

Einladung zur Personalversammlung am 15.09.2014 von 10:00 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 beantragen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir laden Sie herzlich zur Personalversammlung am 15.09.2014 ein.

- Tagesordnung:**
- 1. Begrüßung**
 - 2. Aussprache zum Tätigkeitsbericht des Personalrates**
Berichtszeitraum 01.01.2013 – 31.12.2013
 - 3. Hochschulzukunftsgesetz**
Begrüßung / Vortrag
Referent: Dietmar Bell, MdL-NRW und Mitglied des
Ausschusses für Innovation, Wissenschaft und
Forschung im Landtag NRW
 - 4. Verschiedenes**

gez. Frank Stasny
Vorsitzender

Kontakt

Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten
Bergische Universität Wuppertal
Gaußstraße 20
42119 Wuppertal

Gebäude: S.10. – Räume 10, 11 und 12

Tel.: 0202/439-2275

Fax: 0202/439-3763

E-Mail: nwisspr@uni-wuppertal.de

Kontaktformular: <http://www.prnwiss.uni-wuppertal.de/sonstiges/kontaktformular.html>

Inhaltsverzeichnis

Was ist eine Personalversammlung?	Seite 4
Rechenschaftsbericht, Statistik vom 01.01.2013 bis 31.12.2013	Seite 5
Allgemeine Aufgaben des Personalrats	Seite 6
Angelegenheiten der Mitbestimmung und Mitwirkung	Seite 6
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Seite 6
Ausschlussfrist	Seite 7
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Seite 8
Besoldungsanpassungsgesetz (Beamtinnen und Beamte)	Seite 8
Dienstrechtsanpassungsgesetz (Beamtinnen und Beamte)	Seite 8
Hausbewerbungen	Seite 9
Hochschulzukunftsgesetz	Seite 9
Höhergruppierungen – Stufenzuordnungen	Seite 10
Job-Ticket	Seite 10
Korruptionsprävention	Seite 11
Rente mit 63	Seite 11
Sekretärinnen-Netzwerk	Seite 12
Strukturanpassungsstrategie	Seite 13
Treffen der Seniorinnen und Senioren	Seite 13
Trennungsrechnung – Führen von Arbeitsaufzeichnungen	Seite 14
Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)	Seite 15
Zusammenarbeit	Seite 16
Wichtige Informationen	Seite 17
Mitglieder des Personalrates	Seite 19
Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	Seite 22

Was ist eine Personalversammlung?

Jährlich findet mindestens eine Personalversammlung an der Bergischen Universität Wuppertal statt. Alle nichtwissenschaftlichen Beschäftigten haben das Recht, an der Personalversammlung teilzunehmen.

Die Personalversammlung findet grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Die Teilnahme bedarf nicht der Zustimmung des Vorgesetzten (LPVG § 51). Wird Ihnen die Teilnahme durch Vorgesetzte verweigert, wenden Sie sich bitte an den Personalrat. Falls der Betrieb eines Bereiches nicht aufrechterhalten werden kann, weil die Beschäftigten zur Personalversammlung gehen möchten, kann der Bereich für die Dauer der Versammlung geschlossen werden.

Entstehen Ihnen durch die Teilnahme an der Personalversammlung Fahrtkosten, sind diese von der Dienststelle in Anwendung des Landesreisekostengesetzes zu erstatten.

Personalversammlungen dienen zur Information der Beschäftigten über die aktuellen Aufgaben des Personalrates sowie zur Information über Entwicklungen und Probleme innerhalb der Universität. Sie sind ein wichtiges Instrument der Personalratsarbeit.

Die Beschäftigten sind aufgefordert, ihre Meinung während der Versammlung zu äußern. Wir möchten Sie bitten, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Rechenschaftsbericht des Personalrates für den Zeitraum 01.01.2013-31.12.2013

In diesem Zeitraum wurden in 50 Sitzungen Vorlagen zur Mitwirkung, Mitbestimmung oder Anhörung von der Dienststelle vorgelegt.

Statistik vom 01.01.2013 bis 31.12.2013

Abordnung / Versetzung	4
Arbeitszeit: Erhöhung	50
Arbeitszeit: Reduzierung	37
Arbeitszeitverlagerung	25
Bau-Info-Gespräche	6
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Anschreiben	59
Beförderung	3
Bewerbungsgespräche	326
Einstellung: befristet	30 plus 13 Auszubildende
Einstellung: unbefristet	16
Erörterungen	15
Fortbildung: Festlegung von Prioritäten	11
Herabgruppierung	1
Höhergruppierung	14
Kündigung / Auflösung	6 / 13
Landespersonalrätekonferenz (LPK)	5
Pauschalisierte Zulagen	8
Personalratssitzungen	49 ordentliche und 1 außerordentliche
Seminare: Personalrat / Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	19
Stellenausschreibungen	66
Überstunden / Mehrarbeit	11
Umsetzung	15
Weiterbeschäftigung: befristet	31
Weiterbeschäftigung: befristet Azubi	9
Weiterbeschäftigung: unbefristet	18

Von A bis Z:

Allgemeine Aufgaben des Personalrats

- Überwachung, dass die zugunsten der nichtwissenschaftlich Beschäftigten geltenden Verordnungen, Gesetze, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen umgesetzt werden
- Maßnahmen, die den persönlichen, innerdienstlichen und sozialen Beschäftigten dienen
- Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit den Leitenden der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

Angelegenheiten der Mitbestimmung und Mitwirkung

- Arbeitszeitregelungen
- Einstellung und Überprüfung der Eingruppierung
- Kündigung
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Um die Beschäftigten im Rahmen ihrer Tätigkeit gesund zu erhalten, gibt es Gesetze, die konkrete Vorgaben machen, wie sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verhalten haben. Es gibt z. B. das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG). Im ArbSchG § 4 „Allgemeine Grundsätze“ ist unter Punkt 1 neu geregelt, dass der Arbeitgeber „die Arbeit so zu gestalten hat, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“.

Um diese verbleibende Gefährdung eines Arbeitsplatzes beurteilen zu können, ist es vorgegeben, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen und insbesondere die psychische Belastung bei der Arbeit zu beurteilen.

Der Personalrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden. Er hat auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten und hat sich zudem für die Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen und des Arbeitsschutzes einzusetzen. Auch hat der Personalrat mitzubestimmen bei „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, einschließlich Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art“ (LPVG §72, Absatz (4) Punkt 7). Gerne können Sie sich mit Ihren Fragen zu diesem Themenkomplex an Ihren Personalrat wenden.

Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit lassen sich dauerhaft nur erhalten, wenn die Arbeitsbedingungen regelmäßig auf den Prüfstand kommen. So ist z. B. auf steigende Arbeitsintensität und Arbeitsverdichtung zeitnah zu reagieren. Arbeitgeber und Beschäftigte profitieren gleichermaßen von „gesunden“ Arbeitsbedingungen, also liegt der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Interesse aller.

Erscheinen Ihnen die Bedingungen an Ihrem Arbeitsplatz, wie z. B. die Lärm- und Lichtsituation, die Ergonomie des Bildschirmarbeitsplatzes, verbesserungswürdig oder liegen ggf. Fehlbelastungen vor, sollten Sie dies dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten in Ihrem eigenen Interesse unverzüglich melden und bei Bedarf Kontakt mit dem Personalrat aufnehmen.

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit vom Beschäftigten oder Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erfolgt durch:

- Auflösungsvertrag
- ordentliche/außerordentliche Kündigung
- Eintritt von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
- Erreichung der Altersgrenze
- Fristablauf
- Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses

Besoldungsanpassungsgesetz (Beamtinnen und Beamte)

Trotz vehementen Protests wurde das Gesetz verabschiedet. Die im Frühjahr 2013 erzielten Tarifiergebnisse wurden 1:1 nur für die Beamtinnen und Beamten bis Besoldungsgruppe A10 übernommen, den Besoldungsgruppen ab A13 wurden Nullrunden auferlegt, die Gruppen A11 und A12 erhielten pro Jahr nur 1% der Besoldungserhöhung. Das Gesetz wurde dem Landesverfassungsgericht zur Prüfung vorgelegt. Über die Möglichkeit des Widerspruchs zur Geltendmachung der amtsangemessenen Besoldung/Versorgung hatte der Personalrat informiert und Mustertexte bekannt gegeben.

Mittlerweile hat der Landesverfassungsgerichtshof in Münster entschieden, dass die Besoldungsregelung 2013 ab A11 nicht der Verfassung entspricht. Die Landesregierung beabsichtigt, rasch zu einer einvernehmlichen Neuregelung mit den Gewerkschaften zu gelangen. Wir werden weiterhin informieren.

Dienstrechtsanpassungsgesetz (Beamtinnen und Beamte)

Zum 01.06.2013 ist das Gesetz mit Änderungen zum Dienstrecht der Beamtinnen und Beamten in Kraft getreten. Wir hatten per E-Mail informiert. Den vollständigen Text des Dienstrechtsanpassungsgesetzes finden Sie unter:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=13862&vd_back=N234&sg=0&menu=1

Hausbewerbungen

Selbstverständlich können sich auf Stellenausschreibungen der Bergischen Universität auch hier bereits Beschäftigte bewerben: Bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung sollten die Hausbewerber auch bevorzugt berücksichtigt werden.

Eine Hausbewerbung sollte möglichst genauso aussagekräftig gestaltet werden, wie eine Bewerbung bei einem anderen Arbeitgeber:

- Im Anschreiben sollte auf besondere Kenntnisse und Fähigkeiten hingewiesen werden.
- Die Bewerbung sollte vollständig sein, d. h. mit den üblichen Unterlagen versehen. Ein Hinweis auf die Personalakte reicht nicht aus, denn die Personalakte darf im Rahmen der Bewerbung von niemandem eingesehen werden!
- Fügen Sie Teilnahmebescheinigungen über Fort- und Weiterbildungen bei.
- Lassen Sie sich eventuell ein Zwischenzeugnis ausstellen.

Für die Bewerbungsgespräche sollten Sie genauso vorbereitet sein, wie bei Bewerbungen in anderen Firmen:

- Eigenen Fragenkatalog vorbereiten
 - Wer macht was in diesem Bereich?
 - Was sind die Aufgaben?

Bitte betrachten Sie die Aufzählung nicht als abschließend, sondern als Hinweis, um beim Vorstellungsgespräch keine Überraschungen zu erleben. Wenn die Bewerbung beim ersten Mal nicht erfolgreich sein sollte, lassen Sie sich nicht entmutigen. Sehen Sie es als Training für das nächste Gespräch an.

Hochschulzukunftsgesetz (HZG NRW)

Nordrhein-Westfalen steht vor außergewöhnlichen Herausforderungen im Hochschulbereich, denen das Land gemeinsam mit den Hochschulen optimal aufgestellt begegnen will.

Über das geplante Hochschulzukunftsgesetz werden wir Sie auf der Personalversammlung informieren und freuen uns, den Landtagsabgeordneten Dietmar Bell als Referenten begrüßen zu dürfen.

Termin: 15.09.2014, 10.00 Uhr in Hörsaal 32 – Gebäude K.11.23.

Höhergruppierungen – Stufenzuordnungen

Nach einer Höhergruppierung könnten Beschäftigte ggfls. überrascht sein, dass der Entgeltzugewinn von Fall zu Fall eher niedrig ausfällt.

In den meisten Fällen lässt sich das nicht ändern, da das Tarifsysteem des TV-L dies so vorgibt. Es ist klug darauf zu achten, zu welchem Zeitpunkt eine Höhergruppierung erfolgen soll.

Jeder Tarifbeschäftigte ist in einer Entgeltgruppe (von E1 bis E15) eingruppiert. In jeder Entgeltgruppe gibt es noch die sogenannten Erfahrungsstufen.

Da bei einer Höhergruppierung das neue Entgelt auf der Basis der alten Eingruppierung und der hierin erreichten Erfahrungsstufe berechnet wird, ist es wichtig, in welcher Erfahrungsstufe man sich gerade befindet und zu überprüfen, welcher Zeitraum bis zum Erreichen der nächsten Erfahrungsstufe erforderlich ist. Mit wenigen Ausnahmen kann man davon ausgehen, dass die Stufenlaufzeit (z.B. Stufe 3 = 3 Jahre usw.) beträgt. Befindet man sich beispielsweise nun im letzten Jahr, bevor man in die Stufe 4 käme, kann es unter Umständen sinnvoll sein, eine Höhergruppierung abzuwarten, bis man die nächste Stufe seiner bisherigen Eingruppierung erreicht hat. Das neue Entgelt wird dann auf Basis der neu erreichten Erfahrungsstufe berechnet.

Falls Sie hierzu Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Personalrat; wir beraten Sie gerne.

Job-Ticket – Großkunden-Rabattmodell

Seit Anfang 11/2013 hat die Bergische Universität Wuppertal gemeinsam mit den Wuppertaler Stadtwerken (WSW mobil) und dem Verkehrs-Verbund Rhein-Ruhr (VRR) einen Rahmenvertrag über ein Großkunden-Rabattmodell abgeschlossen.

Weitere Informationen und den Bestellschein für ein Abo-Ticket finden Sie auf der Seite <<http://www.uni-wuppertal.de/universitaet/universitaet-intern.html>> unter „Informationen zum Job-Ticket“ beim Punkt „Diverses“.

Korruptionsprävention oder „Korruption – Das Problem der Anderen?“

Was ist Korruption?

Korruption ist ein sehr weit reichender Begriff. Er beschreibt jede Situation, bei der jemand seine amtliche Funktion missbraucht, um persönliche Vorteile zu erlangen.

Eine Korruptionsstraftat ist schon erfüllt, wenn ...

- jemandem ein persönlicher Vorteil in Aussicht gestellt wird und er sich davon bei seinen dienstlichen Entscheidungen leiten lässt. Er muss den Vorteil nicht erhalten haben,
- jemand ungenehmigt einen persönlichen Vorteil für seine Dienstaussübung annimmt, auch wenn er nicht rechtswidrig handelt.
Er macht sich schon dann strafbar, wenn er einen Vorteil fordert.
(herausgegeben vom Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes NRW – Korruption – Das Problem der Anderen)

Alle Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung können von Korruption betroffen sein, unabhängig davon, ob ihre Funktion in der Hierarchie der Dienststelle hoch oder niedrig angesiedelt ist und Korruption gibt es nicht nur dort, wo es um viel Geld geht.

Daher gilt: „Offene und transparente Kontrollen sind ein Beitrag zum gelebten Mitarbeiterschutz.“

Dr. Hans-Ulrich Krüger, Staatssekretär im Ministerium für Inneres und Kommunales NRW

In diesem Sinne hat der nichtwissenschaftliche Personalrat gemeinsam mit der Dienststelle und den dafür erforderlichen Gremien einen Leitfaden für Vorgesetzte und Führungskräfte an der Bergischen Universität Wuppertal bearbeitet. Das Verfahren hierzu ist noch nicht vollständig abgeschlossen.

Rente mit 63 – Beratung ist wichtig!

Langjährig Versicherte mit 45 Beitragsjahren sollen mit 63 Jahren ohne Abschläge in Altersrente gehen können. Dies gilt für Personen, die bis einschließlich 1952 geboren sind. Für die Geburtsjahrgänge 1953 bis 1963 soll das Renteneintrittsalter schrittweise auf das 65. Lebensjahr angehoben werden.

Tabelle: So steigt die Altersgrenze von 63 Jahren

Versicherte Geburtsjahrgang	Anhebung um ... Monate	auf Alter -Jahr-	auf Alter -Monat-
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	6
1962	20	64	8
1963	22	64	10

Weitere Informationen erhalten Sie bei der Deutschen Rentenversicherung:
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Sekretärinnen-Netzwerk

Im Juni 2013 haben sich Kolleginnen und Kollegen aus ganz NRW beim „Netzwerktreffen Sekretärinnen“ in Düsseldorf getroffen. Erfreulicherweise nahmen viele Kolleginnen der BUW daran teil. Bei der Veranstaltung wurden Netzwerke diverser Universitäten in NRW vorgestellt.

Die Idee, sich auch in Wuppertal Uni-intern zu vernetzen, fand schnell begeisterte Mitstreiterinnen und Mitstreiter. Es wurden Vertreterinnen der Universitäten Münster und Bochum an die BUW eingeladen, die über die Einrichtung eines Netzwerkes an ihren Universitäten, deren Struktur und die bei ihnen behandelten Themen berichteten. Anschließend gab es Gelegenheit zur gemeinsamen Diskussion. Der fachbereichsübergreifende Erfahrungsaustausch hier an der Bergischen Universität Wuppertal stellt sich als sehr fruchtbar heraus. Interessierte Beschäftigte in den Sekretariaten können unter folgendem Link Kontakt aufnehmen: <www.hochschulesekretaerinnen-wuppertal.de>

Strukturanpassungsstrategie

Die Grundfinanzierung der Universität durch das Land weist nominal eine leicht steigende Tendenz auf. Real- bzw. inflationsbedingt ist sie seit Jahren rückläufig. Die Hochschulfinanzierung in NRW lässt in den letzten Jahren einen Trend der Finanzierung aus Sondertöpfen und Mitteln erkennen. Diese Sondermittel gewinnen für die BUW zunehmend an Bedeutung, da sie einen erheblichen Teil der Finanzierung stellen.

Diese Mittel können einerseits zweckgebunden und andererseits zeitlich befristet sein. Sondermittel sind z. B. die Qualitätsverbesserungsmittel, der Hochschulpakt 2, das Hochschulmodernisierungsprogramm und das Hochschulbaukonsolidierungsprogramm. Für die Zukunft wird es zunehmend wichtiger, wie sich diese Sondermittel entwickeln, bzw. wie, ob und wann sie in den Landeszuschuss überführt werden.

Ein vom Rektorat im Jahr 2012 eingeleiteter Planungsprozess zur Überwindung der strukturellen Unterfinanzierung der BUW führte unter anderem zur Entscheidung der Dienststelle, die Personalkosten ab 2016 um 5% abzusenken und so zumindest für die nächsten Jahre einen konsolidierten Haushalt zu sichern.

Erfreulich aus Sicht des Personalrats ist, dass sich trotz struktureller Unterfinanzierung die Beschäftigtenzahlen gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht haben. Ob und wie dieser Trend weiter gehen wird, muss die Zukunft zeigen. Der Personalrat hat großes Interesse daran, die sich aller Voraussicht nach abzeichnenden Konsolidierungsprozesse kritisch sowie konstruktiv zu begleiten.

Treffen der Seniorinnen und Senioren

Am 20.06.2013 sind circa 70 ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gemeinsamen Einladung von Kanzler und nichtwissenschaftlichem Personalrat zum traditionellen Jahrestreffen gefolgt. Bei dem gemütlichen Beisammensein in der Cafeteria tauschten die Ehemaligen wieder gerne ihre Erinnerungen an die gemeinsame Zeit hier an unserer Uni aus.

Trennungsrechnung – Führen von Arbeitsaufzeichnungen

Hochschulen erbringen klassischerweise neben nicht-wirtschaftlichen Leistungen (z. B. der Ausbildung von Studierenden) auch wirtschaftliche Leistungen (z. B. Auftragsforschung für Dritte). Daher muss die Universität diese beiden Geschäftsfelder bezüglich Kosten und Finanzierung eindeutig voneinander trennen, um nachzuweisen, dass keine Quersubventionierung erfolgt. Das Ziel der dafür erforderlichen Trennungsrechnung ist es, im Jahresabschluss den Nachweis zu erbringen, dass öffentliche Mittel nicht zur Subventionierung wirtschaftlicher Tätigkeiten eingesetzt wurden.

Zum 01.01.2007 ist der EU-Gemeinschaftsrahmen für staatliche Beihilfen für Forschung, Entwicklung und Innovation in Kraft getreten. Damit fallen Forschungseinrichtungen unter das Beihilferecht, sobald sie nicht-wirtschaftliche und wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben. Eine staatliche Beihilfe für Forschungsdienstleistungen liegt entsprechend den EU-Vorgaben dann nicht vor, wenn die Forschungseinrichtung ihre wirtschaftliche Tätigkeit zu einem Preis erbringt, der sich am Markt orientiert. Sofern es keinen Marktpreis gibt, ist ein Preis anzusetzen, der sämtliche Kosten deckt und eine angemessene Gewinnspanne enthält.

Die wirtschaftliche Tätigkeit von Hochschulen erschließt sich durch die negative Definition der nichtwirtschaftlichen Tätigkeit und bezieht sich – im Sprachgebrauch der EU – auf die Ausübung von Nebenaufgaben. Explizit und beispielhaft für wirtschaftliche Tätigkeiten werden von der EU die Vermietung von Infrastruktur, Dienstleistungen für gewerbliche Unternehmen und die Auftragsforschung genannt. Die Universität hat im Rahmen ihres Jahresabschlusses zu belegen, dass es bei wirtschaftlichen Projekten zu keiner Subvention durch den Landeszuschuss gekommen ist.

Im November des Jahres 2010 leitete die Verwaltung ein formelles Mitbestimmungsverfahren zur Implementierung der Trennungsrechnung an der BUW ein. Hiermit verbunden war die Verpflichtung zur Führung von EDV-gestützten Tätigkeitsnachweisen von hiervon betroffenen Beschäftigten. Dieses Verfahren endete im August 2011 mit der begründeten Zustimmungsverweigerung durch den nichtwissenschaftlichen Personalrat. Der Personalrat signalisierte dabei ausdrücklich seine Bereitschaft an einer Lösung der Problemstellung im Rahmen der aktuellen personalvertretungsrechtlichen Regelungen konstruktiv mitzuwirken.

Die Erhebung personenbezogener Daten durch die fortwährende Führung von Tätigkeitsnachweisen (Stundenzetteln) sah und sieht der Personalrat als sehr bedenklich an, insbesondere die sich hieraus ergebenden Möglichkeiten der Auswertung im Hinblick auf eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der nichtwissenschaftlich Beschäftigten.

Mit Schreiben vom 08. Oktober des vergangenen Jahres äußerte die Dienststelle gegenüber dem Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten die Absicht, Beschäftigte zur Führung von "händischen, personenbezogenen" Tätigkeitsnachweisen aufzufordern. Dem Personalrat ist zur Kenntnis gekommen, dass seitdem nichtwissenschaftlich Beschäftigte zum Führen von Tätigkeitsnachweisen angehalten wurden, und er sieht dadurch seine verbrieften Mitbestimmungsrechte berührt.

Eine abschließende, transparente und verbindliche Regelung, um die Schutzinteressen der betroffenen Beschäftigten in Bezug auf die von ihnen erbrachte Arbeitsleistung in solchen Projekten (Stundenerfassung) zu gewährleisten, insbesondere im Hinblick auf die vielfältigen Kontroll- und Evaluationsmöglichkeiten und die sich hieraus ergebenden Konsequenzen für diese Beschäftigten, ist bis heute nicht zufriedenstellend geklärt.

Dem Personalrat ist es sehr wichtig, die Interessen der Beschäftigten in dieser Angelegenheit im Blick zu behalten und schnellstmöglich eine personalvertretungsrechtlich konforme Lösung herbeizuführen.

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Unter dem Link <<http://www.vbl.de/de/>> finden sich wichtige Informationen und die Möglichkeit, die eigenen Versicherungsdaten zu überprüfen.

Zusammenarbeit

Um als Personalvertretung erfolgreich arbeiten zu können ist es wichtig, universitäre Kontakte zu pflegen und mit den verschiedenen Institutionen vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Besonders erwähnenswert ist hier die gute Zusammenarbeit mit:

- Der Schwerbehindertenvertretung
- Der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Der Gleichstellungsbeauftragten
- Dem Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
- Der Datenschutzbeauftragten
- Den Mitarbeitern der Dezernate, Fachbereiche und zentralen Einrichtungen, die uns mit Rat und Tat unterstützt haben, sowie dem Kanzler
- Der Gewerkschaft ver.di

Wichtige Informationen:

Arbeitsschutzkleidung

Für bestimmte Arbeiten in Werkstätten und Laboratorien wird Ihnen von der Bergischen Universität Wuppertal eine persönliche Schutzausrüstung, z. B. Sicherheitsschuhe, Handschuhe, Atemschutz usw. zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte erhalten Sie vom Dezernat 5, Abteilung 5.5 (Tel.: -2201 und -3401).

Arbeitsunfall

Arbeits- oder Dienstunfälle müssen umgehend dem Dezernat 5, Abteilung 5.5 gemeldet werden. Wichtig ist es, den Unfall auch dann zu melden, wenn dieser weder einen Arztbesuch noch eine Arbeits- oder Dienstunfähigkeit zur Folge hat. Die Meldung dient als Nachweis bei evtl. auftretenden gesundheitlichen Spätfolgen.

Ein Unfall, der sich auf dem Weg von oder zum Arbeitsplatz zwischen Wohnung und Hochschulgelände ereignet, ist ein Wegeunfall und wie ein Arbeitsunfall versichert.

Betriebsärztin/Betriebsarzt

Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt nimmt die Aufgaben auf der Grundlage des Gesetzes für Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) wahr.

Hierzu gehören:

- Beratung des Arbeitgebers, der Personalräte und aller Personen mit Verantwortung für Arbeitsschutz und Unfallverhütung.
- Untersuchung und Beratung von Beschäftigten.
- Mitwirkung an Gesundheitsschutz und Unfallverhütung am Arbeitsplatz.
- Aufklärung über Gesundheitsgefahren und gesundheitsbewusstes Verhalten.

Sie können über Tel.: -2201 oder -3401 einen Gesprächstermin mit der Betriebsärztin/dem Betriebsarzt vereinbaren.

Seminare Unfallkasse:

Beschäftigte der Bergischen Universität Wuppertal können an Seminaren der Unfallkasse NRW teilnehmen.

Es werden Seminare zu diversen Themen und Inhalten angeboten:

- U. a. psychische Belastungen, Gefahrstoffrecht, Unterweisung

Auch speziell auf Hochschulen zugeschnittene Angebote sind hier zu finden:

- Arbeitsplätze mit Publikumsverkehr
- Elektrofachkräfte
- Sicherheitsbeauftragte

Das vollständige Programm kann als PDF-Datei unter <http://www.unfallkasse-nrw.de/seminare/> eingesehen werden.

Die Seminar-, Verpflegungs- und evtl. Übernachtungskosten trägt die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. Reisekosten werden in Anlehnung an das Landesreisekostengesetz erstattet.

Anmeldungen können nach vorheriger Genehmigung durch den Vorgesetzten durch Herrn A. Ueberholz (Dezernat 5, Abtlg. 5.5) auf elektronischem Wege vorgenommen werden.

Erste Hilfe

Bei Arbeitsunfällen setzen Sie bitte einen Notruf unter folgender interner Notrufnummer ab: **2121**

Bitte geben Sie folgende Informationen weiter:

- **Wo** geschah es?
- **Was** geschah?
- **Wie** viele Verletzte?
- **Welche** Art von Verletzung?

Warten auf Rückfragen:

Bitte warten Sie eventuelle Rückfragen der den Notruf aufnehmenden Person ab.

Die Personalräte

Frank Stasny

Personalratsvorsitzender (freigestellt)

S.10.12

Tel.: 2282

Gruppe der Tarifbeschäftigten

stasny@uni-wuppertal.de



Susanne Böhnke

1. stellv. Vorsitzende

BZ.09.17

Tel.: 3977

Gruppe der Beamten

boehnke@uni-wuppertal.de



Birgitt Mütze

2. stellv. Vorsitzende (freigestellt)

S.10.10

Tel.: 2251

Gruppe der Tarifbeschäftigten

bmuetze@uni-wuppertal.de



Gabriele Korthals

Mitarbeiterin im Personalratsbüro

Sekretariat Personalrat

S.10.11

Tel.: 2275

gkorth@uni-wuppertal.de



Sabine Becker
4. stellv. Vorsitzende
FB D
T.12.17
Tel.: 2042
Gruppe der Tarifbeschäftigten
binebeck@uni-wuppertal.de



Jörg Beckmann
FB E
FE.01.03
Tel.: 1982
Gruppe der Tarifbeschäftigten
beckmann@uni-wuppertal.de



Georg Beilstein
Vertrauensperson (SBV)
M.10.03
Tel: 3673
beilstei@uni-wuppertal.de



Annegret Ellmann
Dez. 3/ZP
M.11.11
Tel.: 2434
Gruppe der Tarifbeschäftigten
ellmann@uni-wuppertal.de



Ronald Giese
3. stellv. Vorsitzender
Fachbereich C
Halle Naturwissenschaften
Tel.: 2777
Gruppe der Tarifbeschäftigten
giese@uni-wuppertal.de



Hubertus Knopff
ZIM
T.09.04
Tel.: 2107
Gruppe der Tarifbeschäftigten
hknopff@uni-wuppertal.de



Angela Rauhaus
FB E
FE.00.02 (Campus Freudenberg)
Tel.: 1633
Gruppe der Tarifbeschäftigten
rauhaus@uni-wuppertal.de



Jürgen Werner
Dez. 1
FD.01.19
Tel.: 2315
Gruppe der Beamten
jwerner@uni-wuppertal.de



Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Vorsitzende

Nicole Uhrig
Fachbereich D
U.12.18
Tel.: 3756

JAV-Homepage
<http://www.jav.uni-wuppertal.de>



Stellvertreter

Daniel Hüschen
ZIM
T.11.16
Tel.: 3664

