

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM | 44780 Bochum | Germany  
DER PERSONALRAT

DER PERSONALRAT

An alle  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
in Technik und Verwaltung  
der Ruhr-Universität Bochum

FRANK MARKNER

Vorsitzender

Gebäude FNO 0/212  
Universitätsstraße 150, 44801 Bochum  
Fon +49 (0)234 32-25424  
Fax +49 (0)234 32-14561  
frank.markner@uv.rub.de  
www.rub.de/personalrat

November 2016

**Einladung zur Personalversammlung aller Beschäftigten in Technik und Verwaltung  
gemäß § 5 Abs. 1 bis 4 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Personalrat der Ruhr-Universität Bochum lädt hiermit alle Beschäftigten in Technik und  
Verwaltung zur Personalversammlung des Jahres 2016 gemäß §§ 45 bis 49 LPVG herzlich ein.

**Die Teilnahme an der Personalversammlung ist Dienst.**

Die Personalversammlung findet statt am

**Freitag, 09. Dezember 2016,  
im Audimax  
Beginn: 9 Uhr**

**Tagesordnung:**

1. Eröffnung der Versammlung
2. Begrüßung durch den Rektor Herrn Prof. Dr. Schölmerich
3. Begrüßung durch die Kanzlerin Frau Dr. Reinhardt
4. Vorstellung der Betriebsärztin Frau Dr. Wiegand
5. Bericht des Personalrates
6. „Familie an der RUB“, Frau Tepper, Dez. 3
7. Diskussion zu TOP 5
8. Anfragen
  - die dem Personalrat vorliegen
  - aus der Versammlung
9. Verschiedenes

Mit freundlichem Gruß



Frank Markner  
Vorsitzender

Sollten aus Ihrer Sicht weitere Punkte behandelt werden oder ha-  
ben Sie Fragen, die Sie nicht selbst vortragen möchten, so teilen  
Sie uns Ihre Wünsche telefonisch, schriftlich oder per E-Mail mit.  
Telefon: 25424 - Telefax: 14561  
E-Mail: frank.markner@uv.rub.de

## **Vorab eine wichtige Information für die Menschen mit Hörbeeinträchtigung**

**Gebärden- und Schriftdolmetscher werden, wie schon in den letzten Jahren, anwesend sein. Die Personen, die diese Hilfe in Anspruch nehmen wollen, müssen sich in der ersten Reihe im Block J auf die für sie reservierten Plätze setzen.**

### **MobileConnect für barrierefreies Hören**

**für schwerhörige Kolleginnen und Kollegen auf der Personalversammlung  
"MobileConnect" im Audimax**

Um sich mit dem System verbinden zu können, muss man die App „MobileConnect“ auf seinem mobilen Endgerät installiert haben, iPhone im App-Store und Android bei GooglePlay.

Sobald die App auf dem mobilen Gerät installiert ist, kann man sich im Audimax-Saal mit dem WLAN-Netz verbinden und einen Kanal auswählen.

Jeder Teilnehmer kann bzw. sollte seinen eigenen Kopfhörer nutzen.

Die einzige Einschränkung ist, dass man max. 50 Verbindungen herstellen kann.

Weitere Informationen hier: <http://de-de.sennheiser.com/mobile-connect>

## Der neu gewählte Personalrat (Legislaturperiode: 01.07.2016 – 30.06.2020)

### Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

<b>Markner, Frank</b> ( <i>Vorsitzender</i> )	Tel. 25424	ver.di	Freistellung:	100 %
<b>Wesener, Nicole</b> ( <i>Stellv. Vorsitzende</i> )	Tel. 27179	ver.di	Freistellung:	100 %
<b>Kocak, Hakan</b>	Tel. 28999	T&O		
<b>Hansen, Frank</b> ( <i>Stellv. Vorsitzender</i> )	Tel. 27728	VdLA	Freistellung:	50 %
<b>Becker, Bernd</b>	Tel. 25703	ver.di		
<b>Becker, Elisabeth</b>	Tel. 28165	Medizin	Freistellung:	50 %
<b>Krämer, Christine</b>	Tel. 27583	ver.di	Freistellung:	50 %
<b>Yildirim, Senol</b>	Tel. 27057	T&O	Freistellung:	50 %
<b>Gerwert, Berthold</b>	Tel. 23776	Inno		
<b>Schnigge, Manfred</b>	Tel. 24949	VdLA		
<b>Freyer, Jürgen</b>	Tel. 25860	ver.di		
<b>Hackethal, Beate</b>	Tel. 27377	ver.di		
<b>Weber, Denise</b>	Tel. 29080	T&O		

### Gruppe der Beamtinnen und Beamten

<b>Hönig, Harald</b> ( <i>Stellv. Vorsitzender</i> )	Tel. 27359	VdLA	Freistellung:	100 %
<b>Kardell, Peter</b>	Tel. 25482	VdLA		

Nähere Informationen und Fotos der Personalratsmitglieder unter:

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/personalrat/mitglieder/index.html>

Der Personalrat hat in seiner Klausurtagung am 05.10.2016 die Arbeitsschwerpunkte für die Legislaturperiode diskutiert und in Folge dessen die Besetzung der jeweiligen Arbeitskreise, Ausschüsse und Projektgruppen sowohl der Dienststellenleitung als auch des Personalrats festgelegt. Nähere Informationen - auch dazu - in Kürze auf der Homepage des Personalrates.



## Beihilfen für Zahnersatz auch für Tarifbeschäftigte

Beihilfeberechtigter Personenkreis (§ 1 Absatz 1 BVOTb NRW):

Tarifbeschäftigte besitzen einen Anspruch auf Beihilfen nach der Beihilfenverordnung für Tarifbeschäftigte (BVOTb NRW), sofern ihr Beschäftigungsverhältnis vor dem 01.01.1999 begründet wurde und ununterbrochen fortbesteht.

**Beihilfe für diesen Personenkreis wird gezahlt für Zahnersatz und in Höhe von 170 € für die Säuglingserstaussstattung.**



Teilzeitbeschäftigte (dazu zählt auch die Altersteilzeit) erhalten von der errechneten Beihilfe bzw. dem Festbetrag für die Erstaussattung des Säuglings den Anteil, der ihrem Beschäftigungsumfang entspricht. Dies gilt auch für Tarifbeschäftigte, die sich in Altersteilzeit befinden und für diejenigen, die weniger als die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit leisten. Beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Teilzeit/Altersteilzeit z. B. 50% der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit, so erhält der Tarifbeschäftigte 50% der Beihilfeleistungen, die einem vollbeschäftigten Tarifbeschäftigten zustehen. Der reduzierte Beihilfeanspruch erstreckt sich auch auf die Aufwendungen, die für berücksichtigungsfähige Angehörige (Ehegatten, Kinder) geltend gemacht werden.

Mit dem Renteneintritt entfällt der Beihilfeanspruch ersatzlos.

- Eine Beihilfe kann nur gewährt werden, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Rechnungs- bzw. Kaufdatum beantragt wurde. Für den Fristablauf ist der Tag des Antragseingangs bei der Beihilfestelle maßgeblich. Der Bemessungssatz richtet sich nach den Verhältnissen im Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen.
- Als berücksichtigungsfähig gelten auch Kinder über 18 Jahre bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, solange sie für einen Beruf ausgebildet werden. Über das 25. Lebensjahr hinaus sind Kinder berücksichtigungsfähig, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung bzw. Studium befinden.
- Sind beide Eltern teilebeihilfeberechtigt und ist mindestens ein Kind berücksichtigungsfähig, bitte ggf. Anlage „Kinder“ ausfüllen.
- Bei Heilbehandlungen und Hilfsmitteln sowie bei Arznei- und Verbandmitteln, legen Sie bitte einen Beleg bei.

Als jeweils ein Beleg gelten z.B. mehrseitige Rechnungen, Rechnungen mit zugehöriger Verordnung oder Rechnungen über das Zahnarzt Honorar und Material- und Laborkosten.

**Weitere Informationen** zu dem Thema bekommen Sie **im Dezernat 3.6** (Abteilungsleitung: Frau Euler).

## Dienstpost Universitätsverwaltung (Persönlich / Vertraulich)



Die Universitätsverwaltung hat für den internen Umgang der UV im Postverkehr - im Einvernehmen mit dem Personalrat und dem Datenschutzbeauftragten - eine Handlungsanweisung erstellt, welche sich nun in der gerade aktualisierten Geschäftsordnung (GO) der UV widerspiegelt:

<http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/verwaltung/geschaeftsordnung.html>

Grundsätzlich werden alle in der Poststelle der RUB eingehenden Briefe an die UV geöffnet und der Inhalt zur weiteren Verteilung entnommen.

Aufgrund der Beschwerden von Beschäftigten werden nachfolgende Sonderfälle abschließend wie folgt definiert:

- *alle mit „**vertraulich**“ gekennzeichneten Briefe an die UV werden geöffnet und verteilt. Dies gilt auch, wenn ein Zusatz „z. H. Frau/Herrn Mustermann“ auf dem Schriftstück steht, denn es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass es sich hierbei um Dienstpost handelt. Auf diesem Wege wird auch vermieden, dass durch Liegenbleiben, beispielsweise im Krankheitsfall, Fristen versäumt werden.*
- *Briefe, die mit „**Frau/Herrn Mustermann persönlich**“ gekennzeichnet sind, werden nicht geöffnet. Es ist allerdings angeraten, den Absender darauf hinzuweisen, dass dieser Brief liegen bleibt. Sollte es sich um eine dienstliche Sendung handeln, könnte unter Umständen eine Frist versäumt werden. Bei dienstlicher Post sollte daher grundsätzlich auf den Zusatz „persönlich“ verzichtet werden.*

Des Weiteren weist der Personalrat darauf hin, dass private Post - welche nicht im arbeitsplatzbezogenem Kontext steht - nicht mit der Dienstpost versendet werden sollte. Ressourcen der Universität werden in diesem Falle missbräuchlich genutzt.

## Funktionsmailbox des Personalrates

Der Personalrat (PR) der Ruhr-Universität Bochum hat seit Jahren eine eigene E-Mail-Adresse als Funktionsmailbox für Anfragen und Probleme der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung eingerichtet.

Da es in der Vergangenheit häufiger zu Verwechslungen mit der E-Mail-Adresse des Personalrats und der E-Mail-Adresse des Dezernates 8 gekommen ist, möchte der Personalrat nochmals darauf hinweisen, dass die offizielle E-Mail-Adresse des Personalrates **ohne irgendwelche Abkürzungen** wie folgt lautet:

[personalrat@rub.de](mailto:personalrat@rub.de)

## Ausübung von Nebentätigkeiten

Mit dem Kanzlerrundschreiben „Ausübung von Nebentätigkeiten“ vom 05.10.2015 wurde fälschlicherweise ausgeführt, dass jede Nebentätigkeit vor Ihrer Aufnahme schriftlich dem Personaldezernat angezeigt bzw. von diesem genehmigt werden müsste. Des Weiteren wurde ausgeführt, dass Nebentätigkeiten erst nach vorheriger Anzeige bzw. Genehmigung durch den Kanzler bzw. den Rektor ausgeübt werden dürfen.

Mit Schreiben des Personalrates vom 06.10.2015 an den Kanzler erfolgte folgende Richtigstellung:

Sehr geehrter Herr Kanzler,

bezugnehmend auf die Ausführungen im Rundschreiben sehen wir uns veranlasst, Stellung zu beziehen.

Die Regelung zur Nebentätigkeit gilt einheitlich für alle Tarifbeschäftigten im Geltungsbereich des TV-L und ist im TV-L §3 Absatz 4 geregelt.

Wesentliche Regelungspunkte sind:

- Nur **entgeltliche** Nebentätigkeiten sind dem Arbeitgeber anzuzeigen.
- Die Anzeige hat schriftlich und rechtzeitig vor Aufnahme der Nebentätigkeit zu erfolgen.
- Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit nur untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn durch die Nebentätigkeit seine berechtigten Interessen oder die arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten beeinträchtigt werden.

Insofern ist die im Rundschreiben getätigte Aussage, dass jede Nebentätigkeit anzeigepflichtig ist, definitiv nicht zutreffend bzw. unklar und bedarf der Korrektur, da dieses zur Verwirrung unserer Beschäftigten führt. Dieses ist insbesondere bei anzeigefreien, **unentgeltlichen** ehrenamtlichen Tätigkeiten der Fall.

Des Weiteren werden Nebentätigkeiten gemäß TV-L lediglich angezeigt und nicht beantragt. Falls der Arbeitgeber seine berechtigten Interessen oder die arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten dann beeinträchtigt sieht, hat er umgehend zu reagieren, sonst nicht.

Mit freundlichen Grüßen  
gez. Frank Markner

## Überlastungsanzeige

Die „Wirtschaftlichkeit“ von Institutionen wird u.a. oftmals mit Personalabbau und unbesetzten Stellen erkauft. Der Alltag des Personals ist dadurch von wachsendem Leistungs- und Verantwortungsdruck geprägt. Aufgrund massiver Überlastung kann es sogar zu Sach- oder Personenschäden durch die Beschäftigten kommen. Dies kann wiederum zu arbeits-, straf- und/oder zivilrechtlichen Konsequenzen führen.

Um u.a. dies zu vermeiden, hat sich als Instrument der Entlastung und zum Schutz der Beschäftigten vor den Folgen solcher „Gefahrensituationen“ das Erstellen einer schriftlichen „Überlastungsanzeige“ gegenüber dem Arbeitgeber entwickelt. Es ist dabei empfehlenswert, eine Kopie der Anzeige abzulegen und den Personalrat zeitgleich in Kenntnis zu setzen. Darüber hinaus dient die „Überlastungsanzeige“ nicht unwesentlich dazu, den Arbeitgeber deutlich auf die aus einer Überlastung resultierenden möglichen Gefahren hinzuweisen. Der Arbeitgeber hat dann die Aufgabe, entsprechende Maßnahmen zur „Gefahrenabwehr“ einzuleiten.

Die Überlastungsanzeige speist sich folglich rechtlich u.a. aus Teilen des Arbeitsschutzgesetzes, des Arbeitsvertrags (Nebenpflichten) und des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB; Haftungsrecht). Die Kernaussage der „Überlastungsanzeige“ besteht darin, dass die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation aufgrund zu benennender Punkte gefährdet ist und Schäden für die Beteiligten zu befürchten sind. Aus den vertraglichen Nebenpflichten (§ 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB) resultiert die Pflicht der Beschäftigten, den Arbeitgeber vor drohenden oder voraussehbaren Schäden zu bewahren bzw. vor deren Eintritt zu warnen und darüber hinaus auf z.B. organisatorische Mängel, Überschreiten der zulässigen Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) usw. aufmerksam zu machen. Weiter konkretisiert werden diese Nebenpflichten im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Nach § 15 ArbSchG haben die Beschäftigten nämlich die Pflicht (soweit es für sie selbst möglich ist), für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, aber auch für die der Personen, die von Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind, Sorge zu tragen. Wenn also absehbar ist, dass aus eigener Kraft die Arbeit nicht mehr so zu leisten ist, dass Schäden oder arbeits- oder andere vertragliche Verletzungen nicht ausgeschlossen werden können, ist eine Überlastung unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Verzögerung nach Feststellen der Gefahr (§ 16 Abs. 1 ArbSchG), anzuzeigen.

**Grundsätzlich gilt aber:**

Der Arbeitgeber muss noch eine Reaktionszeit haben, um der Überlastungssituation abzuhelpfen.

Ihr Personalrat kann Sie ggf. im Vorfeld umfassend beraten. Entsprechende vorbereitende Informationen finden sich aber auch Internet unter dem Suchbegriff „Überlastungsanzeige“.

## **Verhalten bei Arbeitsunfähigkeit Direkter Antritt von Tarifurlaub nach der AU**

Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Unverzüglich heißt hier "ohne schuldhaftes Zögern". Der Arbeitsbereich ist bei Arbeitsunfähigkeit, also schnellstmöglich, telefonisch - besser per Email - zu informieren.

Im Gegensatz zur Mitteilungspflicht am ersten Krankheitstag braucht der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer in der Regel erst bei einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von mehr als drei Kalendertagen zu erbringen. Allerdings ist der Arbeitgeber berechtigt, die ärztliche Bescheinigung schon früher zu verlangen. Hierzu benötigt er weder eine Begründung noch müssen konkrete Verdachtsmomente auf Vortäuschung einer Krankheit vorliegen. Das Verlangen des Arbeitgebers nach der Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung wird lediglich durch die allgemeinen Rechtsgrundsätze beschränkt. So darf das Verlangen nicht schikanös oder willkürlich sein und auch nicht gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz oder das Diskriminierungsverbot verstoßen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird. Dieses gehört ebenfalls zu den Pflichten des Arbeitnehmers. Falls man nicht möchte, dass der Arbeitsbereich über die AU-Bescheinigung erfährt, wer der behandelnde

Arzt ist, ist es ratsam, die AU direkt dem Dez. 3 zuzuleiten. Wenn die AU dem Dez. 3 direkt zugeleitet wird, ist es nicht erforderlich, dem Vorgesetzten nochmals eine Kopie auszustellen. Diese Kopie würde finanziell ja auch zu Lasten des Beschäftigten gehen.

**Wichtig:**

Der Nachweis über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz erfasst Kalendertage und nicht Arbeitstage. Als Kalendertage gelten alle Tage, sodass die Wochenenden und Feiertage mitzählen. Beispiel: Erkrankt ein Arbeitnehmer am Freitag, so hat er neben der unverzüglichen Anzeigepflicht seiner Erkrankung bereits am Montag den Nachweis (AU) seiner Erkrankung gegenüber dem Arbeitgeber zu führen.

**Antritt von Urlaub direkt nach der Arbeitsunfähigkeit**

Der Antritt von Erholungsurlaub im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitsunfähigkeit ist unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- Beim Antritt des Erholungsurlaubs muss Arbeitsfähigkeit vorliegen, d. h. die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit muss zu Ende sein.
- Über den Zeitpunkt des Antritts des Erholungsurlaubs muss Einverständnis mit dem Dienstherrn vorliegen. Dies ist immer dann der Fall, wenn entweder der Urlaub zu diesem Zeitpunkt bereits angemeldet war oder der Zeitpunkt während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit einvernehmlich vereinbart worden ist. Der zuvor beantragte Urlaub muss also bereits genehmigt sein.
- Die Beschäftigungsstelle muss davon in Kenntnis gesetzt werden, dass die Arbeitsunfähigkeit geendet hat und mit dem nächstfolgenden Arbeitstag der (bereits festgelegte oder vereinbarte) Erholungsurlaub beginnt. Am besten per Email das Dez. 3 Kenntnis setzen. Empfehlenswert ist es, den Arbeitsbereich ebenfalls per Email zu informieren.

**Arbeitsunfall während einer „Betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung“****Aktuelle „Medieninformation Nr. 14/16“ vom Bundessozialgericht (Az.: B 2 U 19/14 R)**

Der 2. Senat des Bundessozialgerichts (BSG) hat am 5. Juli 2016 nach mündlicher Verhandlung ein in der Sache gegenteiliges Urteil des Landessozialgerichts (LSG) mit folgender Begründung aufgehoben: „Betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen stehen unter dem Schutz der Gesetzlichen Unfallversicherung, weil durch sie das Betriebsklima gefördert und der Zusammenhalt der Beschäftigten untereinander gestärkt wird. Dieser Zweck wird auch erreicht und gefördert, wenn kleinere Untergliederungen eines Betriebes Gemeinschaftsveranstaltungen durchführen. Die Teilnahme der Betriebsleitung oder des Unternehmers persönlich ist hierfür nicht erforderlich. Ausreichend ist daher, wenn durch eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung die Verbundenheit und das Gemeinschaftsgefühl der Beschäftigten in dem jeweiligen Sachgebiet oder Team gefördert wird. Notwendig ist dafür lediglich, dass die Feier allen Mitarbeitern des jeweiligen Teams offen stand und die jeweiligen Sachgebiets- oder Teamleitung teilnimmt.“

Der Personalrat hat daraufhin die Unfallkasse NRW diesbezüglich um eine Stellungnahme gebeten und folgende Auskunft bekommen:

„Auch der Unfallkasse NRW liegt -soweit bekannt- keine ausführliche Urteilsbegründung des Bundessozialgericht (BSG) zum Urteil vom 05.07.2016 (BSG B 2 U 19/14 R) vor. Richtig ist, dass offensichtlich das BSG von seiner ständigen Rechtsprechung abgewichen ist, dass die



Unternehmensleitung persönlich teilnehmen muss. Bevor jedoch von hier zu den nun vorliegenden ggf. „neuen“ Voraussetzungen zur Anerkennung einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung Stellung bezogen werden kann, bleiben die genauen Urteilsgründe abzuwarten.“

Das Dezernat 3 hat im Nachgang ebenfalls eine Stellungnahme der Unfallkasse NRW eingefordert, jedoch noch keine Antwort erhalten. Da das Urteil jedoch rechtskräftig ist, sind wir gemeinsam übereingekommen, dass der Personalrat schon jetzt entsprechend informieren sollte.

Hinzu kommt der Umstand, dass das BSG die letzte und oberste Instanz der ordentlichen Gerichtsbarkeit darstellt und somit keine Revision mehr möglich ist. Daher stellt der Personalrat gemeinsam mit der Dienststelle fest, dass bei betrieblichen Feiern (Betriebsausflug / Weihnachtsfeier) grundsätzlich Unfallversicherungsschutz besteht.

Nicht versichert sind die Mitarbeiter allerdings auf Veranstaltungen, die sie selbst - sozusagen privat - organisieren. Dann scheidet Versicherungsschutz auch dann aus, wenn der Chef anwesend war.

**Auch die Feier einzelner Abteilungen kann „offiziell“ sein, wenn alle Mitarbeiter der Abteilung geladen sind (Hess. LSG B 2 U 7/13 R).**

Voraussetzung, um Versicherungsschutz zu genießen, ist, dass die Unternehmensleitung die Feier veranstaltet und fördert sowie an der Feier selbst teilnimmt oder die Rolle der Unternehmensleitung durch einen offiziellen Vertreter (Bereichsverantwortlicher etc.) übernommen wird. Entscheidend ist lediglich, dass die Feier „von der Autorität des Unternehmens getragen“ wird. Betriebliche Feiern können also auch abteilungsweise durchgeführt werden. Der für den Versicherungsschutz maßgebende offizielle Charakter wird auch dadurch bestätigt, dass die Teilnahme an der Feier allen Angehörigen des Unternehmens bzw. der jeweiligen Abteilung offen stehen muss.

**Vorsicht!** Auch bei betrieblich veranlassten Feiern kann der Versicherungsschutz wegfallen. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn die Unternehmensleitung die Veranstaltung für beendet erklärt. Auch kann sich das Veranstaltungsende aus anderen Umständen ergeben. Es genügt aber nicht, dass der Dienstvorgesetzte die Feier verlassen hat. Vielmehr kommt es insbesondere auf das weitere Handeln der vom Dienstvorgesetzten beauftragten Personen an.

In der Rechtsprechung wird das Veranstaltungsende überwiegend dann angenommen, wenn jedenfalls eine deutliche Mehrzahl der Teilnehmer die Veranstaltung bereits verlassen hat (BSG, Urteil v. 26.09.1961, 2 RU 160/60). Wer darauf vertraut dass die Anwesenheit des Chefs mit einigen wenigen Beschäftigten unter dem gesetzlichen Versicherungsschutz steht, kann sich täuschen. Denn, so das Hessische LSG in seinem Urteil vom 26.02.2008, Az.: L 3 U 71/06: Wenn der Chef noch mit einigen wenigen Beschäftigten weiterfeiert, kann dies schon Privatsache sein, was zur Folge hat, dass kein Versicherungsschutz mehr besteht.

Übrigens: Wenn viel Alkohol im Spiel ist, kann der Versicherungsschutz ebenfalls gefährdet sein.



## Dienstvereinbarungen

Eine **Dienstvereinbarung** (DV) ist ein Vertrag, welcher im öffentlichen Dienst zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat, also der Vertretung der Beschäftigten, in der jeweiligen Dienststelle abgeschlossen werden kann. Als Beispiele sollen hier genannt werden die Dienstvereinbarung zur Fort- und Weiterbildung, die DV zur alternierenden Telearbeit und die DV zur Einführung der flexiblen Arbeitszeit.

Die Rechtsgrundlage für den Abschluss von Dienstvereinbarungen findet sich im Landespersonalvertretungsgesetz (§ 70 LPVG NRW).

Dienstvereinbarungen können im Rahmen der Mitbestimmung abgeschlossen werden, wenn Sachverhalte nicht durch Gesetz oder Tarifvertrag abschließend geregelt sind, es sei denn, der Tarifvertrag lässt eine Dienstvereinbarung sogar ausdrücklich zu.

Dienstvereinbarungen kommen durch übereinstimmende Beschlüsse von Dienststellenleitung und Personalrat zustande. Auf Seiten des Personalrats ist dabei immer ein wirksamer Beschluss des gesamten Gremiums erforderlich. Die Zustimmung etwa nur des Vorsitzenden genügt nicht. Um wirksam zu sein, müssen Dienstvereinbarungen schriftlich niedergelegt und vom Dienststellenleiter und dem/der Personalratsvorsitzenden auf einer Urkunde unterzeichnet werden. Sie sind dienststellenüblich bekanntzumachen und erzeugen für die Dienststelle und die betroffenen Beschäftigten unmittelbare und ggf. einklagbare Rechte und Pflichten.

Soweit nichts anderes vereinbart ist, können Dienstvereinbarungen von jeder Vertragsseite mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

Die Dienstvereinbarungen des Personalrats und des wissenschaftlichen Personalrats mit der Dienststellenleitung der RUB sind in der Regel in den amtlichen Bekanntmachungen der RUB veröffentlicht:

[http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/aufgaben/abteilung1/amtliche\\_bekanntmachungen.html](http://www.uv.ruhr-uni-bochum.de/dezernat1/aufgaben/abteilung1/amtliche_bekanntmachungen.html)

Die Dienstvereinbarungen des Personalrats, aber auch entsprechende Verträge, Richtlinien, Leitlinien und Erklärungen der RUB sind zusätzlich komplett auf der Homepage des PR veröffentlicht:

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/personalrat/dienstvereinbarungen/index.html>



## Gesetz zur Dienstrechtsmodernisierung Viel Verpackung – wenig Inhalt

Das zum 1. 7. 2016 in Kraft getretene Gesetz zur Dienstrechtsmodernisierung verändert insbesondere das Landesbeamtengesetz, das Landesbeamtenbesoldungsgesetz sowie das Landesbeamtenversorgungsgesetz. Kritiker bezeichnen diese Dienstrechtsreform mehr als „Reförmchen“. Realistisch gesehen ist es ein bunter Flickenteppich aus lauter Kleinigkeiten. Immerhin positiv zu sehen ist die Wiedereinführung der Jubiläumsszuwendung für Beamtinnen und Beamte als Geste der Wertschätzung. Ab 1. 7. 2016 erhalten Beamtinnen und Beamte zum:

25. Dienstjubiläum 300 €

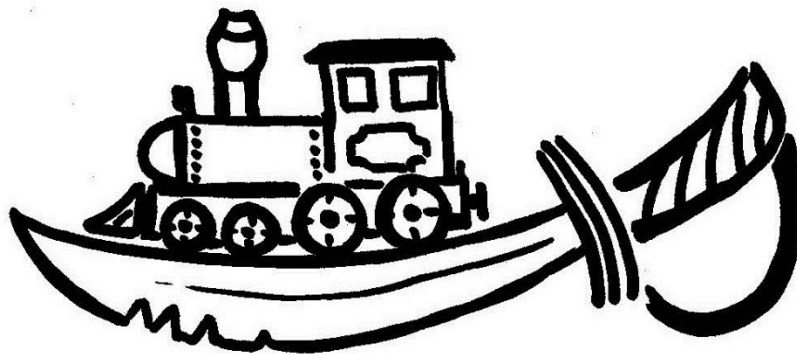
40. Dienstjubiläum 450 €

50. Dienstjubiläum 500 €

Dies betrifft **selbstverständlich** nicht die Jubiläen, die vor dem 1. 7. 2016 stattgefunden haben!!!

(Die entsprechende Verordnung für die Auszahlung wurde bislang noch nicht veröffentlicht, daher sollten die betroffenen Kolleginnen und Kollegen noch etwas Geduld mitbringen)

## Von Mänteln, Degen, Seelenverkäufern und elektrischen Eisenbahnen



Wir möchten Ihr Interesse gewinnen für ein Thema, das zentral ist für die Arbeit des Personalrats und dies hat jetzt nichts mit Vermittlung von reiner Sachinformation zu tun.

Sie könnten fragen: Warum diese Aufzählung und warum dieser schräge Titel? Alle aufgezählten Begriffe werden Sie in dem folgenden Text wiederfinden und der Titel scheint zu wirken, denn offensichtlich lesen Sie noch.

In § 2,1 des Landespersonalvertretungsgesetzes NW (also an prominenter Stelle) wird ausdrücklich die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle eingefordert.

*§ 2 (1) Dienststelle und Personalvertretung arbeiten zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll zusammen; hierbei wirken sie mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen. (LPVG NW)*

Mitglieder des Personalrats, insbesondere dessen Vorstand, führen ständig regelmäßig oder spontan Gespräche mit Vertretern der Dienststelle. Regelmäßig sind Vierteljahresgespräche mit der Kanzlerin sowie der jour fixe mit den personalbearbeitenden Stellen der RUB, spontan finden fast täglich Kontakte mit der Dienststelle persönlich, telefonisch oder per E-Mail statt. Dies sind nie „Mantel- oder Degengeschichten“ aber sehr oft ist Diskretion und erhöhte Vertraulichkeit gegeben und darauf müssen die Teilnehmer solcher Gespräche auch vertrauen. Nur so ist offener Austausch möglich und zitierbare Ergebnisse bedürfen der gegenseitigen Zustimmung.

In § 9,1 desselben Gesetzes wird insbesondere die Schweigepflicht der Personalratsmitglieder besonders erwähnt.

*§ 9(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten zu schweigen. (LPVG NW)*

Mitglieder des Personalrats führen sehr häufig Beratungsgespräche mit Beschäftigten der RUB. Oft geht es auch um Probleme am Arbeitsplatz, Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten. Dies geht häufig so weit, dass auch ganz private Kümernisse aus Familie oder Gesundheit angesprochen werden. Allerhöchste Vertraulichkeit ist auch hierbei gegeben und die Beschäftigten müssen sicher sein, dass sie sich auf Diskretion und 100% Stillschweigen der Personalratsmitglieder verlassen können. Falls unter Zustimmung des betroffenen Beschäftigten die Dienststelle, der Vorgesetzte etc. angesprochen werden soll, gilt für den Personalrat bei dieser Art von Verhandlungen auf jeden Fall das Interesse des Beschäftigten als zentral. Vielfach entstehen für die Beschäftigten Probleme und Ängste aufgrund von Organisationsveränderungen. Ohne Veränderungen ist eine Hochschule wie die RUB nicht denkbar und auch nicht machbar. Obwohl der Personalrat bei

Organisationsveränderungen beteiligt werden muss, versichern wir ihnen, dass wir die Seelen der Beschäftigten nicht verkaufen werden. Aufhalten und verhindern können wir da meistens wenig, aber wir nehmen unsere Mitgestaltungsmöglichkeiten auf jeden Fall wahr. Klar muss aber allen Beteiligten sein, dass auch der beste Personalrat keinesfalls den „berühmten Heizer auf der Elektrolok“ erhalten kann.

Die Arbeit des Personalrats steht genau im Spannungsfeld, einerseits vertrauliche Zusammenarbeit mit der Dienststelle und das Vertrauen der Beschäftigten in den Personalrat andererseits. Auch wenn wir die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststelle ernst nehmen, ist das Vertrauen der Beschäftigten unser höchstes Gut und da sehen wir ganz klar unseren Schwerpunkt. Diesem allen jederzeit gerecht zu werden, ist eine der besonderen Herausforderungen der Personalratsarbeit. Wie Sie inzwischen gemerkt haben, steht im Grunde das Wort Vertrauen als Überschrift über diesem Text.

An dieser Stelle erwarten wir den Einwand, Lenin zitierend: „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser!“. Da bitten wir ganz ausdrücklich und vehement um die Unterstützung der Beschäftigten. Täglich erreichen den Personalrat Anregungen, Kritik, mitunter sogar Lob (in homöopathischen Dosen), schriftlich, mündlich, telefonisch etc., was wir in jedem Fall und mit ganzem Herzen begrüßen. Jeden Hinweis nehmen wir ernst und das geht auch in unsere weitere Personalratsarbeit ein. Auch die jährliche Personalversammlung dient für die Beschäftigten, sowohl die Arbeit des Personalrats als auch die Arbeit der Dienststelle kritisch zu beurteilen sowie zu kommentieren.

Letztendlich geben die Beschäftigten alle 4 Jahre dem Personalrat erneut ihr Vertrauen. Wir beabsichtigen, uns dieses Vertrauen im Laufe der 4-jährigen Legislaturperiode auch aufs Neue zu verdienen und bedanken uns insbesondere für Ihre Geduld, sich auf solch einen Text eingelassen zu haben!

## **Vermögenswirksame Leistungen**

Wussten Sie, dass die Uni jedem Beschäftigten zusätzlich zum Gehalt noch Geld schenkt? Es handelt sich dabei um die sog. Vermögenswirksamen Leistungen (VL) die es auch an der RUB gibt. Jede/r Beschäftigte (auch verbeamtet, befristet oder in Teilzeit!) hat Anspruch auf dieses Geld für eine Anlage nach § 2 Abs. 1, Fünftes Vermögensbildungsgesetz. Dies können bspw. ein Bausparvertrag, Kontensparbeiträge oder ein Fondssparplan sein, die eine Sperrfrist von 6 oder 7 Jahren haben.

### Und wie läuft das genau?

Vermögenswirksame Anlagen bestehen zum einen aus der Arbeitgeberleistung und einer freiwilligen zusätzlichen Eigenleistung. Die Arbeitgeberleistung ist dabei zwar steuer- und sozialversicherungspflichtig, aber nicht zusatzversorgungspflichtig.

Bei Vollzeitbeschäftigten beträgt diese Arbeitgeberleistung für alle oben genannten Anlageformen 6,65 Euro monatlich, bei Teilzeit entsprechend prozentual weniger. Auszubildende und Beamtenanwärter/innen, deren Bezüge mit Verheiratenzuschlag monatlich unter 971,45 Euro liegen, erhalten 13,29 Euro. Als Vollzeit-Beschäftigte kommen hier in 6 Jahren Ansparphase 478,80 € bzw. für Letztgenannte 956,88 € zusammen.

Diese Arbeitgeberleistung überweist das LBV bei entsprechendem Antrag zum Monatsende immer direkt auf das Konto oder den Bausparvertrag. Die Überweisung durch den Arbeitgeber müssen Sie beim Personaldezernat beantragen, erst dann führt sie das LBV auch aus. Dazu benötigen Sie eine Bescheinigung Ihres Kreditinstituts oder des Unternehmens über die von Ihnen gewählte Anlageform. Reichen Sie diese bei Ihrer Personalsachbearbeitung oder selbst beim LBV (unter Angabe Ihrer Personalnummer) ein.

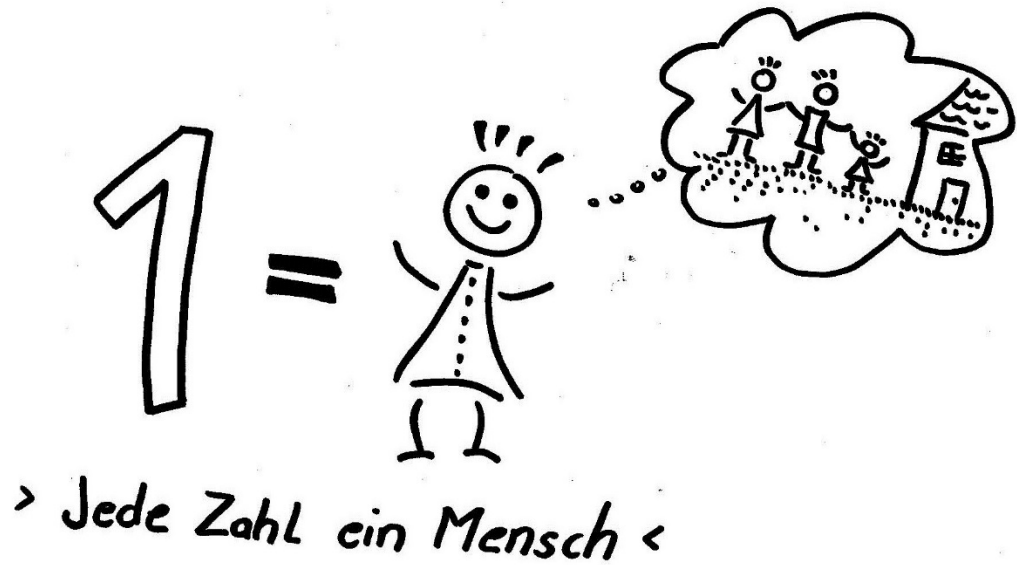
### Und noch mehr Geldgeschenke vom Staat

Bei bestimmten Anlageformen wie Bausparen oder offenen Investment-Fonds wird das Sparen vermögenswirksamer Leistungen unter Beachtung von bestimmten Einkommensgrenzen noch mit einer **Arbeitnehmer-Sparzulage** von bis zu 80,-€ pro Jahr gefördert. Diese beantragt man ganz einfach mit der Einkommensteuererklärung beim zuständigen Finanzamt. Das Finanzamt setzt die Sparzulage jedes Jahr nachträglich fest, zahlt sie aber erst nach dem Ende der sog. Sperrfrist von 6 oder 7 Jahren nach Vertragsabschluss aus. Ihr Geldanlageinstitut bescheinigt Ihnen die Höhe Ihrer zulagebegünstigten vermögenswirksamen Leistungen und das Ende der Sperrfrist.

Bei Bausparverträgen können Sie unabhängig von und zusätzlich zur Arbeitnehmer-Sparzulage eine **Wohnungsbauprämie** erhalten. Diese beantragen Sie mit dem Vordruck der Jahreskontenübersicht, den Ihnen Ihre Bausparkasse regelmäßig am Ende eines Jahres zuschickt und die Sie dorthin ausgefüllt wieder zurücksenden. Also, verschenken Sie kein Geld! Erkundigen Sie sich bei Ihrer Bank/Bausparkasse nach Anlagemöglichkeiten für Vermögenswirksame Leistungen und beantragen Sie diese beim Personaldezernat bzw. dem LBV.

Weitere Informationen erhält man innerhalb der RUB unter folgendem Link:

<http://www.uv.rub.de/ifb/willkommenspaket/pdfs/vermoegenswirksameleistungen.pdf>



	Personalmaßnahmen (A-Kapitel & B-Kapitel) *			
	September 2014 bis September 2015		September 2015 bis September 2016	
	gesamt	davon weiblich	gesamt	davon weiblich
<b>Einstellungen</b>				
befristet	245	149	286	187
unbefristet	44	21	79	42
Azubis	106	28	96	33
<b>Summe</b>	<b>395</b>	<b>198</b>	<b>461</b>	<b>262</b>
<b>Höhergruppierungen</b>	<b>128</b>	<b>68</b>	<b>129</b>	<b>81</b>
<b>Beförderungen</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Weiterbeschäftigung ggf. auch vorz. Entfristung</b>				
befristet	256	171	288	189
unbefristet	12	8	37	25
<b>Summe</b>	<b>268</b>	<b>179</b>	<b>325</b>	<b>214</b>
<b>Maßnahmen gesamt</b>	<b>794</b>	<b>447</b>	<b>918</b>	<b>557</b>

\*)

A-Kapitel = RUB gesamt außer medizinischer Fakultät

B-Kapitel = medizinische Fakultät

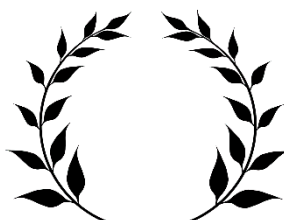
**Der Personalrat  
gratuliert  
zum  
25-jährigen Dienstjubiläum  
im Jahr 2016**

Herrn	Reinald	Babirat	Fakultät für Chemie und Biochemie
Frau	Daniela	Buß	Evangelisch-theologische Fakultät
Frau	Ulrike	Dietsch	Dezernat 4
Herrn	Arnold	Dittrich	Dezernat 5.I
Herrn	Klaus	Eusterhues	Dezernat 5.I
Herrn	Danyel	Glowatzki	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
Frau	Kirsten	Grimm	Abt. für Neuroanatomie
Herrn	Ralf	Hähnel	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
Herrn	Ralf	Hinzmann	Fakultät für Maschinenbau
Frau	Carolyn	Hönig	Universitätsbibliothek
Frau	Sylvia	Jerathe	Dezernat 3
Herrn	Ulrich	Katz	Botanischer Garten
Frau	Christine	Kierlin	Abt. für Hygiene, Sozial- u. Umweltmedizin
Herrn	Andreas	Klipp	Dezernat 5.I
Herrn	Thorsten	Koch	Fakultät für Geschichtswissenschaft
Herrn	Michael	Kopietz	Dezernat 5.I
Herrn	Olaf	Kraft	Dezernat 5.I
Frau	Heike	Krause-Saidi	Fakultät für Philologie
Frau	Karin	Krumnack	Fakultät für Maschinenbau
Frau	Dorothea	Kuttler	Fakultät für Sozialwissenschaft
Frau	Sabine	Loose-Kuhlenberg	Abt. für Mikrobiologie
Frau	Petra	Martin	Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften
Frau	Katja	Martini	Juristischen Fakultät
Frau	Elke	Möllerke	Fakultät für Biologie und Biotechnologie
Frau	Nicole	Morwinski	Dezernat 4
Frau	Dagmar	Münstermann	Fakultät für Mathematik
Herrn	Thomas	Naber	Fakultät für Chemie
Herrn	Paul	Piekatz	Dezernat 5.I
Herrn	Michael	Plohberger	Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften
Herrn	Peter	Podworny	Fakultät für Maschinenbau
Herrn	Christian	Riedel	Fakultät für Biologie und Biotechnologie
Herrn	Dietmar	Rose	Fakultät für Maschinenbau
Herrn	Klaus	Saborowski	Dezernat 5.I
Frau	Hedieh	Safa	Institut für Pathologie

Herrn	Wilfried	Scheffer	Dezernat 5.I
Frau	Marietta	Schilf	Fakultät für Mathematik
Herrn	Karl-Heinz	Schmidtke	Dezernat 5.I
Herrn	Karsten	Scholz	Dezernat 5.I
Frau	Elke	Schumann-Ingeli	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
Frau	Birgit	Smolinski	Fakultät für Maschinenbau
Frau	Bettina	Stöcker	Juristische Fakultät
Frau	Monika	Theile	Universitätsbibliothek
Herrn	Holger	Thiede	Fakultät für Maschinenbau
Herrn	Durmus	Topac	Fakultät für Sportwissenschaft
Frau	Ursula	Uhde	Fakultät für Chemie und Biochemie
Herrn	Jürgen	Villis	Dezernat 5.I
Frau	Monika	Weise	Dezernat 3
Frau	Swantje	Wulf	Abt. für Anatomie und Mol. Embryologie
Frau	Brigitte	Zarth	Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

**Der Personalrat  
gratuliert  
zum  
40-jährigen Dienstjubiläum  
im Jahr 2016**

Frau	Elisabeth	Becker	Abt. für Systembiochemie
Herrn	Wolfgang	Bitter	Fakultät für Maschinenbau
Herrn	Janus	Borkowski	Botanischer Garten
Frau	Claudia	Brefeld	Fakultät für Biologie und Biotechnologie
Frau	Elwira	Grab	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
Frau	Birgit	Gremski	Dezernat 6; Justitiariat
Herrn	Ralf	Hierse	Werkstatt der Med. Einrichtungen
Herrn	Martin	Lenski	Fakultät für Maschinenbau
Herrn	Armin	Lindner	Fakultät für Chemie
Herrn	Hans-Joachim	Linneweber	Dez. 5.I
Herrn	Heinz-Ulrich	Nöcker	ZBE IT.SERVICES
Herrn	Gerd	Prissing	Botanischer Garten
Herrn	Hans-Herbert	Struck	Institut für Thermo- und Fluidodynamik
Frau	Gisela	Wegener	Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften





**Der Personalrat  
wünscht  
allen Kolleginnen und Kollegen ein  
frohes Weihnachtsfest  
und ein friedliches, gesundes Jahr 2017**





**Ihr Rabatt: 10%**

# Ihre Tickets im Überblick

## Ticket2000 – Das Premiumticket

- ✓ Persönlich auf Sie ausgestellt
- ✓ Freie Fahrt im gewählten Geltungsbereich rund um die Uhr sowie im gesamten VRR-Raum zu bestimmten Zeiten<sup>1)</sup>
- ✓ Kostenlose Mitnahme eines Erwachsenen und bis zu dreier Kinder unter 15 Jahren zu bestimmten Zeiten<sup>1)</sup>
- ✓ Mitnahme eines Fahrrads zu den freigegebenen Zeiten innerhalb des Geltungsbereiches
- ✓ Ganztägige Mobilitätsgarantie bis zu 50,00 EUR

	Preisstufe A1	Preisstufe A2	Preisstufe A3	Preisstufe B	Preisstufe C	Preisstufe D
Abo (Standard)	66,11 €	69,28 €	70,55 €	100,58 €	129,59 €	166,34 €
<b>GroßkundenAbo</b>	<b>59,50 €</b>	<b>62,35 €</b>	<b>63,50 €</b>	<b>90,52 €</b>	<b>116,63 €</b>	<b>149,71 €</b>
Großkunden-Ersparnis	6,61 €	6,93 €	7,06 €	10,06 €	12,96 €	16,63 €

## Ticket1000 – Das persönliche Monatsticket

- ✓ Persönlich auf Sie ausgestellt
- ✓ Freie Fahrt im gewählten Geltungsbereich rund um die Uhr
- ✓ Kostenlose Mitnahme von bis zu drei Kindern unter 15 Jahren zu bestimmten Zeiten<sup>1)</sup>
- ✓ Mobilitätsgarantie bis zu 50,00 EUR<sup>2)</sup>

	Preisstufe A1	Preisstufe A2	Preisstufe A3	Preisstufe B	Preisstufe C	Preisstufe D
Abo (Standard)	58,82 €	61,89 €	63,30 €	92,40 €	122,16 €	155,35 €
<b>GroßkundenAbo</b>	<b>52,94 €</b>	<b>55,70 €</b>	<b>56,97 €</b>	<b>83,16 €</b>	<b>109,94 €</b>	<b>139,82 €</b>
Großkunden-Ersparnis	5,88 €	6,19 €	6,33 €	9,24 €	12,22 €	15,54 €

## BärenTicket – Das Aboticket für Aktive ab 60

- ✓ Persönlich auf Sie ausgestellt
- ✓ Freie Fahrt im gewählten Geltungsbereich rund um die Uhr
- ✓ Kostenlose Mitnahme eines Erwachsenen und bis zu dreier Kinder unter 15 Jahren zu bestimmten Zeiten<sup>1)</sup>
- ✓ Mitnahme eines Fahrrads zu den freigegebenen Zeiten innerhalb des Geltungsbereiches
- ✓ **1. Klasse-Nutzung inklusive** und Ganztägige Mobilitätsgarantie bis zu 50,00 EUR

	Preisstufe A1	Preisstufe A2	Preisstufe A3	Preisstufe B	Preisstufe C	Preisstufe D
Abo (Standard)						81,15 €
<b>GroßkundenAbo</b>						<b>73,04 €</b>
Großkunden-Ersparnis						8,12 €

## YoungTicketPLUS – Das Aboticket für Auszubildende

- ✓ Persönlich auf Sie ausgestellt
- ✓ Freie Fahrt im gewählten Geltungsbereich rund um die Uhr sowie im gesamten VRR-Raum zu bestimmten Zeiten<sup>1)</sup>
- ✓ Kostenlose Mitnahme einer weiteren Person im jeweiligen Geltungsbereich und zu bestimmten Zeiten<sup>1)</sup>
- ✓ Mitnahme eines Fahrrads zu den freigegebenen Zeiten innerhalb des Geltungsbereiches
- ✓ Mobilitätsgarantie bis zu 50 EUR<sup>2)</sup>

	Preisstufe A1	Preisstufe A2	Preisstufe A3	Preisstufe B	Preisstufe C	Preisstufe D
Abo (Standard)	46,70 €	47,79 €	48,75 €	69,72 €	88,64 €	101,23 €
<b>GroßkundenAbo</b>	<b>42,03 €</b>	<b>43,01 €</b>	<b>43,88 €</b>	<b>62,75 €</b>	<b>79,78 €</b>	<b>91,11 €</b>
Großkunden-Ersparnis	4,67 €	4,78 €	4,88 €	6,97 €	8,86 €	10,12 €

1) montags bis freitags ab 19 Uhr, ganztägig an Wochenenden, gesetzlichen Feiertagen sowie am 24.12. und 31.12.  
2) bis zu 25,00 Euro zwischen 5 und 20 Uhr und bis zu 50,00 Euro zwischen 20 und 5 Uhr

Stand: 1. Januar 2016

## Ergänzung zum RUB-Firmenticket für die Verkehrsverbünde AVV und VRS

Bereits seit 2008 haben die Beschäftigten der RUB die Möglichkeit, Abotickets der Bogestra über den Personalrat mit einem Großkundenrabatt von 10% zu beziehen. Dieses Angebot wurde nun erweitert: Ab sofort gibt es Ergänzungen für die benachbarten Verkehrsverbünde AVV (Aachener Verkehrsverbund) und VRS (Verkehrsverbund Rhein-Sieg). Damit können Beschäftigte, die außerhalb des VRRs in einem dieser benachbarten Verbünde wohnen, ebenfalls ein günstiges Firmenticket für ihren Verbund erwerben.

- Für den AVV gibt es zwei Varianten: Es kann gewählt werden zwischen dem Gültigkeitsbereich  $AVV_{\text{Nord}}$  (Kreis Heinsberg) für 62,00 Euro/Monat\* und dem gesamten Verbundgebiet  $AVV_{\text{Gesamt}}$  für 114,00 Euro/Monat\*. Es handelt sich hierbei um vollwertige Monatskarten, die im gesamten jeweiligen Gebiet gelten.
- Für den VRS gibt es eine einheitliche Erweiterung für 62,25 Euro/Monat\*. Diese ist ausschließlich für den Weg vom Wohnort in den VRR gültig.
- Bei diesen Übergangstarifen handelt es sich um Ergänzungen, ein VRR-Abo ist notwendige Voraussetzung für die Bestellung.

Für alle Beschäftigten der RUB, die im AVV oder im VRS wohnen, bieten die neuen Ergänzungen in der Regel eine günstigere Alternative zum NRW-Ticket. Für Beschäftigte, die nahe an der Grenze des VRRs wohnen, empfiehlt es sich, zu prüfen, ob gegebenenfalls ein normales Monatsticket in ihrem Verbund günstiger ist oder ob die Preisstufe D in der Region Süd des VRRs den eigenen Wohnort noch umfasst (Tarifkragen).

Das Angebot der Übergangstarife beschränkt sich momentan auf die Verbünde AVV und VRS. Für die nördlichen Verkehrsverbünde gibt es derzeit (noch) keine entsprechenden Angebote.

Wer ein ÖPNV-Ticket mit Großkundenrabatt bestellen möchte, findet den Bestellschein auf der Seite des Personalrates: <http://www.ruhr-uni-bochum.de/personalrat/firmenticket/index.html>. Diesen bitte ausgefüllt an den PR (FNO 00/212) schicken.

Zur Übersicht:

Das VRR-Gebiet (S. 14/15) und Informationen zum Großkudenticket:

[http://www.bogestra.de/fileadmin/dam/pdf/Tickets\\_2015/Grosskunden\\_2015.pdf](http://www.bogestra.de/fileadmin/dam/pdf/Tickets_2015/Grosskunden_2015.pdf)

Das AVV-Gebiet: <http://avv.de/de/ueber-uns/verbundgebiet>

Das VRS-Gebiet: <https://www.vrsinfo.de/der-vrs/verbundgebiet.html>

\* Alle Preise Stand 2015

# Kulinaris Card

# 2017



**Kulinaris Card®**  
2x essen | 1x sparen



Essen · Mülheim · Oberhausen  
Gelsenkirchen · Bottrop · Gladbeck  
Bochum · Herne  
Dortmund · Unna · Schwerte  
Kreis Recklinghausen  
Ennepe-Ruhr-Kreis

&  
Stratmanns Theater  
Movie Park Germany  
maritimo Wellness Resort  
und mehr ...



**2 für 1** 2x essen  
1x sparen  
in 30 Restaurants Ihrer Wahl

Gültig ab sofort bis 30.11.2017 18,90 €

# Ruhrgebiets-Edition

Ob für Sie selbst oder als Geschenk für Ihre Lieben, die Kulinaris Card lohnt sich für alle die gerne essen gehen. Spätestens nach zwei Restaurantbesuchen haben Sie mehr als den Kaufpreis wieder eingespart! Durch die überregionale Gültigkeit können Sie jede Karte in mehreren 100 Restaurants in Deutschland einsetzen.

## Bestellung

Bestellen Sie die Kulinaris Card auf unserer Homepage unter [www.kulinaris-card.de](http://www.kulinaris-card.de) oder telefonisch unter:(02306) 9847357

Bitte tragen Sie bei Ihrer Bestellung im Feld **Aktionscode** die Kennung **5222** ein damit Sie den Vorteilspreis erhalten!

Die Lieferung erfolgt gegen Rechnung. Bei Bestellung von 1 bis 4 Karten zzgl. € 2,40 Versandkosten. Ab 5 Karten versandkostenfrei.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an: Tel.: (02306) 9847357  
Mail: [info@cd-gbr.de](mailto:info@cd-gbr.de)

Das perfekte  
**Geschenk!**

**teuflich  
günstig**

statt  
~~22,95 Euro~~

**48% Frühbesteller-  
Rabatt**

**Sonderpreis**

**11,95  
€\***

**himmlisch  
genießen**



\* später 12,95 €

### Schlemmen & genießen

Paréa, Post's Lottental, Seitenblick,  
Sushi & Grill Omori, Stammhaus Abel,  
Rimini Ristorante, Elsässer Stube,  
Forsthaus Gysenberg u. v. m.

### Freizeit & mehr

Varieté et cetera, LAGO - Die Therme,  
LaserTag, Stratmanns Theater, Neoliet  
Kletterzentren, Grusellabyrinth, ADLER,  
Vero Moda u. v. m.

## Exklusiv für Mitarbeiter:

**Ihr Rabattcode:** **GSB-VORTEIL**

**Im Haus:**

Bitte Ansprechpartner/  
Abteilung eintragen

#### Fax

0941/56 81 89 70  
(mit dem beiliegenden Bestellformular)

#### Telefon

0800/22 66 56 00  
(gebührenfrei)

#### Internet

[www.gutscheinbuch.de/firmenvorteil](http://www.gutscheinbuch.de/firmenvorteil)

#### E-Mail

[bestellung@gutscheinbuch.de](mailto:bestellung@gutscheinbuch.de)

Bei Bestellung über Kuffer Marketing GmbH ab 3 Exemplaren Versand gratis

weitere Gutscheinbücher zum Sonderpreis unter:

**[www.gutscheinbuch.de/firmenvorteil](http://www.gutscheinbuch.de/firmenvorteil)**