

Mitteilungen des Personalrats der Universität Heidelberg
Nr. 2/07 September 2007

Inhalt

Seite

Dauerthema Parkraumbewirtschaftung und Jobticket	3
Geldsegen	4 – 6
Kurz mitgeteilt	7
Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen	8
Suchtprobleme am Arbeitsplatz	9 – 10
Gastartikel zum Energiesparen 1 und 2	11 – 13

Dauerthema Parkraumbewirtschaftung und Job-Ticket

Ab 1. Oktober soll jetzt tatsächlich das Konzept umgesetzt werden, das die Universität und der Personalrat vor mittlerweile mehr als 15 Jahren vereinbart hatten: Die Universität bewirtschaftet ihre Parkplätze; gleichzeitig wird den Beschäftigten der Erwerb des Jobtickets ermöglicht. In diesen

Jahren wurde das Konzept inhaltlich zwar wiederholt verändert, die grundsätzliche Forderung des Personalrats blieb aber stets: Keine Parkraumbewirtschaftung ohne Jobticket.

Verantwortlich für die lange Zeit vom ersten Konzept bis zur Verwirklichung war fast immer die Landespolitik, welche jeweils unterschiedliche Hinderungsgründe für die Umsetzung der Pläne fand. Erst Ende Februar dieses Jahres gab es schließlich die Zustimmung des Finanzministeriums mit folgenden Auflagen:

1. Die Personalvertretungen der beteiligten Einrichtungen sind zu beteiligen.
2. Das Entgelt hat die Kosten der Bewirtschaftung abzudecken. Darüber hinaus kann ein Jobticket für die Beschäftigten finanziert werden. Es dürfen keine Gewinne erzielt werden.
3. Eine Begrenzung der Zufahrtsrechte hat zu unterbleiben. (Anm.:)

Die geforderte Beteiligung der Personalvertretungen war von vornherein gewährleistet (s. o.). Mittlerweile beteiligen sich neben der Universität und dem Klinikum auch die Pädagogische Hochschule und das Uni-Bauamt, während räumlich angrenzende wissenschaftliche Einrichtungen wie das DKFZ, die Max-Planck-Institute und der Olympiastützpunkt außen vor bleiben. Die Personalräte der beteiligten Einrichtungen haben jeweils gleichlautende Dienstvereinbarungen abgeschlos-

sen, deren Text auch im Internet verfügbar ist. Über die Modalitäten der

Parkraumbewirtschaftung und des Jobtickets hat die Universität mittlerweile alle Beschäftigten informiert.

Zur Überprüfung der Auskömmlichkeit nach Punkt 2 legt das Klinikum jeweils die aktuelle Kalkulation vor. Die Klinik-

Service GmbH als Betreiber wurde hierzu auf absolute Transparenz bei der Abrechnung verpflichtet. Als Startmodell wird eine für alle Beschäftigten einheitliche Gebühr vereinbart. Nach einem Jahr wird dieses Modell hinsichtlich der eventuellen Erfordernis einer nach bestimmten dann festzulegenden Kriterien (z.B. Teilzeit) gestaffelten Gebühr gemeinsam überprüft. Die Begrenzung der Zufahrtsrechte wurde entsprechend der Vorgabe des FM aufgegeben. (Zwischenzeitlich war geplant, den in

Heidelberg und näher Umgebung wohnenden



Beschäftigten keinen Stellplatz zu gewähren.) Ob dadurch Probleme bei der Parkplatzsuche auftreten, muss die Praxis zeigen.

Über alles, was im Zusammenhang mit Parkraumbewirtschaftung und Jobticket zu beachten ist, hatte die Univerwaltung ihre MitarbeiterInnen in einem Merkblatt unterrichtet. Dieses sowie die Antragsformulare sind auch im Internet abrufbar unter:

http://www.uni-heidelberg.de/intern/parkraum_b.html



Geldsegen:

Gegen Ende des Jahres gibt es für alle Beschäftigte der Universität folgende zusätzliche Einkommen nach dem neuen Tarifvertrag TV-L, den "unsere" (dies gilt leider nicht für alle Beschäftigte an der Uni) Gewerkschaft Verdi abgeschlossen hat:

1. Einmalzahlung September 07

Wer und wann?	09-2007
E1 bis E8	450 €
E9 bis E12	300 €
E13 bis E15	100 €
Azubis/PraktikantInnen	100 €



2. Jahressonderzahlung (früher Urlaubs- und Weihnachtsgeld)

Im Juli hatten viele Beschäftigte ihr Urlaubsgeld vermisst. Der Grund hierfür ist, dass es im neuen Tarifvertrag kein Urlaubsgeld mehr gibt. Stattdessen wurden das Urlaubsgeld und die frühere Zuwendung („Weihnachtsgeld“) zu einer Jahressonderzahlung zusammengefasst, die mit den Bezügen des Monats November ausbezahlt wird. Dabei ist, wie unten dargestellt, die Höhe der Zahlung von mehreren Komponenten abhängig.

Grundsätzlich erhalten nur diejenigen Beschäftigten die Sonderzahlung, deren Arbeitsverhältnis am 1. Dezember be-

steht. Ausnahmen von dieser Regel gibt es nur bei alten Altersteilzeitverträgen. Ein Ausscheiden nach dem 1. Dezember ist dabei grundsätzlich unschädlich. (früher musste man das Weihnachtsgeld zurückzahlen, wenn man bis zum 31. März des Folgejahres gekündigt hat.) Bei einem Ausscheiden vor dem 1. Dezember hingegen entfällt die Zahlung vollständig!

Die Höhe der Zahlung ist u. a. abhängig vom Einstellungsdatum und der damit verbundenen arbeitsvertraglichen Regelung. Danach sind zu unterscheiden:

1. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2003 bestanden hat

Sie erhalten die Jahressonderzahlung nach folgender Tabelle:

E 1 bis E 8	95 v.H.
E 9 bis E 11	80 v.H.
E 12 bis E 13	50 v.H.
E 14 bis E 15	35 v.H.

2. Beschäftigte, die nach dem 01. Juli 2003 und dem 31. Oktober 2006 eingestellt wurden.

Mit diesen war arbeitsvertraglich eine Zahlung auf der Grundlage der Beamtenregelung (50 %) vereinbart worden.

Bei diesen Beschäftigten wiederum sind zwei Möglichkeiten denkbar:

a) die arbeitsvertraglich vereinbarte Sonderzahlung ist gleich oder höher als die, welche sich aus der unter 1. genannten Tabelle ergibt. In diesem Fall

erhalten die Beschäftigten die arbeitsvertraglich vereinbarte Zahlung.

b) die arbeitsvertraglich vereinbarte Sonderzahlung ist niedriger als die, welche sich aus der unter 1. genannten Tabelle ergibt. In diesem Fall erhalten die Beschäftigten einen Zuschlag zur arbeitsvertraglich vereinbarten Zahlung, der sich aus der Differenz zwischen diesen beiden Werten errechnet.

3. Beschäftigte, die seit dem 1. November 2006 eingestellt wurden

Diese werden grundsätzlich genauso behandelt wie die unter 2. aufgeführten Beschäftigten, ohne dass dies im Arbeitsvertrag vereinbart sein muss.

Ab 2008 fällt die genannte Unterscheidung weg. Alle Beschäftigten erhalten dann die Zahlung wie unter 1. beschrieben.

Woraus berechnet sich die Jahressonderzahlung?

Sie berechnet sich nach dem durchschnittlichen Entgelt der Monate Juli bis September.

Beispiel: Eine Beschäftigte in Entgeltgruppe 6, Stufe 3 war im Juli und August vollbeschäftigt, ab September hat sie ihre Arbeitszeit auf halbtags reduziert. Sie erhielt im Juli und August je 2.060 €, im September 1.030 €. Das durchschnittliche Verdienst beträgt

demnach 1.716,66 €.

Sonderfälle:

Da es aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht möglich ist, alle denkbaren Sonderfälle darzustellen, empfiehlt es sich, in folgenden Fällen beim Personalrat oder bei der Personalabteilung nachzufragen:

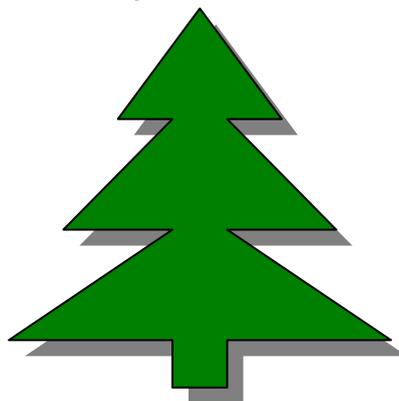
Das Beschäftigungsverhältnis hatte nicht während des ganzen Jahres bestanden

Beschäftigte in Altersteilzeit

Beschäftigte erhielten in den Monaten Juli bis September (zeitweise) Krankengeld

Beschäftigte, die in den Monaten Juli bis September Überstunden ableisteten

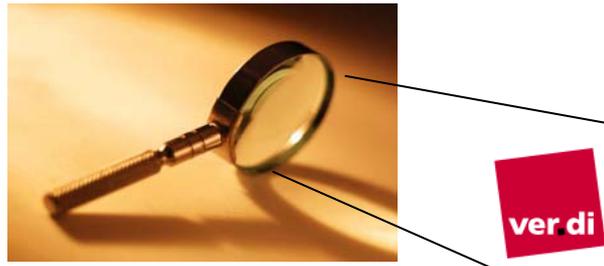
Beschäftigte, die zuvor in einem Ausbildungsverhältnis standen



3. Leistungsentgelt 2007

Mit der Jahressonderzahlung werden 12% des Entgelts für September als Leistungsentgelt zusätzlich überwiesen. Laut Tarifvereinbarung wird die Vergabe dieser "Leistungszulage" detailliert per Tarifvertrag für 2008 festgelegt. Dann werden nicht mehr alle Kolleginnen und Kollegen in den Genuss dieser Aufzahlung kommen!

4. Ab 1.1.2008 wird der Lohn um 2,9% erhöht. Dabei werden die Tabellenwerte auf volle 5 € aufgerundet.



Aktualisierte Lohntabelle ab 1.1.2008

Tabelle TV-Länder
Tarifgebiet West

Entgelt gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.485	3.870	4.015	4.530	4.920	
14	3.150	3.500	3.705	4.015	4.490	
13	2.900	3.225	3.400	3.740	4.210	
12	2.595	2.885	3.295	3.655	4.120	
11	2.505	2.780	2.985	3.295	3.745	
10	2.410	2.680	2.885	3.090	3.480	
9	2.125	2.360	2.480	2.810	3.070	
8	1.985	2.205	2.305	2.400	2.505	2.570
7	1.855	2.060	2.195	2.295	2.375	2.445
6	1.820	2.020	2.120	2.220	2.285	2.355
5	1.740	1.930	2.030	2.125	2.200	2.250
4	1.650	1.835	1.960	2.030	2.100	2.145
3	1.625	1.805	1.855	1.935	2.000	2.055
2	1.495	1.660	1.710	1.760	1.875	1.995
1	Je 4 Jahre	1.325	1.350	1.380	1.410	1.485

Hinweis: Viele Kolleginnen und Kollegen an der Uni werden sich nicht direkt in dieser Tabelle wieder finden. Sie sind nach der Überleitung in den TV-L in einer individuellen Zwischen- oder Endstufe eingruppiert.

Kurz mitgeteilt:

Alter Urlaub von 2006 muss bis spätestens 30. September 2007 **genommen sein!** (nicht nur angetreten!)

"Alter Urlaub"?

Das neue **Wissenschaftszeitvertragsgesetz** ist am 18. April 2007 in Kraft getreten. Es ergänzt das bestehende Befristungsrecht für Wissenschaftler: So soll künftig auch nach Ablauf der 12- bzw. in der Medizin 15-jährigen Qualifizierungsphase eine befristete Beschäftigung möglich sein, wenn sie durch entsprechende **DRITTMITTEL** finanziert wird.
→ www.bmbf.de/de/6776.php

Befristung für Wissenschaftler über 12 Jahre?

Ausschlussfristen beachten!
Auch im neuen TV-L sagt der § 37: Ansprüche verfallen 6 Monate nach Fälligkeit!
Ansprüche immer schriftlich geltend machen!

Fristen versäumt?

LBV – Gehaltsmitteilung
Immer genau lesen!
Hat sich irgendetwas geändert?

Die AG "Ideenmanagement" prämiiert Verbesserungsvorschläge für die Universität!
www.ideenmanagement.uni-hd.de

Gute Idee?

Im neuen Landeshochschulgesetz (LHG) wird in §45 Abs.3 (Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften) folgendes geregelt:
"Hauptberuflich tätige Mitglieder der Hochschule mit Lehrverpflichtungen haben ihren Erholungsurlaub während der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen, es sei denn, dass dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern...."
Das bedeutet nur diejenigen, die Lehrverpflichtungen wahrnehmen, dürfen während des Semesters keinen Urlaub nehmen.
Alle anderen **nichtwissenschaftlich Beschäftigte können auch während des Semesters Urlaub nehmen**, wenn keine anderen dienstlichen Belange entgegenstehen.

Urlaub während des Semesters?

Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Sonderurlaub

§ 28 TV-L erhält eine tarifliche Bestimmungsklausel, durch die dem Arbeitgeber die Befugnis eingeräumt wird, darüber zu entscheiden, ob dem Beschäftigten Sonderurlaub **ohne Bezüge** erteilt wird.

Hat der Beschäftigte einen wichtigen Grund, und gestatten die dienstlichen oder betriebliche Verhältnisse die Beurlaubung, hat der Arbeitgeber Sonderurlaub nach „billigem Ermessen“ zu erteilen.

Die Betreuung von Kindern und pflegebedürftige Angehörige im Sinne des § 11 Abs. 1 Satz 1 TV-L durch den Be-



schäftigten ist generell ein wichtiger Grund im Sinne des § 28 TV-L. Beim Antrag auf Sonderurlaub ohne Bezüge für einen pflegebedürftigen Angehörigen muss der Personalabteilung ein Nachweis vom Arzt vorgelegt werden. Bei Gewährung und Verlängerung eines diesen Zwecken dienenden Urlaubs soll für Beschäftigte in Anlehnung an die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen für Landesbeamte verfahren werden: Nach §§ 153 b und 153 d des Landesbeamtengesetzes beträgt die Höchstgrenze für die Dauer der Beurlaubung 12 Jahre.

Während der Beurlaubung darf in der Regel kein weiteres Arbeitsverhältnis begründet werden. Nebentätigkeiten, die dem Zweck des Sonderurlaubs zuwiderlaufen, können untersagt werden.

Teilzeitbeschäftigung

§ 11 Absatz 1 regelt die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen: Der Beschäftigte muss ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen **tatsächlich betreuen oder pflegen**. Ein Antrag auf Verminde- rung der Arbeitszeit kann nur abgelehnt werden, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange entgegenste- hen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann befristet auf bis zu fünf Jahre beantragt werden. Eine Verlängerung des Zeitraums ist nach Maßgabe des §11 Abs.1 Satz 3

möglich. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbar- ten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

Absatz 2 regelt alle übrigen Fälle der Teilzeitbeschäftigung und gibt dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes die Möglichkeit,

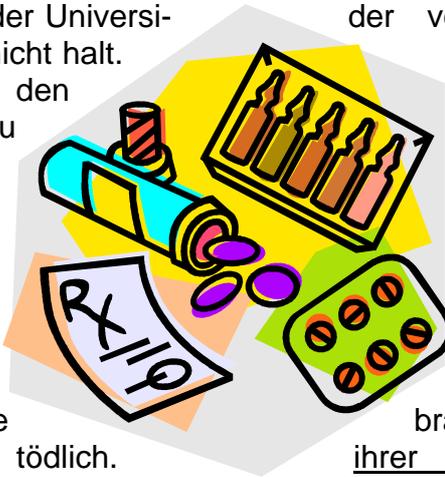
Teilzeitbeschäftigung einzuräumen. Dabei ist den Wünschen der Beschäftigten nach Möglichkeit zu entsprechen.



Suchtprobleme am Arbeitsplatz

Der in unserer Gesellschaft weit verbreitete Alkohol- und Suchtmittelmissbrauch macht auch vor den Toren der Universität und ihrer Einrichtungen nicht halt.

Er ist im Berufsleben, an den Arbeitsplätzen, genauso zu finden wie in der Freizeit. Sucht ist eine Krankheit, die in allen Beschäftigungsbereichen und -ebenen vorkommen kann. Suchterkrankungen, auch Alkoholismus, enden ohne rechtzeitige und adäquate Behandlung meist tödlich. Suchterkrankte Menschen brauchen deshalb Hilfe! Der Vorgesetzte eines suchterkrankten Mitarbeiters hat wegen der Fürsorgepflicht für dessen Kollege-



innen und der Arbeitssicherheit eine besondere Verantwortung. Im Bereich der vorbeugenden Maßnahmen und bei der Durchführung von Hilfsmaßnahmen nimmt er eine Schlüsselrolle ein, insbesondere bei Gesprächen, die mit den betroffenen MitarbeiterInnen geführt werden müssen. Suchterkrankte Menschen im Berufsleben brauchen vor allem die Hilfe ihrer KollegInnen und ihrer Vorgesetzten. Mit diesem Artikel möchten wir auf den Suchtausschuss hinweisen, der sich mit dieser Problematik befasst.

Aufgaben und Betreuungskonzept des Suchtausschusses

Aufgaben:

Der Suchtausschuss ist Ansprechpartner für alle Beschäftigten. Individuelle Beratung und Hilfe stehen im Vordergrund. Der Suchtausschuss plant und entwickelt:



- Konzepte zur Suchtprävention
- Analysen von arbeitsplatzbedingten Ursachen
- Information und Beratung für Vorgesetzte
- Zusammenarbeit mit externen Institutionen.

Der Suchtausschuss ist ein beratendes und unterstützendes Gremium, das insbesondere mitwirkt

- in Grundsatzfragen im Umgang mit Suchtkranken
- bei Maßnahmen in Bezug auf konkrete Einzelfälle und
- bei Entscheidungen personal-/dienstrechtlicher Art.

Betreuungskonzept:

- Persönliches Gespräch mit jedem/jeder Suchtkranken.
- Gespräch mit dem/den Vorgesetzten.
- Hilfsangebote zur ambulanten und stationären Behandlung.
- Beratung bei Fragen der beruflichen Wiedereingliederung.



Zusammensetzung des Suchtausschusses

Der Suchtausschuss der Universität Heiderberg setzt sich aus Vertretern des Klinikums und der Universität zusammen und besteht aus folgenden Mitgliedern:

Personalabteilung:

Antje Kunkel, Universität (Tel: 54-2185)
Silvia Hetzel, Klinikum (Tel: 56- 7055)

Personalrat:

Sonja Bollheimer, Universität (Tel: 54-8271)
Sonja Bittner, Klinikum (Tel: 56-6763)

Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen:

Theo Schmitt, Universität (Tel: 54-2125)
Marie-Theres Stadtfeld, Klinikum (Tel: 56-7018)

Betriebsärztlicher Dienst:

Dr. Lutz Buchholz, Universität und Klinikum (Tel: 56-8960)
Friederike Oexner, Universität und Klinikum (Tel: 56-8963)

Sicherheitsabteilung:

Michael Huber, Universität und Klinikum (Tel: 54-2166)

Alle Kontakte, Gespräche und Entscheidungen des Arbeitskreises werden den Belangen der ärztlichen Schweigepflicht entsprechend streng vertraulich behandelt.



Gastartikel zum Energiesparen 1:

Verfahren zur Stromeinsparung als Bonusmodell

Die Universität hat im Jahr 2005 Strom im Umfang 37,9 Mio. kWh mit Kosten von 3,09 Mio. € verbraucht. Trotz fortlaufender technischer Verbesserungen steigt der Stromverbrauch seit Jahren stetig an, insbesondere durch nutzungsbedingt aufwändigere technische Ausstattungen im Laborbereich (z.B. Lüftung mit 24 m³ pro m² in der Stunde). Auf dieser Grundlage kommt dem Verhalten der Nutzer eine entscheidende und verantwortungsvolle Schlüsselstellung zu.

Gegenwärtig trägt die Universität aus zentralen Mitteln die anfallenden Energiekosten der Nutzer. Dabei hat sie die Chance von Minderverbrauch und das Risiko von Mehrverbrauch. Für die Nutzer besteht bei diesem bisherigen Verfahren kein Anreiz für Verhaltensänderungen, da sie von Energieeinsparungen nicht profitieren.

Auf Vorschlag der Bau- und Liegenschaftsabteilung hatte das Rektorat bereits im Sommer 2005 ein Bonusmodell zu Stromeinsparung als Pilotprojekt mit folgendem Verfahren beschlossen:

Ausgewählten Instituten mit hohen absoluten Stromverbräuchen in messtechnisch abgrenzbaren Flächen wurde angeboten, das bisherige Verfahren beizubehalten oder das neue Bonusmodell zu wählen, dass einen materiellen Vorteil bei Verbrauchsreduktion gewährt. Als Berechnungsgrundlage wurde der Energieverbrauch (kWh) pro Gebäude aus dem Energiebericht 2005 angesetzt. Dabei konnten nur folgende zwei Fälle eintreten:

Fall 1: Der Energieverbrauch des Folgejahres 2006 war höher als in der Berechnungsgrundlage. Folge: Die Universität zahlte aus ihrem Budget wie bisher die Energiekosten.

Fazit: Nutzer und Universität hatten nichts gewonnen, aber auch nichts verloren. Diese Situation entspricht dem bisherigen Verfahren.

Fall 2: Der Energieverbrauch des Folgejahres war niedriger als in der Berechnungsgrundlage.

Folge: Die Universität zahlte die Energiekosten. Jedoch wurde die Differenz/Ersparnis zwischen Universität und Nutzer geteilt.

Fazit: Nutzer und Universität gewinnen den Betrag der halben Differenz. Durch die statische Berechnungsgrundlage sind die Nutzer motiviert, auch in den Folgejahren den Verbrauch der Berechnungsgrundlage zu unterschreiten, um dauerhaft den Vorteil zu erhalten.

Die Aufteilung der Ersparnis bei mehreren Nutzern in einem Gebäude wird durch die Nutzer geregelt oder über den Flächenanteil verteilt.

Vorteile:

1. Nutzer und Universität haben die Chance auf einen Vorteil und kein Risiko von Nachteilen, die nicht schon jetzt bestehen.
2. Den Nutzern wird ein materieller Anreiz zur Verhaltensänderung gegeben. Dadurch ist der Fall 2 wahrscheinlicher als der Fall 1. Bei ausbleibender Verbrauchsänderung kann auf eine wirtschaftliche Allokation von Ressourcen geschlossen werden.
3. Das Verfahren ist einfach zu handhaben. Der Verwaltungsaufwand beschränkt sich auf den jährlichen Vergleich der Verbrauchswerte pro Gebäude.
4. Den Nutzern ist eine Teilnahme freigestellt.

Das Bonusmodell hatte für das Jahr 2006 folgendes Ergebnis:

Bei den Teilnehmern ist insgesamt ein Minderverbrauch von 38.000 kWh (- 0,8 %) eingetreten. Die Kosten der Mehrverbräuche von 10.464 € wurden wie bisher von der Universität übernommen, die Ersparnis aus Minderverbräuchen von 14.616 € wurde als Anreiz hälftig zwischen Universität und Instituten geteilt.

Im einzelnen:

Gastartikel zum Energiesparen 1 (Fortsetzg.):

1. Kirchhof-Institut für Physik: Verbrauch 2005: 1.596 MWh, Verbrauch 2006: 1.654 MWh (+3,6 %): kein Bonus
2. Heidelberger Institut für Pflanzenwissenschaften: 2005: 1.226 kWh, 2006: 1.268 MWh (+3,4%): kein Bonus
3. Institut für Umweltphysik/Physikalisch-Chemisches Institut in 6229 : 2005: 2.233 MWh, 2006: 2.095 MWh (-6,2 %): Bonus IUP: 4.969 €, Ersparnis Uni: 4.969 €, Bonus PCI: 2.339 €, Ersparnis Uni: 2.339 €

Aufgrund des Ergebnisses der Pilotphase hat das Rektorat am 09.05.2007 beschlossen, das Bonusmodell grundsätzlich allen Instituten anzubieten. Den

Instituten wurde zusammen mit der Information über die Teilnahmemöglichkeit zur groben Abschätzung möglicher Stromeinsparmöglichkeiten eine Liste beispielhafter Stromverbraucher sowie der als Basisjahr zugrunde gelegte Energiebericht 2005 mit Angaben zu den Verbräuchen der einzelnen Gebäude übersandt.

Machen Sie mit, es lohnt sich für Sie, Ihre Dienststelle, die Universität und die Umwelt!

Für Rückfragen steht Ihnen die Bauabteilung (54-3505) gerne zur Verfügung.

Helmut Mattered D3.2

Gastartikel zum Energiesparen 2:

Pilotprojekt Energiemanagement am Psychologischen Institut Joachim Schahn



Als erstes von mehreren derzeit an der Universität Heidelberg laufenden Projekten wurde zwischen 2001 und 2003 am Psychologischen Institut ein Pilotprojekt zur Energieeinsparung in Universitätsgebäuden durchgeführt. Es handelte sich um ein Modellprojekt, bei dem der praktischen Anwendbarkeit von Energiesparmaßnahmen der Vorzug vor strikter Bedingungskontrolle gegeben wurde. Das Psychologische Institut stand dabei als Beispiel für ein typisches Altstadtinstitut mit älteren Gebäuden und ohne spezielle technische Ausstattung mit hohem Energieverbrauch (hauptsächlich Büro- und Lehrbetrieb). Trotz zahlreicher Probleme, hauptsächlich im Bereich der Erfassung des Energieverbrauchs und in der Interpretation aktueller und früherer Messwerte, konn-

ten im Projektzeitraum etwa 6,5 % Strom und etwa 12,4 % Fernwärme gespart werden. Mittlerweile liegen für die Jahre 2004 bis 2006 auch Daten zur Stabilität der Einsparungen vor, die sich nur in einem von drei Gebäuden des Instituts langfristig als dauerhaft erwiesen. Sie waren dort vorwiegend auf sog. „technische Optimierungen“ zurückzuführen (d.h. technische Maßnahmen, die Verhaltensänderungen bei den Mitarbeitenden voraussetzen, z.B. die Aktivierung der Nacht- und Wochenendabsenkung bei der Heizungsanlage). Angewandt wurden insgesamt Maßnahmen, die sich in ein Vierfeld-Schema mit den beiden Dimensionen „zentral vs. dezentral“ und „einmalig vs. wiederholt“ einordnen lassen. Diese waren zuvor bei einer

Gastartikel zum Energiesparen 2 (Fortsetzg.):

Umfrage unter den Mitarbeitenden genannt worden. Das größte Sparpotential hatten Maßnahmen des Typs „zentral/einmalig“ (d.h. eine Person oder wenige Personen muss ein Mal etwas ändern), am schwierigsten umzusetzen waren „dezentral/wiederholte“ Maßnahmen (viele Personen müssen oft ihr Verhalten ändern, z.B. jeden Tag die Heizung zurückdrehen), die gleichzeitig weniger Sparpotential hatten. Als klassische psychologische Interventionen kamen Information über mögliche Sparmaßnahmen, Motivation über den Sinn des Sparens und Belohnung (Zahlung des finanziellen Gegenwerts der Einsparungen durch die ZUV) zum Einsatz. Eine vorgesehene Rückmeldung über den monatlichen Verbrauch konnte wegen der Schwierigkeiten mit der Verbrauchserfassung nicht wie vorgesehen durchgeführt werden. Von einer studentischen Arbeitsgruppe wurden begleitend mehrere kleinere Interventionen, Verhaltenserfassungen und eine Befragung über die Projektwahrnehmung durchgeführt. Die Befragung zeigte, dass das Projekt bei der überwältigenden Mehrheit positiv gesehen wurde. Individuelle Sparmaßnahmen (Heizung zurückdrehen, EDV-Anlagen abschalten) wurden nur teilweise tatsächlich umgesetzt; insbesondere gab es weniger Bereitschaft zu allen Dingen,

die viel Aufwand erforderten oder den täglichen Arbeitsablauf störten. Als wesentlich für den Projekterfolg war ferner die Existenz einer oder mehrere Personen, die maßgeblich Verantwortung für das Projekt und die zentralen Maßnahmen übernahmen und andere motivierten. Ausführliche Informationen zum Projekt, seiner Durchführung und zu den Ergebnissen finden Sie im WWW unter der Adresse http://www.psychologie.uni-heidelberg.de/zentral/projekt_energiesparen/index.html (oder auf die Hauptseite des Psychologischen Instituts gehen und dort „Projekt Energiemanagement“ anklicken).

Kontakt:

Dr. Joachim Schahn

Psychologisches Institut der Universität Heidelberg

Hauptstraße 47-51

D-69117 Heidelberg

Tel. 06221 / 54-7331

Fax: 06221 / 54-7734

E-Mail:

Joachim.Schahn@Psychologie.Uni-Heidelberg.De

Webadresse des Projekts:

[http://www.psychologie.uni-heidelberg-](http://www.psychologie.uni-heidelberg.de/zentral/projekt_energiesparen/index.html)

[berg.de/zentral/projekt_energiesparen/index.html](http://www.psychologie.uni-heidelberg.de/zentral/projekt_energiesparen/index.html)

