge ohne Änderung bis zum angegebenen Befristungsende weitergeführt.

Demgegenüber gehen die Gewerkschaften ver.di und GEW davon aus, dass Verträge, die auf der Grundlage der 5. Novelle des HRG in der Zeit vom 23.2.2002 bis 27.7.2004 abgeschlossen wurden, im Sinne der Entscheidung des BVerfG ohne Rechtsgrund erfolgt sind und deshalb Grund zu der Annahme besteht, dass in Folge einer unwirksamen Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist.



Bitte beachten:

Aus gegebenem Anlass weisen wir nochmals auf den nachfolgenden Artikel hin.

Arbeitslosmeldung 3 Monate vor Arbeitslosigkeit - § 122 SGB III -

Bislang konnte sich ein Arbeitnehmer bereits 2 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit beim Arbeitsamt persönlich arbeitslos melden und einen Antrag auf Arbeitslosengeld (mit Wirkung zum ersten Tag der Arbeitslosigkeit) stellen. Ab 1.1.2004 **muss** er dies bereits 3 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit tun. Unabhängig davon besteht die seit dem 1.7.2003 bestehende Pflicht für Arbeitnehmer, sich **unverzüglich** beim Arbeitsamt persönlich arbeitsuchend zu melden, wenn sie den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kennen.

➤ Urlaub während der Vorlesungszeit

Zahlreiche Anrufe und Nachfragen nehmen wir zum Anlass, nochmals auf die Urlaubsregelungen für die Beschäftigten hinzuweisen, die keine Lehre durchführen:

In einem Rundschreiben von IIBc vom 20.02.2001 (Gruppe F) ist der Personenkreis, der während der Vorlesungszeit „ urlaubsberechtig „ ist, klar geregelt.

Alle Beschäftigten ohne Lehraufgaben dürfen während der Vorlesungszeit Urlaub nehmen.

Für alle anderen gilt folgende Regelung: „ Das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Lehraufgaben hat seinen Erholungsurlaub gem. § 97 Abs. 1 Berliner Hochschulgesetz in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen.“

Außerhalb dieser Regelungen ist es aber auch möglich, nach Absprache mit den Fachgebietsleitungen / ProfessorInnen / HochschullehrerInnen Urlaub in der Vorlesungszeit zu nehmen.

Sinnvoll erscheint es uns, gleich zu Beginn eines neuen Jahres eine Urlaubsliste zu erstellen, um rechtzeitig die Überschneidungen zu klären und Konflikte zu vermeiden.

➤ Abmahnungen in den Personalakten

Wir weisen auf folgenden Sachverhalt hin:

Nimmt der Arbeitgeber eine Abmahnung ohne vorherige Anhörung der/des Angestellten gemäß § 13 Abs. 2 Satz 1 BAT, der Arbeiterin/des Arbeiters gemäß § 11a BMT-G zu den Personalakten, so hat der/die Angestellte bzw. die Arbeiterin/der Arbeiter grundsätzlich einen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte.

Die nachträgliche Anhörung der/des Angestellten bzw. der Arbeiterin/des Arbeiters in Form der Übersendung des zu den Akten genommen Abmahnungsschreibens heilt den Mangel nicht; es genügt nicht, die/den Angestellte/n bzw. die Arbeiterin/den Arbeiter auf ihr/sein Recht zu verweisen.

Abmahnungsberechtigt sind ausschließlich die Personalteams.

➤ Private Internet-Nutzung am Arbeitsplatz

Aus gegebenem Anlass wollen wir darauf aufmerksam machen, **dass eine private Nutzung des dienstlich bereitgestellten Internet-Anschlusses kritisch zu handhaben ist.**

Ganz bewusst haben wir bei der inhaltlichen Gestaltung der „Dienstvereinbarung über die Nutzung von Internet Diensten in der TU Berlin“

auf ein Verbot der privaten Nutzung verzichtet. Von Zugriffen auf oder gar Bestellungen bei Versandhäusern, Teilnahme an Internet-Versteigerungsauktionen ist abzuraten, weil der Arbeitgeber aufgrund der mitlaufenden Protokolle die Möglichkeit hat, diese Aktionen rückzuverfolgen und ggf. daraus arbeitsrechtliche Konsequenzen ableiten kann.

(http://www.tu-berlin.de/personalrat/DIENSTVEREINBARUNGEN/dv_Internet_diensten.pdf)



Die Sanduhr signalisiert lediglich die Zeitspanne zwischen Einschalten des Computers und dem ersten Nerven zusammenbruch ...

➤ Übergangsgeld - der Normalfall -

Alle Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter erwerben nach einem Jahr ununterbrochener Beschäftigung einen Anspruch auf Zahlung von Übergangsgeld gem. §§ 62 - 64 BAT bzw. §§ 58 - 60 BMT-G.

Umfasst die Beschäftigung allerdings einen Zeitraum von fünf und mehr Jahren, entfällt der Anspruch, da eine Anwartschaft auf eine Versorgungsrente erworben wurde. Weitere Ausschlussgründe sind z.B.

- die eigene Kündigung
- auch Abschluß eines Auflösungsvertrages
- selbstverschuldete Kündigung
- ein Anschluß-Vertrag unter Anwendung von BAT oder BMT-G.

Das Übergangsgeld orientiert sich an der zuletzt gezahlten Monatsvergütung bzw. an dem zuletzt gezahlten Lohn, je vollem Beschäftigungsjahr beträgt es ein Viertel des Gehalts bzw. Lohnes.

Der zu zahlende Mindestbeitrag beläuft sich auf die Hälfte des Gehalts bzw. des Lohnes und beträgt höchstens das Vierfache.

Das Übergangsgeld wird Mitte des Monats gezahlt, erstmalig in dem Monat der auf das Ausscheiden folgt.

"Übergangsgeld" Rechtsgrundlage: §§ 62 - 64 BAT und §§ 58 - 60 BMT-G; der vollständige Text wird auf der homepage des Personalrats unter www.tu-berlin.de/personalrat/ veröffentlicht.

➤ Hausbewerbungen

Viele Kollegen und Kolleginnen, die sich innerhalb der TU auf einen anderen Arbeitsplatz bewerben, tun dies nur mit einer Kurzbewerbung und der Erlaubnis, dass Einblick in die Personalakte genommen werden kann.

In Ihrem eigenen Interesse als BewerberIn bittet der Personalrat Sie, auch in diesen Fällen ausreichende Unterlagen über Fähigkeiten und bisherige Tätigkeiten mitzusenden, da die auszuwählenden Personen (meist ProfessorInnen) keine Zeit und Lust haben, sich Personalakten anzuschauen.

Kurzbewerbungen geraten deshalb oft – im wahrsten Sinne des Wortes – zu kurz und bleiben bereits vor den Vorstellungsgesprächen auf der Strecke.

Zu den üblichen Bewerbungsunterlagen gehören:

- Bewerbungsschreiben
 - Lebenslauf
 - ggf. Abschlusszeugnis der Schule
 - Abschlusszeugnis der Berufsausbildung
 - Arbeitszeugnisse
 - ggf. Nachweise über Weiterbildungsmaßnahmen
-

*** Achtung *** Achtung *** Achtung ***

Bitte beachten Sie:

**Im Dezember 2004 finden
Neuwahlen für Ihre
Personalvertretung statt.**

*** Achtung *** Achtung *** Achtung ***

➤ **Auswertung der Fragebogenaktion
"Personalversammlung"**

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir bedanken uns für Ihre Teilnahme an
der Umfrage zum Thema "Personalver-
sammlung".**

In diesem Zusammenhang möchten wir uns entschuldigen, dass wir auf die Möglichkeit einer anonymen Teilnahme an der Umfrage nicht explizit hingewiesen haben. Es gingen insgesamt 210 Fragebögen ein - davon wurden 167 unter Anga-

be der Absenderin bzw. des Absenders und 43 anonym zurückgesandt (Stand 06.08.2004). Ihren Antworten konnten wir wertvolle Hinweise entnehmen sowie eine Vielzahl von konstruktiven (und teils sofort umsetzbaren) Vorschlägen.

Die Auswertung wird noch etwas Zeit benötigen. Gewonnene Erkenntnisse/Ergebnisse werden im zeitlichen Zusammenhang mit der nächsten Personalversammlung vorgestellt.

Aber eines ist jetzt schon klar: Die nächste Personalversammlung findet nicht an einem Freitag statt. Halten Sie sich bitte schon mal Mittwoch, den 24. November 2004 frei ...

*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***

Der Termin der nächsten Personalversammlung :

Mittwoch ! Mi. 24. November 2004

wie immer um 09:00 Uhr

!!! BITTE NOTIEREN !!!

*** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS *** NEWS ***