

PR

INFO

Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten der Bergischen Universität Wuppertal

03/Juli 2006

Unsere Themen:

Vorwort	Seite	2
Informationen / Aktuelles	Seite	3
Mitglieder Portrait	Seite	11
Häufig gestellte Fragen	Seite	11
BUW-Interna	Seite	12
Der Personalrat	Anhang	

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jetzt haben wir ihn - den neuen TV-L (Tarifrecht Länder).

Die durchgeführten Aktionen der Gewerkschaft Ver.di und den Mit- und Nichtmitgliedern waren erfolgreich, und ich möchte mich noch einmal ganz herzlich bei Ihnen für Ihre Mitwirkung bedanken.

Eine höhere Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschulen an den Demonstrationen, Kundgebungen und Streiks hätte wahrscheinlich einen besseren Abschluss möglich gemacht. Denn die verhandelten Ergebnisse sind nicht für alle nur von Vorteil.

Aber zumindest haben die seit April 2004 neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen und die, bei denen sich durch Vertragsveränderungen die Arbeitszeit erhöht hatte, Gewinn durch die vereinbarte Arbeitszeit und die Jahressonderzahlungen. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den niedrigeren Entgeltstufen profitieren von den neuen Konditionen.

Und nicht zu vergessen ist, dass ein gültiger Tarifvertrag eine unverzichtbare Basis bei der Umwandlung der Hochschulen in Körperschaften des öffentlichen Rechts (Einführung des Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG) ab 01.01.2007) ist.

Eine Zusammenfassung über die Grundzüge der Einigung zwischen der TdL und den Gewerkschaften ist schon im Netz verbreitet worden, und wir werden Sie ständig auf dem Laufenden halten.

In Kürze werden Sie auch alle aktuellen Informationen und allgemein Wissenswertes auf unserer **neu gestalteten Homepage** nachlesen können. Bei der Erstellung der Internetseiten haben wir uns an die Richtlinien der Barrierefreiheit im Internet gehalten, damit auch Menschen mit Behinderungen auf die Informationen problemlos zugreifen können.

Sie haben zwei Möglichkeiten, unsere Seite zu öffnen:

über **Internet Explorer** - hier sind dann alle eingepflegten Bilddateien sichtbar -
oder
über **Netscape**.

Die Informationen sind bei beiden Versionen absolut identisch.

Unsere neue Adresse lautet: www.prniwiss.uni-wuppertal.de

Ihre
Monika Schiffgen

Informationen / Aktuelles

Überleitung in den TV-L am
01. November 2006

Nachstehend veröffentlichen wir eine Information von VER.DI, die für Ledige und Geschiedene mit Unterhaltspflichten bei der Überleitung in den TV-L am 01.11.2006 von höchster Wichtigkeit sein kann.

Letzte Chance, den Ortszuschlag für Verheiratete zu erhalten

Ggf. auch Anspruch für Ledige oder Geschiedene mit Unterhaltspflichten

Stichtag 1. November 2006 für Überleitung TV-L

Auch viele Ledige und Geschiedene haben Anspruch auf den „Verheirateten“-Anteil im Ortszuschlag, nämlich dann, wenn sie unterhaltspflichtig sind oder Kindern oder anderen Unterhalt gewähren.

Wir fordern dazu auf, solche Ansprüche jetzt zu prüfen und ggf. dem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen.

Mit der Überführung in den TV-L (Landesbeschäftigte) am 1. November 2006 verschwindet der bisherige Ortszuschlag der Angestellten. Die Situation im Oktober 2006 wird entscheidend sein, ob der Verheirateten-Anteil im Überführungs- oder Garantiebetrag enthalten ist oder nicht. D.h.: Die gesamte weitere Ver-

gütungsentwicklung kann auf einem ca. 100 € höheren Niveau stattfinden, wenn mit dem „Verheirateten“-Anteil“ überführt wird.

Deshalb ist es jetzt besonders wichtig, einen möglicherweise bestehenden Anspruch schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen.

Wie für alle tariflichen Ansprüche gilt die 6-monatige Ausschlussfrist. D. h. ein z. B. für Januar bestehender Anspruch muss im Juli geltend gemacht werden; sonst verfällt er. (D. h.: Antrag bis spätestens Monatsende einreichen, sonst ist der Anspruch ggf. für einen weiteren Monat verfallen.)

Wichtig:

Der Überführungsbetrag wird nicht verändert, auch wenn der zugrunde liegende Anspruch (verheiratet, Unterhaltspflicht, Unterhaltsgewährung) nach November 2006 nicht mehr besteht.

Muster

An
(Arbeitgeber)

**„Verheiratetenanteil“ im Ortszuschlag
§ 29 B (2) BAT/-O**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit mache ich Ortszuschlag Stufe 2 rückwirkend im Rahmen der tariflichen Ausschlussfrist geltend

- o wegen einer bestehenden Unterhaltsverpflichtung
- o weil ich(Name) gem. § 29 B Absatz 2, Ziffer 4 Unterhalt gewähre.

Ich bitte um Nachzahlung der Differenzbeträge mit der nächsten Gehaltsabrechnung.

(Ort), den (Datum)

Name/ggf. Personalnummer
(Unterschrift)

§ 29 B (2) BAT/-O (Textbeleg)

Zur Stufe 2 gehören

- 1 verheiratete Angestellte,
- 2 verwitwete Angestellte,
- 3 geschiedene Angestellte und Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind,
- 4 andere Angestellte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten

Kindergeldes und des kinderbezogenen Teils des Ortszuschlages, das Sechsfache des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse Ic übersteigen. Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Angestellte es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. Beanspruchen mehrere Angestellte im öffentlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Abs. 1 Nr. 4 BBesG oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2, Familienzuschlag der Stufe 1 oder eine entsprechende Leistung oder einen tariflichen Verheiratenzuschlag, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Angestellten maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.

Elternzeit zum Zeitpunkt der Überleitung in den TVöD / Zahlung der Besitzstandszulage kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ)

Klage beim Arbeitsgericht erfolgreich!

Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Überleitung z. B. in Elternzeit

waren, ist entgegen unserer Auffassung die Zahlung der Besitzstandszulage für die kinderbezogenen Entgeltbestandteile durch die Arbeitgeber abgelehnt worden. Daher fordern und fordern wir die ver.di Mitglieder auf, die Ansprüche geltend zu machen.

Einem Beschäftigten aus einem Landkreis in Niedersachsen wurde die Zahlung der Besitzstandszulage durch seinen Arbeitgeber verweigert, da er sich zum Zeitpunkt der Überleitung in Elternzeit befand und ihm im September 2005 mangels vorhandener Vergütungsansprüche auch kein kindergeldbezogener Entgeltbestandteil zugestanden hat.

Die dagegen gerichtete Klage war beim Arbeitsgericht erfolgreich: der Anspruch des Klägers ergebe sich aus § 11 Abs. 1 TVÜ - VKA; die tarifvertragliche Regelung stelle nicht darauf ab, ob im September 2005 tatsächlich ein Anspruch auf die Zahlung eines kinderbezogenen Entgeltbestandteiles bestanden habe. Vielmehr sei § 11 Abs. 1 TVÜ-VKA dahingehend auszulegen, dass alle MitarbeiterInnen, die schon vor dem 01.10.05 beschäftigt waren, einen erhöhten Ortszuschlag als Besitzstandszulage erhalten, deren Höhe sich nach der bisherigen tarifvertraglichen Regelung, d.h. nach dem BAT - VKA richten solle. Eine Ausnahme hiervon werde nur für solche Mitarbeiter gemacht, bei denen die Kindergeldzahlung unterbrochen werde, es sei denn, diese Unterbre-

chung resultiere aus besonderen Tatbeständen wie Grundwehrdienst etc. (§ 11 Abs. 1 S. 1, 2. HS u. S. 3). Auch würde die vom Landkreis vorgenommene Auslegung zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung der MitarbeiterInnen in Elternzeit führen.

Die Berufung ist zugelassen; es bleibt abzuwarten, ob der Landkreis das Berufungsverfahren durchführt.

(Ver.di TS Berichtet, Nr. 25/06)

Ebenfalls hat VER.DI umfangreiche Informationen über die Regelungen zum Überleitungstarifvertrag herausgegeben, allerdings unter Vorbehalt, da diese noch nicht endgültig mit dem Bund (bzw. der VKA) vereinbart worden sind.

Bei Interesse erhalten Sie diese Informationen im Personalratsbüro.

Immer unpünktlich: Kündigungsgrund

(dpa). Ständige Unpünktlichkeit ist ein Kündigungsgrund. Das hat das hessische Landesarbeitsgericht in Frankfurt (Az.: 2 SA 756/04) festgestellt, wie der Deutsche Anwaltverein in Berlin mitteilt. Der Arbeitnehmer war innerhalb eines Jahres rund 20 Mal unpünktlich zur Arbeit erschienen. Der Arbeitgeber kündigte ihm daraufhin fristlos. Der Arbeitnehmer klagte dagegen und bekam zunächst Recht, weil er nicht abgemahnt worden war. Danach erschien er mehrfach erneut bis zu einer Stunde zu spät zur Arbeit. Mit der Unpünktlichkeit habe der Arbeitnehmer den betrieblichen Ablauf empfindlich gestört, stellten die Richter des Landesarbeitsge-

richtes fest. Für die fristlose Kündigung sei zwar eine Abmahnung erforderlich. Diese Voraussetzung sei durch den ersten Prozess jedoch erfüllt, die nun erfolgte fristlose Kündigung also gerechtfertigt.

(Westdeutsche Zeitung, 11.02.2006)

Mobbing

Erst wenn sich Schikanen im Arbeitsbereich systematisch, (mindestens einmal pro Woche) über einen längeren Zeitraum (ca. sechs Monate) immer gegen dieselbe Person richten, kann man von Mobbing sprechen.

Wenn Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz „gemobbt“ fühlen, können Sie sich gerne an uns wenden. Hilfe erhalten Sie aber auch hier:

„No-Mobbing mit neuer Adresse

Unterbarmen. Die Selbsthilfegruppe „No-Mobbing“ Bergisch Land ist ab sofort in neuen Räumen an der Meckelstraße 52 zu erreichen. Weitere Infos zur Gruppe und die Termine der 14-tägigen Treffen gibt es unter Ruf 705 49 98.

(Westdeutsche Zeitung, 29.11.2005)

Im Personalratsbüro niemand zu erreichen? Das letzte PR-Info nicht mehr auffindbar?

Unser schwarzes Brett ist immer aktuell – hier können Sie sich Tag und Nacht mit den neuesten Informationen versorgen.

Standort: Gebäude S

Zwischen den Büros S-10.10 und S.10.11 und S-10.12.

Arbeitszeugnis

Von Peter Kurz

Jurist und Redakteur bei der WZ

„Er erledigte seine Aufgaben im Rahmen seiner Möglichkeiten“. Findet sich ein solcher Satz im Arbeitszeugnis, ist dies ein klares „Ungenügend“. Weil das Zeugnis für das berufliche Fortkommen wichtig und eine Eintrittskarte für Vorstellungsgespräche ist, wird oft erbittert um die darin enthaltenen Formulierungen gerungen. So wie jüngst wieder vor dem Bundesarbeitsgericht.

Der Fall: Einer Finanzbuchhalterin war im Zeugnis bescheinigt worden, dass ihr persönliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern „stets einwandfrei“ war. Dummerweise war ihr Geburtsort in dem Zeugnis falsch wiedergegeben. In der berichtigten Version stand dann zwar der der korrekte Geburtsort, ihr Verhalten wurde aber nur noch als „einwandfrei“ bezeichnet. Ihr Arbeitgeber argumentierte vor Gericht, das Wort „einwandfrei“ könne gar nicht mehr gesteigert werden. Jeder weitere Zusatz sein „Wortgeklingel“.

So ist es keineswegs, urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG). Das sei so ähnlich wie bei der Redewendung im Zeugnisdeutsch, dass der Mitarbeiter seine Aufgaben „stets zur vollsten Zufriedenheit“ erfüllt habe, was einem „sehr gut“ entspricht. Auch mit dem „stets einwandfrei“ sei eine überdurchschnittliche Beurteilung gemeint, besser jedenfalls als mit dem bloßen „einwandfrei“.

Zwar hat kein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Bestnote. Doch war hier der Arbeitgeber grundlos vom ursprünglich erteilten Zeugnis abgewichen, nachdem der Arbeitnehmer nur die Berichtigung eines offensichtlichen Fehlers verlangt

hatte. Das BAG: „Der Arbeitgeber ist nicht befugt, vom Arbeitnehmer nicht beanstandete Teile des Zeugnisses grundlos über die zu Recht verlangten Berichtigungen hinaus zu ändern“ (Az. 9 AZR 352/04)

(Westdeutsche Zeitung, 31.01.2006)

Ratschläge und Informationen zum Thema Zeugnis können Sie sich unter folgenden Internet-Adressen einholen:

www.Arbeitszeugnisse.info/index.html
www.Arbeitszeugnis.de
www.Zeugnistest.de

Schlafen auf der Toilette ist kein Kündigungsgrund

In einem Kündigungsschutzprozess musste sich das Landesarbeitsgericht Hamm mit der Frage befassen, ob ein einmaliger Schlaf auf der Betriebstoilette eine außerordentliche beziehungsweise ordentliche Kündigung rechtfertigt. Der 80-jährige Geschäftsführer eines Unternehmens hatte unter der verschlossenen Toilettenkabine geschaut und festgestellt, dass der Arbeitnehmer die Hose anbehalten hatte. Dann fotografierte er ihn noch über die verschlossene Tür hinweg. Selbst wenn der Arbeitnehmer geschlafen hätte – was den Fotos nicht genau zu entnehmen war – hielt das Gericht eine Kündigung nicht für gerechtfertigt (Urt. Vom 26.11.2004-Az: 15 Sa 463/04).

(Faktor Arbeitsschutz 1/2006)

Arbeitszeitverlängerung bei den Ländern teilweise unzulässig

Das Landesarbeitsgericht Bremen hat am 01.03.2006 eine Entscheidung

des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven bestätigt, wonach die Verwendung von Verweisklauseln auf die Arbeitszeit der Beamten unzulässig ist und nicht den Mindeststandards an arbeitsvertraglichen Klauseln entspricht. (Landesarbeitsgericht Bremen 2 Sa 173/05)

Bereits das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hatte in seiner Entscheidung im vergangenen Jahr festgestellt, dass die bis dahin übliche Klausel zur Regelung der Arbeitszeit unzulässig ist. Diese lautete:

„Die gekündigten §§ 15, 15a, 16, 16a und 17 BAT und die Sonderregelungen hierzu gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe, dass als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i. S. d. § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT diejenige Wochenarbeitszeit gilt, die für vergleichbare Beamte des Arbeitgebers jeweils maßgebend ist.“

Hauptargument des Landesarbeitsgerichts Bremen war, neben dem Verweis auf das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Feststellung, dass durch die pauschale Verweisung auf die Beamtenregelungen für die Beschäftigten nicht erkennbar ist, wieweit die Arbeitszeitverlängerung gehen soll, und dass durch sie einseitig die Interessen der Arbeitgeber berücksichtigt werden. Auch wenn die Berufung beim Bundesarbeitsgericht zugelassen wurde, empfehlen wir allen Beschäftigten die eine unspezifische Regelung wie die obige in ihren Arbeitsverträgen haben, ihre Ansprüche entweder im Rahmen einer höheren Vergütung als Teilzeitkraft einzufordern oder aber bei Vollzeitbeschäf-

tigung im Rahmen der Überstundenvergütung einzufordern.

Dies gilt auch für Beschäftigte, deren kommunaler Arbeitgeberverband die Arbeitszeit gekündigt hat und die danach entsprechende Neuverträge oder Änderungsverträge erhalten haben.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts zeigt, dass die von den Ländern in der TdL geforderte Arbeitszeitverlängerung nicht nur eine politische Fehlentscheidung ist, sondern darüber hinaus auch rechtlich fehlerhaft war. Eine ähnliche Entscheidung liegt mittlerweile auch vom Arbeitsgericht Hameln (3 Ca 449/05) vor.

Sobald es eine endgültige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gibt, werden wir entsprechend informieren.

(Ver.di TS Berichtet, Nr. 15/06)

Nachträgliche Gewährung des AZV-Tages aus dem Jahr 2003



Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen

Innenministerium NRW, 40190 Düsseldorf

Deutscher Beamtenbund
- Landesbund Nordrhein-Westfalen -
Gartenstraße 22

40479 Düsseldorf

Haroldstraße 5, 40213 Düsseldorf

Bearbeitung: **Frau vom Bruch**
andrea.vombruch@im.nrw.de
Durchwahl (0211) 871 2292
Fax (0211) 871 16-2292

Aktenzeichen
42.01.14 -(24 - 1.37.03 - 24/04)

AB . Mai 2006

Deutscher Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordrhein-Westfalen -
Hans-Böckler-Str. 39

40476 Düsseldorf

Deutscher Richterbund
- Bund der Richter und Staatsanwälte
Landesverband NRW e.V. -
Martin-Luther-Straße 11

59065 Hamm

Nachträgliche Gewährung des AZV-Tages aus dem Jahr 2003

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 15.12.05 – 2 C 4.05 entschieden, dass auf der Grundlage der Vorgriffsregelung des Innenministeriums vom 14.01.03 die Dienstbefreiung wegen des AZV-Tages nicht versagt werden durfte. Zudem sei die rückwirkende Streichung in der Änderungsverordnung als echte Rückwirkung

1/2

unzulässig. Das beklagte Land Nordrhein-Westfalen sei verpflichtet, dem Kläger einen AZV-Tag zu bewilligen und ihm einen Erholungsurlaubstag gutzuschreiben.

Bezug nehmend auf die Vereinbarung zwischen der Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände über deren Mitwirkung bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen und richterrechtlichen Verhältnisse (§ 106 LBG NRW, § 4 Abs. 1 S. 1 LRiG) gebe ich Ihnen den Kabinettsbeschluss vom 02.05.2006 zur Kenntnis.

In der vorgenannten Sitzung hat das Kabinett - um eine Gleichbehandlung im Bereich der Beamtinnen und Beamten des Landes NRW zu erreichen - beschlossen, dass allen Beamtinnen und Beamten des Landes, die am 07.03.03 Anspruch auf einen Freistellungstag nach § 2 a AZVO a. F., § 8 b AZVOPol a. F. und § 1 Abs. 3 AZVOFeu hatten und seitdem keine entsprechende Dienstbefreiung erhalten haben, einmalig einen Tag Dienstbefreiung zu gewähren. Die Dienstbefreiung muss bis zum Ablauf des Jahres 2006 abgewickelt sein. Soweit eine Inanspruchnahme wegen des Antritts von Elternzeit oder Beurlaubung ohne Dienstbezüge nicht möglich ist, wird die Möglichkeit zur Übertragung in analoger Anwendung des § 5 Abs. 4 Satz 3 EUV eröffnet.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag



(Schmidt)

* * * * *

Mitglieder-Portrait

Frank Stasny

Personalrat der nicht wissenschaftlich
Beschäftigten (1. stellv. Vorsitzender)



1981 begann meine Ausbildung als Gas-Wasser Installateur in einem großen Wuppertaler Unternehmen, wo ich auch meine ersten Erfahrungen in der Betriebsratsarbeit lange Jahre gemacht habe. Im April 1999 führte mich mein beruflicher Werdegang an die Universität Wuppertal ins Dez. 5.

Die damals schon sich abzeichnenden Veränderungen in der Struktur des Dez. 5 bzw. der gesamten Universität veranlassten mich im Jahr 2000 für den Personalrat als Arbeitnehmervertreter zu kandidieren. Nach der Wiederwahl 2004 habe ich das Amt des 1. stellvertretenden Vorsitzenden übernommen.

Für die Zukunft wird eine starke Personalvertretung immer wichtiger, da die noch anstehenden Veränderungen nur mit allen Mitarbeitern der Universität zu meistern sind.

* * * * *

Häufig gestellte Fragen

An dieser Stelle geben wir Antworten auf häufig gestellte Fragen:

Bis wann muss ich meinen mir zustehenden Jahresurlaub angetreten haben?

Der Urlaub vom Vorjahr muss bis spätestens 30. September des laufenden Jahres genommen sein, danach verfällt er ausnahmslos (zur Zeit gültige Regelung).

Alle Fragen zum Urlaub beantwortet auch das Merkblatt der Personalverwaltung unter:

www.uni-wuppertal.de

Verwaltung, Informationen aus der Verwaltung, Formulare der Verwaltung, Dez. 4.1, Merkblatt zur Berechnung von Urlaubsansprüchen

* * * * *

Wenn die Angst mitfährt...

Angebot zu einem Fahrangst-Bewältigungstraining

Herzrasen, schweißnasse Hände, die sich an Steuer klammern, Angespanntsein – und das nicht nur während der ersten praktischen Fahrstunde, sondern häufig noch Jahre danach: Hauptsächlich Frauen aller Altersgruppen berichten von panischer Angst vor dem Autofahren.

Formen der Fahrangst

Angst vor dem Autofahren kann in der heutigen mobilen Welt für die betroffenen Menschen ein großes Handicap darstellen. Gesellschaftlich kaum thematisiert, ist sie dabei vermutlich stärker verbreitet als man denkt. Laut ADAC gibt es in Deutschland etwa eine Million Menschen, die im Besitz eines Führerscheins sind, die aber nicht Auto fahren. Kalter Schweiß auf der Stirn, Beklemmungen, Herzrasen oder Atemnot – mit diesen Symptomen reagiert der Körper, wenn sich Fahrängstliche hinter Steuer setzen. Ein gewisses Maß an Ängstlichkeit und damit verbundene Aufmerksamkeit kann beim Autofahren durchaus sinnvoll sein. Es verhindert unüberlegtes oder leichtsinniges Fahren und reduziert somit das Risiko für Unfälle. Auch kann die Angst durchaus begründet sein bei Menschen, die eine zu geringe Fahrpraxis haben oder lange nicht mehr in schwierigen Verkehrssituationen hinter dem Steuer saßen oder aus anderen Gründen unsicher sind. Hier hat die Angst die Funktion eines Signals für besondere Wachsamkeit und ist notwendig, damit auf die herausfordernde Situation angemessen und umsichtig reagiert wird.

Es kann bei der Autofahrangst unterschieden werden zwischen den *realen Befürchtungen* und der *phobischen Angst*. Letztere ist eine übertriebene Form der Angst, in der das Risiko weit überschätzt wird. Diese phobische Angst unterscheidet sich in der Angst vor der eigenen Kompetenz, der Angst vor Auftreten einer körperlichen Störung während der Fahrt und der Angst vor Unvorhersehbarem von außen (beispielsweise ein Unfall). Menschen mit Angst vor dem Autofahren vermeiden häufig das Autofahren ganz oder weitgehend; oder sie fahren nur solche Strecken, die sie kennen, und das Fahren ist dann gewöhnlich mit Anspannung und Angst verbunden. Bereits beim Gedanken an eine Autofahr-Situation tritt die Angst als Erwartungsangst auf – sie äußert sich in Katastrophengedanken, die wiederum die Angst verstärken. Besonders stark tritt die Angst in speziellen Verkehrssituationen auf (bei Nässe, bei Dunkelheit, auf Autobahnen oder Brücken, in Tun-

neln, engen Straßen und unbekannten Gegenden, bei hohem Verkehrsaufkommen, an Baustellen etc.) oder auch bei speziellen Fahrmanövern (Überholen, Spurwechsel, Linksabbiegen).

Konkret äußern kann sich die Fahrangst nicht nur in den körperlichen Symptomen. Sie zeigt sich ebenfalls in problematischen Gedanken: wie zum Beispiel „ich schaffe das nicht“, oder „bestimmt verunglücke ich“, oder „wenn ich bloß nicht die Kontrolle über den Wagen verliere“ usw. Weiterhin steuert die Angst die Verhaltensweisen der Betroffenen, indem diese beispielsweise besonders langsam fahren, sich selbst genau beobachten, das Steuer ganz fest halten, ohne Anlass bremsen, wiederholt anhalten, bestimmte Strecken vermeiden und vermeintliche Gefährdungen (Autobahn, Brücken, Tunnel) meiden.

Einschränkung der Lebensqualität

Fahrangst bildet den Nährboden für „sich selbst erfüllende Prophezeiungen“: die wahrgenommenen körperlichen Reaktionen, die Angstgedanken, die erhöhte Aufmerksamkeit auf das eigene Fahrverhalten führen womöglich zu einer äußerst kritischen Situation oder sogar zu einem Unfall – der so ohne Angst gar nicht erst entstanden wäre. Die angstverstärkenden Gedanken machen also die Unfälle wahrscheinlicher und bestätigen damit die Angst als sinnvoll und begründet. Ist die Fahrangst erst einmal ausgeprägt, verhindern das Vermeidungsverhalten und zunehmend angstfördernde Gedanken das Erleben neuer Erfahrungen: nämlich solcher Erfahrungen, die zeigen könnten, dass das Befürchtete gar nicht eintritt. Dadurch befinden sich Fahrängstliche in einem *Teufelskreis*: einmal ausgeprägte Angst ermöglicht durch die Vermeidung der unangenehmen Angstgefühle keine notwendige Konfrontation mit dem Angsterleben – und somit keine neue Erfahrung und keine Verringerung der Angst. Die resultierende Vermeidung des Autofahrens schränkt Mobilität und Lebensqualität der Betroffenen stark ein. Fahrphobiker haben oftmals nicht nur Schwierigkeiten in der Organisation ihres Alltags, sondern sie nehmen womöglich an interessanten Aktivitäten nicht teil, weil diese mit Autofahren verbunden sein könnten.

Möglichkeit der Bewältigung

Ob die Autofahrängste leicht oder gravierend sind, ob sie sehr belastend sind und bereits zur vollständigen Vermeidung des Autofahrens geführt haben – Hilfe ist möglich. Grundlegende Voraussetzung für

die Bewältigung von Autofahrangst ist natürlich zunächst die Bereitschaft, die Angst loswerden zu wollen. Es empfiehlt sich, gar nicht erst so lange mit dem Angehen der Fahrangst zu warten, bis sie sich allzu stark manifestiert hat, von massiven körperlichen Symptomen begleitet wird und die Angstgedanken zur regelrechten Qual werden.

Für Personen, die Fahrängste in den beschriebenen Formen bei sich beobachten, wird an der Bergischen Universität Wuppertal ein Bewältigungs-Training angeboten (Fachgebiet Psychologie, Prof. Dr. H. O. Häcker). Das Training richtet sich an alle fahrberechtigten Personen mit Fahrangst – unabhängig davon, ob es sich um eine allgemeine oder eine spezielle (zum Beispiel vor Tunnelfahrten oder Fahren bei Nässe) Fahrängstlichkeit handelt. Es kann als Angstbewältigungsmaßnahme oder als Prävention eingesetzt werden. Das allgemeine Ziel dieses Anti-Fahrangst-Trainings ist der Abbau der Fahrangst. Aus Effektivitätsstudien ist bekannt, dass der Trainingserfolg wesentlich mehr als nur das Verschwinden der Angst bewirkt. Den Personen gelingt es, die im Training erworbenen bzw. wieder gewonnenen „Fähigkeiten“ auch in anderen Situationen einzusetzen. Sie können mit gestärkter Selbstsicherheit in ihrem sozialen Umfeld agieren, was wiederum einen Gewinn an Lebensqualität zur Folge hat.

Aufruf zur Teilnahme

Wenn Ihnen die in diesem Artikel geschilderten Gefühle und Verhaltensweisen nicht fremd sind, bietet sich durch die Teilnahme am Anti-Fahrangst-

Training die Chance, ein erleichterndes Stück Ihrer persönlichen Mobilität zurückzugewinnen. Der erste Schritt – und den müssen Sie als Betroffene selbst tun – ist zu sagen: „Jetzt unternehme ich etwas!“ Denn das Wichtigste für den Erfolg ist der tatsächliche Wunsch, die eigenen Fahrängste loswerden zu wollen. Und ist dieser Entschluss erst gefasst, ist der folgende Schritt gar nicht mehr so schwer: melden Sie sich auf untenstehend beschriebenen Wege für



Prof. Dr. H. O. Häcker:

„Die große Zahl der ängstlichen FahrerInnen wird ihrem eigenen Schicksal überlassen und hat keine Lobby. Meist finden sich die Betroffenen nach zunehmendem Leidensdruck später in psychotherapeutischen Praxen wieder, nicht selten in Zusammenhang mit aus der Fahrangst entwickelten weiteren Symptomen.“

eine Teilnahme am Anti-Fahrangst-Training an. Die dort angewandten Trainingshilfen und -methoden basieren auf fachpsychologisch fundierten Verfahren und einer Vorgehensweise, die wissenschaftlich begründet und geprüft ist. Darüber hinaus wird mit „offenen Karten“ verfahren – das heißt, die Ziele und die einzelnen Etappen werden ganz individuell sowie gemeinsam eingehend besprochen und festgelegt. Jede persönliche Problemsituation wird sorgsam ergründet und durch die genaue Analyse wird es dann möglich, das weitere Vorgehen konkret auf die individuelle Angstsituation abzustimmen. Der geplante Zeitraum, in dem die Studie stattfinden wird, erstreckt sich von Mitte Juli bis September 2006 und umfasst pro Teilnehmer circa sechs Trainingseinheiten zu 60 Minuten.

Das Training wird von der E. O. Butz-Stiftung subventioniert. Den Teilnehmern entstehen dadurch keine Kosten. Alle Personaldaten, die für das Training erhoben werden und im Verlauf des Trainings anfallen, unterliegen selbstverständlich dem Datenschutz und werden (per schriftlicher Erklärung) vertraulich behandelt.

--- Bitte hier abtrennen. ---

Sie sind an einer Teilnahme am Anti-Fahrangst-Training interessiert?

Dann füllen Sie einfach untenstehenden Coupon aus und werfen Sie diesen als verschlossenen Umschlag in den Briefkasten von Prof. Dr. H. O. Häcker (Geb. S, Ebene 13, Dekanatsbriefkasten) oder setzen Sie sich mit ihm auf sonstigem Wege in Verbindung (Tel. 439-2289 oder haecker@uni-wuppertal.de). Ein Trainingsleiter wird sich daraufhin wunschgemäß mit Ihnen in Verbindung setzen. Oder aber Sie selbst nehmen Kontakt mit einem der Trainingsleiter auf:



Bernd Abel

Tel.: 0177-8555344
email: b.d.abel@web.de



Regine Schmelzer

Tel.: 0201-3169555
0177-3169555
email: rsch@c61.de



Nadine Wiegand

0179-6660672
email: nadinewiegand@web.de

Ja, ich will beim Anti-Fahrangst-Training mitmachen!

Setzen Sie sich mit mir für ein erstes Informationsgespräch in Verbindung:

(Vorname) _____

(Nachname) _____

☐ per Email: _____

☐ per Telefon: _____

beste Uhrzeit: _____

Gleitende Arbeitszeit (GLAZ)

In unserem Personalratsinfo von Januar 2006 berichteten wir über die Ergebnisse der Umfrage zur Gleitenden Arbeitszeit (GLAZ) an der BUW und unser Bestreben, in Zusammenarbeit mit der Dienststelle nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen, die unterschiedlichen Interessen der Beschäftigten so weit wie möglich zu berücksichtigen.

Wir haben in der Zwischenzeit in den Bereichen, in denen die Beschäftigten fast 50:50 für bzw. gegen die Einführung der GLAZ gestimmt hatten, Teilpersonalversammlungen durchgeführt.

Einvernehmlich wurde in den Versammlungen in den Fachbereichen A und G und im ZIM die Durchführung eines Probezeitraumes beschlossen. Innerhalb dieses Zeitraumes (01.07.06-31.03.07) haben die Beschäftigten in diesen Bereichen die Möglichkeit, die Vor- und Nachteile der GLAZ kennen zu lernen. Nach Abschluss des vereinbarten Zeitraumes findet in den Projektbereichen noch einmal eine abschließende Abstimmung für oder gegen die Einführung der GLAZ statt.

Wenn Sie ebenfalls Interesse an der Erprobung der GLAZ in Ihrem Fachbereich bzw. Ihrer Zentralen Einrichtung haben, melden Sie sich bitte bei uns.



Der Personalrat wünscht allen Kolleginnen und Kollegen einen schönen Sommer und für den Urlaub eine gute Reise und gute Erholung.

Der Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten der BUW als Herausgeber dieses PR-Infos übernimmt ausdrücklich keine Verantwortung für den Inhalt der extern verfassten Beiträge in dieser Broschüre.

Die Personalräte

	- Geschäftsführung - <u>Vorsitzende</u> Monika Schiffgen S-.10.10 Tel. 2251 schiffge@uni-wuppertal.de
---	--

	<u>1. stellv. Vorsitzender</u> Frank Stasny TZ-10.04 Tel. 4852 stasny@uni-wuppertal.de		<u>2. stellv. Vorsitzender</u> Karl Golla T-10.10 Tel. 3930 golla@verwaltung.uni-wuppertal.de
---	--	--	---

	<u>Freigestelltes PR-Mitglied</u> Andrea Leukel S-.10.12 Tel. 2282 leukel@uni-wuppertal.de
---	--

	<u>Sekretariat</u> Gabriele Korthals S-.10.11 Tel. 2275 Fax 3763 gkorth@uni-wuppertal.de
---	---

Gruppe der Angestellten

	Georg Beilstein Chemikalienlager Tel. 2435 / 3673 beilstei@uni-wuppertal.de sbvertre@uni-wuppertal.de		Ronald Giese Halle Naturwissenschaften Tel. 2777 giese@uni-wuppertal.de
	Andrea Leukel S-.10.12 Tel. 2282 leukel@uni-wuppertal.de		Werner Risse FC 216 (Campus Freudenberg) Tel. 1873 risse@uni-wuppertal.de
	Monika Schiffgen S-.10.10 Tel. 2251 schiffge@uni-wuppertal.de		Isa Wendler BZ-09.01 Tel. 2728 wendler@bib.uni-wuppertal.de
	Barbara Wurm HC 104 (Pauluskirchstraße) tel. 4075 wurm@uni-wuppertal.de		

Gruppe der Arbeiter		Gruppe der Beamten	
	Walter Gottschalk TZ-09.12 Tel. 3332 gottscha@uni-wuppertal.de		Karl Golla T-10.10 Tel. 3930 golla@verwaltung.uni-wuppertal.de
	Frank Stasny TZ-10.04 Tel. 4852 stasny@uni-wuppertal.de		Jürgen Werner B-07.16 Tel. 2315 Werner@verwaltung.uni-wuppertal.de

Kontakt

Bergische Universität Wuppertal
 Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten
 Gaußstr. 20
 42097 Wuppertal
 Gebäude S-10, Räume 10, 11 und 12
 Tel. 0202/439 2275
 Fax 0202/439 3763
<http://www.verwaltung.uni-wuppertal.de>