



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

Personalrat
der nichtwissenschaftlich Beschäftigten



**Einladung
zur
Personalversammlung
am 05.12.2011
um 10.00 Uhr (bis ca. 12.00 Uhr)
im Hörsaal 32 K.11.23**

Sofern die Personalversammlung außerhalb Ihrer festgelegten Arbeitszeit stattfindet, können Sie im entsprechenden Umfang Dienstbefreiung beanspruchen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir laden Sie herzlich ein zu unserer Personalversammlung am 05.12.2011

Tagesordnung:

- 1. Begrüßung**
- 2. Aussprache zum Tätigkeitsbericht des Personalrates**
Berichtszeitraum 01.01.2010-31.12.2010
- 3. BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement**
Referentin: Diana Reiter, DGB Bildungswerk

gez.
Monika Schiffgen
Vorsitzende

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
E-Mail nwisspr@uni-wuppertal.de

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

auch das Jahr 2010 war für die Bergische Universität Wuppertal und ihre Mitglieder turbulent und angefüllt mit Veränderungen bzw. deren Ankündigung.

Von „BEM“ bis „Trennungsrechnung“ kamen und kommen weiterhin Veränderungen auf die Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag zu. Der zu erwartende doppelte Abiturjahrgang 2013 und der daraus resultierende Anstieg der Studierendenzahlen stellt alle an der Bergischen Universität Wuppertal vor große Herausforderungen. Diese werden aber überaus bedeutsam für den langfristigen Erfolg der Universität sein.

Der Ihnen vorliegende Tätigkeitsbericht kann selbstverständlich nicht vollständig die Arbeit des Personalrates abbilden, es werden lediglich Teilbereiche unserer Tätigkeit im Berichtszeitraum beschrieben. Schwerpunkte liegen vor allem bei der persönlichen und telefonischen Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der PR wird auch weiterhin alles daran setzen, dass Leistung der Beschäftigten in Verwaltung und Technik auch anerkannt wird und dafür eintreten, dass eine Kultur der gegenseitigen Achtung und des Respekts etabliert werden kann.

Nachfolgend sind die wesentlichen Punkte unserer Arbeit im Zeitraum von Januar 2010 bis Dezember 2010 dokumentiert. Wir freuen uns über offene und kritische Hinweise der Kolleginnen und Kollegen, die dazu führen, unsere Arbeit zu verbessern.

Elena

Elena (der elektronische Entgeltnachweis), die zentrale Datenbank für Arbeitnehmerdaten war in die Kritik geraten – zu teuer, zu bürokratisch, zu unsicher.

Womit wir uns dagegen durchaus beschäftigen sollten, ist die Frage, welche persönlichen Daten von uns gespeichert wurden und werden.

Ob Elena eine Zukunft hat, scheint uns im Moment sehr, sehr fraglich. Elena war (oder besser ist ja noch) ein Bundesgesetz, welches das Ziel hatte, Behördengänge dadurch zu erleichtern, dass zahlreiche Papierbescheinigungen, die von Beschäftigten bei Amtsgängen vorzulegen sind, bei Arbeits- und Sozialämtern elektronisch vorzuhalten, so dass die Unterlagen von den Arbeitnehmern nicht mehr mitgebracht werden müssten. Dieses ursprünglich sinnvolle Projekt wurde jedoch durch eine aberwitzige Datensammelwut ins Gegenteil verkehrt.

Seit Januar 2010 waren alle Arbeitgeber verpflichtet, einmal pro Monat diverse Daten ihrer Arbeitnehmer an eine zentrale Speicherstelle zu melden. Ab Mitte des Jahres sollten zusätzlich sehr persönliche Daten gemeldet werden, wie Abmahnungen oder Streikteilnahmen, außerdem reichte es dann nicht mehr aus, nur das Austrittsdatum eines Arbeitnehmers mitzuteilen, sondern im Falle einer Kündigung wäre auch eine Schilderung des vertragswidrigen Verhaltens („Freitext“) zu übermitteln. Die schwarz-gelbe Koalition hat deshalb den Start der Datenbank zum Speichern der Einkommensdaten von Millionen deutscher Arbeitnehmer um zwei Jahre verschoben.

Der Koalitionsausschuss von Union und FDP habe sich bei seiner Sitzung darauf geeinigt, die Phase der Datenübermittlung durch das System Elena erst am 1. Januar 2014 zu beginnen, sagte Regierungssprecher Steffen Seibert.

MACH, HISinONE, Trennungsrechnung usw.

Die Mitbestimmung beim EDV-Einsatz bleibt ein Dauerthema. Immer wieder Neues, immer wieder anders. Leider macht es nur Wenigen Spaß.

Praktisch alle betrieblichen Veränderungsprozesse gehen einher mit Einführung und Nutzung neuer Softwaresysteme. Wer die eigene und die Arbeitswelt der Beschäftigten mitgestalten will, kommt nicht umhin sich auch mit den EDV-Systemen auseinanderzusetzen.

EDV-Dienstvereinbarungen

sollen die Mitbestimmung handhabbar machen angesichts der Vielfalt eingesetzter EDV-Systeme. Gut gestaltet erleichtern sie allen Beteiligten das Geschäft: Was hier schon steht, muss an keiner anderen Stelle noch einmal aufgeschrieben werden.

Damit das funktioniert sind Regeln nötig, die als Leitfäden für die Alltagsarbeit geeignet und anerkannt sind. Dafür legen wir auch hier Wert auf die Beteiligung der Menschen, die für die Umsetzung zuständig sind.

Bei allen handelt es sich um betriebswirtschaftliche Standard-Software-Systeme, in-zwischen zum Teil auch als ERP-Systeme bezeichnet, die eine Vielzahl betrieblicher Funktionen abdecken.

EDV-Dienstvereinbarungen gibt es ohne Ende, Dienstvereinbarungen zu MACH eher wenige.

Dabei geht es immer um die gleichen Fragen:

- Leistungs- und Verhaltenskontrolle,
- Mitarbeiterdatenschutz,
- Schulung der AnwenderInnen,
- Anwendungsfreundlichkeit und nicht zuletzt:
- Reorganisation.

Und hier unterscheidet sich MACH nicht grundsätzlich von den anderen Systemen; keines ist wegen seiner »Gefährlichkeit« besonders hervorzuheben. Und immer tragen Dienstvereinbarungen zum Vertrauen der AnwenderInnen und zugleich zu Sicherheit und Qualität der Datenverarbeitung bei.

BEM – Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

Seit 01.05.2004 ist der neugefasste § 84 Absatz 2 SGB IX in Kraft. Die Neuregelung verpflichtet den Arbeitgeber, ihren Beschäftigten, die innerhalb von 12 Kalendermonaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt dienst- oder arbeitsunfähig sind oder waren, Hilfe im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements anzubieten. Die Vorschrift findet auf sämtliche Dienstverhältnisse Anwendung. Selbstverständlich gilt der § 84 SGB 9 auch für Beamte.

Durch gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten soll das betriebliche Eingliederungsmanagement durch geeignete Gesundheitsprävention die Dienst- oder Arbeits-

fähigkeit und den Arbeitsplatz möglichst dauerhaft sichern. Die Regelung des § 84 Absatz 2 SGB IX verschafft der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz stärkeren Stellenwert, da die Akteure zur Klärung der zu treffenden Maßnahmen unter Einbeziehung der Betroffenen verpflichtet werden.

§ 84 Absatz 2 SGB IX Prävention

(2) „Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

Soweit erforderlich wird die Betriebsärztin hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist erbracht werden.

Die zuständige Interessen- und Schwerbehindertenvertretung wacht darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

Um zu verhindern, dass Krankheiten chronisch werden, soll durch geeignete Maßnahmen einer erneuten Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden.

Anders als die bisherige Regelung des SGB IX zielen diese Maßnahmen nicht nur auf schwerbehinderte Menschen ab, sondern auf alle Beschäftigten. Leitgedanke des Gesprächs ist die Fürsorgepflicht der Universität Wuppertal gegenüber ihren Beschäftigten. Prävention und Gesunderhaltung durch geeignete Maßnahmen am Arbeitsplatz stehen im Mittelpunkt des Gesprächs.

Das Erstgespräch soll dazu dienen, die Beschäftigten nach den möglichen Ursachen der Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit zu befragen, die am Arbeitsplatz liegen könnten, z. B. unzureichende Arbeitsmittel, krankmachende Arbeitsbedingungen, Überlastungen.

Dabei ist zu beachten, dass die Beschäftigten nicht verpflichtet sind, ärztliche Diagnosen mitzuteilen. Die direkte Frage nach einer Diagnose ist zu vermeiden.

Im Gespräch sollen gemeinsam Maßnahmen verabredet werden, die aus der krankmachenden Situation herausführen können.

Altersteilzeit

Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit (TV ATZ) ist zum 31.12.2009 ausgelaufen. Somit mussten alle ATZ Verträge bis zu diesem Datum angetreten sein. Eine Fortführung des Vertrages steht zzt. nicht an. Ab 01.01.2010 kann Altersteilzeit für Beschäftigte nur noch nach Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes (AtG) in der Fassung vom 28.03.2009 gewährt werden. Ist die Altersteilzeit nicht in einem Tarifvertrag geregelt, haben Beschäftigte keinen Rechtsanspruch darauf.

Bau Info Gespräch

Der Personalrat ist im Rahmen von Anhörungsverfahren in die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie bei Anmietung von Diensträumen einzubeziehen. Als äußerst hilfreich hat sich hier die Einführung des Bau-Info-Gesprächs erwiesen. Das alle zwei Monate vom Dez. 5 vorbereitete Gespräch unter Beteiligung der Dezernate 1 und 4, SB-Vertretung, Gleichstellungsbeauftragten, PR-wiss. und PR-niwiss hat dem umfangreichen Informationsfluss Rechnung getragen. Doch lässt sich Planung und Umsetzung nicht immer miteinander vereinbaren, und so sind wir als Personalvertretung auch weiterhin auf die Informationen aus dem Beschäftigtenkreise angewiesen. Sollte es also aus Ihrer Sicht Probleme oder Bedenken geben, scheuen Sie sich nicht das Gespräch mit dem Personalrat zu suchen.

Bewerbungsverfahren

Einen hohen Zeitanteil in der Personalratsarbeit nimmt die Beteiligung an Bewerbungsverfahren ein. Zur Vorbereitung der Mitbestimmung bei Einstellung ist der Personalrat bei der Ausschreibung von Stellen sowie Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu beteiligen. In den Bewerbungsverfahren hat der Personalrat das Recht, alle Bewerbungen zu sehen, auch die Bewerbungen von Personen, die nicht eingeladen werden. Der Personalrat setzt sich dafür ein, dass alle Bewerberinnen und Bewerber aus dem Hause, die die in der Ausschreibung genannten formalen Voraussetzungen erfüllen, eingeladen werden. Nicht immer besteht darüber auf Anhieb Einvernehmen im Verfahren. In vielen Fällen gelingt es dem Personalrat, für alle Bewerberinnen und Bewerber aus dem Hause die Teilnahme am Vorstellungsgespräch durchzusetzen.

Umfrage

In Kooperation mit dem PR wiss. führten wir eine Umfrage an den Außenstellen Campus Freudenberg und Campus Haspel/Pauluskirchstr. (P-K-S) mit allen dort Beschäftigten Mitarbeitern durch. Der Rücklauf mit fast 50% bzw. 40% zeigte uns, wo der Schuh drückt. Im Vierteljahresgespräch am 10. Juni 2010 übergab der Personalrat die Ergebnisse dem Kanzler, Herrn Dr. Kischkel, der uns seine Unterstützung zusagte. Auch gab es ein Gespräch mit Herrn Berger vom Hochschulsozialwerk betreffend der Qualität der Verpflegung und Räumlichkeiten an den Außenstellen. Die Busverbindung zum Campus Freudenberg ist leider aus unserer Sicht immer noch nicht zufriedenstellend gelöst. Trotz intensiver Bemühungen seitens der BUW mit den WSW ist es uns nicht gelungen, die WSW von der Notwendigkeit der besseren Anbindung zu überzeugen. Eine vom Personalrat angeregte, geringfügige Änderung der Fahrtroute (Buslinie 630) zur besseren Anbindung des Freudenbergs wurde nicht von den Stadtwerken umgesetzt. Die Mensasituation P-K-S wird sich durch den Abriss des Gebäudes HC vorläufig nicht verbessern, hier bleibt nur die Hoffnung des Neubaus. Für die Mensa Freudenberg soll nach der Modernisierung des Gebäudes FME mehr Platz zur Verfügung stehen.

Pflegezeitgesetz

Zum ersten Juli 2008 trat die Reform der sozialen Pflegeversicherung in Kraft.

Einerseits stiegen die monatlichen Beiträge für die Pflegeversicherung um 0,25 % andererseits werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Freistellungsmöglichkeiten zur Pflege von nahen Angehörigen eröffnet:

1. § 2 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) eröffnet die Möglichkeit bis zu 10 Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben um nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren.
2. § 3 PflegeZG eröffnet die Möglichkeit einer unentgeltlichen Freistellung von der Arbeit für einen Zeitraum bis zu 6 Monaten. Hier muss bei der pflegebedürftigen Person mindestens die Pflegestufe 1 vorliegen.

Während beider Freistellungen besteht ein Sonderkündigungsschutz (ähnlich dem beim Mutterschutzgesetz).

Arbeitssicherheit

Der Personalrat hat im Rahmen seiner allgemeinen gesetzlichen Aufgaben u. a. auch auf die Verhütung von Unfällen und Gesundheitsgefahren zu achten. Diese Aufgabe erfüllt der Personalrat nicht nur bei der Teilnahme an den regelmäßigen Begehungen in der Verwaltung, zentralen Einrichtungen und der Fachbereiche, sondern auch bei der Teilnahme an den Arbeitsschutzausschusssitzungen.

Beratungstätigkeiten

Im Berichtszeitraum haben die MitarbeiterInnen die Beratungsmöglichkeit durch den Personalrat zahlreich genutzt. Nicht nur allgemeine Fragen zum Tarifrecht, sondern auch psychosoziale Problemstellungen wie Konflikte am Arbeitsplatz haben zugekommen. Wir möchten Sie an dieser Stelle noch einmal ermutigen, sich mit allen innerbetrieblichen Problemstellungen möglichst in einem frühen Stadium an uns zu wenden, da dann die besten Chancen bestehen, Problemlösungsansätze erarbeiten zu können. Auch im Jahre 2010 konnten wir in Konfliktfällen in verschiedenen Abteilungen der BUW in Zusammenarbeit mit der Dienststelle zu einer Lösung der Probleme beitragen. Einer vertraulichen Behandlung ihrer Angelegenheit können Sie sicher sein.

Erörterungen

Acht Erörterungen im Berichtszeitraum wurden in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung durchgeführt. Alle Erörterungen wurden einvernehmlich abgeschlossen bzw. sind noch nicht geklärt.

Gleichstellungskommission

Das LPVG sieht eine Mitbestimmung des Personalrates bei Maßnahmen vor, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. In diesem Zusammenhang nimmt die Vorsitzende des Personalrates an den regelmäßig stattfindenden Sitzungen der Gleichstellungskommission teil.

Personalratssitzungen

Im Berichtszeitraum hat der Personalrat in 47 ordentlichen Sitzungen getagt. In diesen Sitzungen wurden 407 Maßnahmen behandelt. Zusätzlich nahm der PR an 363 Bewerbungsverfahren teil.

Qualifizierung der PR-Mitglieder

Der Personalrat sieht es als seine Pflicht an, seine Mitglieder zu qualifizieren. Um immer auf dem neuesten Stand zu sein und fachlich ein hohes Qualitätsniveau zu halten, haben die Personalratsmitglieder an 20 Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen teilgenommen.

Senat

Die Vorsitzende des Personalrates hat als nicht stimmberechtigtes Mitglied des Senates an den Senatssitzungen teilgenommen.

Seniorentreffen

Das Seniorentreffen findet einmal im Jahr statt und wird vom Personalrat organisiert. Diese Zusammenkünfte erfreuen sich großer Beliebtheit, es nehmen regelmäßig durchschnittlich rund 1/3 der im Ruhestand lebenden ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil.

Weiberfastnacht

Mer trecke all an eene Strang. Deshalb organisiert der Personalrat in jedem Jahr zusammen mit dem Hochschulsozialwerk eine Karnevalsparty zu Weiberfastnacht in der Unikneipe.

Zusammenarbeit mit anderen Institutionen

Das LPVG (Landespersonalvertretungsgesetz) sieht im § 2 Abs. 1 die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Dienststelle und der Personalvertretung zum Wohle der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vor.

Durch den guten Kontakt mit der Personalverwaltung sind wir in der Lage, Lösungsansätze für Probleme oft schon im Vorfeld zu erarbeiten und letztlich die Probleme aus dem Weg zu räumen. Des Weiteren bedanken wir uns für die gute Zusammenarbeit mit:

- Der Schwerbehindertenvertretung
- Der Gleichstellungsbeauftragten
- Der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Dem Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
- Der Landespersonalrätekonferenz (LPK)
- Den Mitarbeitern der Dezernate, Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen, die uns mit Rat und Tat unterstützt haben
- Der Datenschutzbeauftragten
- Der Betriebsärztin
- Der Gewerkschaft ver.di

Monatsgespräche/Vierteljahresgespräche

Es haben, wie in den vergangenen Jahren, auch wieder einige Monatsgespräche zwischen der Personalratsvorsitzenden und dem Kanzler stattgefunden. Die Monatsgespräche dienen dem Austausch und der Information für den Personalrat, zusätzlich aber auch als Vorbereitung für die Vierteljahresgespräche.

In den Vierteljahresgesprächen wurden u. a. folgende Themen behandelt:

- Allgemeine Beförderungsangelegenheiten
- Umfrage Campi Haspel, Pauluskirchstraße und Freudenberg
- ÖPNV
- Rauchfreie Uni
- After-Work-Party/Wandertag
- Organisationskonzept Dezernat 4
- Schulung VfW und VfA
- GLAZ – individuelle Regelung
- Urlaub während des Semesters für nichtwissenschaftliche MitarbeiterInnen
- PC-Brille – Kostenübernahme durch Arbeitgeber
- Raumtemperaturen
- Reinigungsdienst
- Mensa und ÖPNV Campus Freudenberg
- Informationspolitik
- Bericht aus dem Rektorat

Überblick der Maßnahmen 2010

Altersteilzeit	1
Arbeitszeit Erhöhung	26
Arbeitszeit Reduzierung	21
Arbeitsschutzausschusssitzungen	4
Versetzung / Abordnung	1
Ernennung eines Beamten auf Probe	1
Beförderung	3
Beurlaubung	1
Bewerbungsgespräche	363
Einstellung Befristet	59
Einstellung Unbefristet	17
Erörterung	8
Fortbildung	33
Höhergruppierung	21
Kündigung	1
Landespersonalrätekonferenz (LPK)	8
Mehrarbeit	18
Pauschalierung Schmutzzuschläge	8
Personalversammlung	1
Seminare Personalräte	20
Seniorentreffen	1
Stellenausschreibung	70
Teilpersonalversammlung	0
Überstunden	25
Umsetzung	13
Vorschuss	1
Weiterbeschäftigung befristet	37
Weiterbeschäftigung unbefristet	7
Wiederaufnahme des Dienstes	1

Die Personalräte

Vorsitz

Personalratsvorsitzende

Monika Schiffgen

S.10.10
Tel.: 2251
Gruppe der Tarifbeschäftigten
schiffge@uni-wuppertal.de



1. Stellvertretender Vorsitzender

Frank Stasny

S.10.12
Tel.: 2282
Gruppe der Tarifbeschäftigten
stasny@uni-wuppertal.de



2. Stellvertretender Vorsitzender

Jürgen Werner

Dez. 1
B.07.16
Tel.: 2315
Gruppe der Beamten
werner@verwaltung.uni-wuppertal.de



Mitarbeiterin im Personalratsbüro

Gabriele Korthals

Sekretariat Personalrat
S.10.11
Tel.: 2275
gkorth@uni-wuppertal.de



Weitere Personalratsmitglieder

Georg Beilstein

Dez. 5

M.10.03

Tel.: 3673

Gruppe der Tarifbeschäftigten

beilstein@uni-wuppertal.de

Schwerbehindertenvertretung

sbvertre@uni-wuppertal.de



Annegret Ellmann

Dez. 3

M.11.11

Tel.: 2434

Gruppe der Tarifbeschäftigten

ellmann@verwaltung.uni-wuppertal.de



3. Stellvertretender Vorsitzender

Ronald Giese

Fachbereich C

Halle Naturwissenschaften

Tel.: 2777

Gruppe der Tarifbeschäftigten

giese@uni-wuppertal.de



Walter Gottschalk

Dez. 5

M.09.12

Tel.: 4864

Gruppe der Tarifbeschäftigten

gottscha@uni-wuppertal.de



Hubertus Knopff

ZIM

T.09.04

Tel.: 2107

Gruppe der Tarifbeschäftigten

hknopff@uni-wuppertal.de



Werner Risse

FB E

FC 216 (Campus Freudenberg)

Tel. 1873

Gruppe der Tarifbeschäftigten

risse@uni-wuppertal.de



Angela Rauhaus

FB E

FE.00.02 (Campus Freudenberg)

Tel.: 1633

Gruppe der Tarifbeschäftigten

rauhaus@uni-wuppertal.de



Ruth Zielezinski

Bibliothek

BZ. 07.42

Tel.: 2708

Gruppe der Tarifbeschäftigten

zielezinski@bib.uni-wuppertal.de

