



Der Personalrat informiert

November 2017

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

Einladung zur Personalversammlung

Freitag, 08. Dezember 2017, um 9:00 Uhr im AudiMax..... 1

Wichtige Information für Kollegen/-innen mit Hörbeeinträchtigung 2

Teilnahme und Freistellung an der Personalversammlung 2

Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) stellt sich vor!..... 3

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem 3. oder doch schon ab dem 1. Kalendertag?..... 4

Tarifvertragliche Änderungen des TV-L in 2018..... 6

Höhergruppierungsstopp bei Umstrukturierungen und anstehenden Neuberufungen..... 8

Samstagsarbeit und damit verbundene Zuschläge gemäß §§7 und 8 TV-L..... 8

ALLE JAHRE WIEDER – Jahressonderzahlung nach §20 TV-L.....10

Begleitschutz an der RUB.....11

Erst- und Wiederholungsunterweisung neuer Kollegen/-innen in Technik und Verwaltung12

Schwangerschaft und PCB12

Anschriftenänderung innerhalb der RUB.....13

UV Gebäude Zugang.....14

Wie viele Divisionen hat der Personalrat?14

Mobilität an der RUB16

Personalmaßnahmen17

Jubilare.....18

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 2017

**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 2017 gemäß §§ 45 bis 49 LPVG herzlich ein.

Die Teilnahme an der Personalversammlung ist Dienst.

Die Personalversammlung findet statt am

**Freitag, 08. Dezember 2017,
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 Gleichstellungsbeauftragten Frau Bergstedt
5. Bericht des Personalrates
6. Vorstellung der Koordinatorin des Gesundheitsmanagements Frau Dernbach
7. Vorstellung der BEM-Beauftragten Frau Schutta
8. Diskussion zu TOP 5
9. Anfragen
 - die dem Personalrat vorliegen
 - aus der Versammlung
10. Verschiedenes

Mit freundlichem Gruß



Frank Markner
Vorsitzender

Sollten aus Ihrer Sicht weitere Punkte behandelt werden oder haben 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

Wichtige Information für Kollegen/-innen mit Hörbeeinträchtigung

„Sennheiser Mobile Connect“ für barrierefreies Hören

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.

Kollegen/-innen mit Hörbeeinträchtigung können die Personalversammlung mit der Smartphone App „Sennheiser Mobile Connect“ verfolgen. Die App finden iPhone-User im Appstore. Android-User laden sich die App aus dem Google Playstore.

Sobald die App auf dem mobilen Gerät installiert ist, kann man sich im Audimax-Saal mit dem WLAN-Netz verbinden und einen Kanal auswählen. Das WLAN-Signal ist in den vorderen 3 Blöcken A, B und K am stärksten. Nehmen Sie bitte ggf. dort Platz, falls Sie „Sennheiser Mobile Connect“ nutzen möchten.

Jeder Teilnehmer kann bzw. sollte seinen eigenen Kopfhörer nutzen. Die einzige Einschränkung ist, dass max. 50 Verbindungen zur Verfügung stehen.

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

Teilnahme und Freistellung an der Personalversammlung



Die Teilnahme der Beschäftigten an der Personalversammlung und die damit verbundene Freistellung ist im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) NRW geregelt.

Personalversammlung

§ 45

(1) Die Personalversammlung besteht aus den Beschäftigten der Dienststelle. Sie wird von der vorsitzenden Person des Personalrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich.

§ 47

Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der Personalversammlung hat keine Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Soweit in den Fällen des Satzes 1 Personalversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang

zu gewähren. Fahrtkosten, die den Beschäftigten durch die Teilnahme an einer Personalversammlung nach Satz 1 entstehen, sind von der Dienststelle in entsprechender Anwendung des Landesreisekostengesetzes zu erstatten.

Fazit:

Folgendes kann man aus §45 (1) und §47 LPVG NRW ableiten und rechtlich belegen:

§45 (1) Satz 1 LPVG NRW räumt allen Beschäftigten das Recht auf Teilnahme an einer Personalversammlung ein. Dienstvorgesetzte sind verpflichtet, alles zu tun, damit Beschäftigte an der jährlichen ordentlichen Personalversammlung teilnehmen können. Darüber hinaus haben sie alles zu unterlassen, was die Beschäftigten an einer gewünschten Teilnahme hindern könnte. Andernfalls handelt es sich um einen Rechtsverstoß gegen das Personalvertretungsgesetz. Werden Beschäftigte, die an der Personalversammlung teilnehmen oder teilnehmen wollen, unter Rechtfertigungsdruck gebracht, handelt es sich bereits um einen solchen Rechtsverstoß.

Nur einzelne Beschäftigte können für unabwendbare und unaufschiebbare Einzelaufgaben herangezogen werden, etwa unter dem Gesichtspunkt eines sonst eintretenden Notstands. Dies erfordert jedoch im Einzelfall eine Absprache zwischen Personalrat und Dienststellenleitung. Terminaufträge im Drittmittelbereich sind beispielsweise keine ausreichenden Gründe!!! Und da die Personalversammlung im Regelfall auch nur max. 3 Stunden dauert, kann kein „Notstand“ eintreten. Also haben nur die wichtigsten dienstlichen Obliegenheiten Vorrang, wie z.B. Prüfungstermine oder Lehrveranstaltungen. Intern anberaumte Dienstberatungen, allgemeine universitätsinterne Sprech- und Öffnungszeiten genießen diesen Vorrang jedoch nicht. Gegebenenfalls bedarf es einer Klärung mit dem Personalrat.

§47 ist dahingehend auszulegen, dass auch Teilzeitbeschäftigten, welche außerhalb ihrer persönlichen Dienstzeit an der Personalversammlung teilnehmen, Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu einem anderen Zeitpunkt zu gewähren ist. Sprechen Sie dieses bitte ggf. mit Ihrer / Ihrem Vorgesetzten ab. Bei Problemen wenden Sie sich bitte an Ihren Personalrat.

Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) stellt sich vor!

Amtierend seit dem 1. Juli 2017 (Amtszeit 2 Jahre)

Unsere allgemeinen Aufgaben gemäß § 61 des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW sind:

Maßnahmen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, beim Personalrat zu beantragen, beispielsweise bei Fragen zur Berufsbildung und zur Übernahme der Auszubildenden.

... darüber zu wachen, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge usw. eingehalten werden

- Berufsbildungsgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Berufsausbildungsordnungen

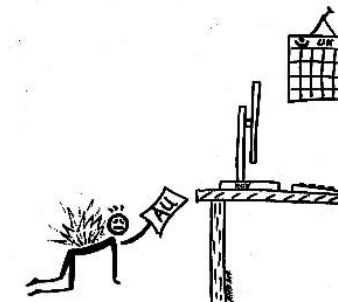
Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und beim Personalrat auf eine Erledigung der Beschwerde hinzuwirken.

Die Betroffenen müssen über den Stand und die Ergebnisse informiert werden.

Falls ihr mit uns Kontakt aufnehmen wollt, so könnt ihr uns eine E-Mail an unsere Funktionsmailbox (jugendvertretung@rub.de) schicken.

Telefonisch erreicht ihr uns unter 25651.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem 3. oder doch schon ab dem 1. Kalendertag?



Im § 22 Abs. 1 TV-L (Entgelt im Krankheitsfall) steht: „Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von 6 Wochen das Entgelt nach § 21 TV-L“.

Halt, da war doch noch etwas! Wie sieht es eigentlich mit den 3 „Karenztagen“ aus?

Im, durch den TV-L abgelösten, BAT und MTArb gab es früher Regelungen zu den „Anzeige- und Nachweispflichten“. Im TV-L wird jedoch auf diese Regelungen verzichtet, weil es ein gleichlautendes Gesetz gibt.

Im § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) steht sinngemäß, dass in Fällen dieser Verhinderung der Arbeitsleistung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne Verschulden der Beschäftigte verpflichtet ist, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebs vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Im Folgenden sollen weitere präzisierende Erläuterungen aus diversen Kommentierungen zum Sachverhalt kurz dargestellt werden.

Entsteht eine Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies unverzüglich mitteilen, da eine kurzfristig eingetretene Arbeitsunfähigkeit Schwierigkeiten im betrieblichen Ablauf hervorrufen kann und sich der Arbeitgeber auf solche Störungen rechtzeitig einstellen können muss. „Unverzüglich“ bedeutet dabei ohne schuldhaftes Zögern, also am ersten Tag der Erkrankung, und zwar möglichst zu Arbeitsbeginn. Das gleiche gilt, wenn Beschäftigte zur Feststellung einer möglichen Erkrankung einen Arzt aufsuchen. Auch hier ist der Arbeitgeber bereits vor dem Arztbesuch zu Arbeitsbeginn entsprechend zu unterrichten. Erfolgt eine Krankschreibung durch den behandelnden Arzt, ist auch über diesen Umstand der Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten. Eine postalische Übersendung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung reicht allein nicht aus, da diese in der Regel mit 1 bis 2 Tagen Zeitverzug beim Arbeitgeber eintrifft.

Diese Unterrichtung muss nicht schriftlich, sondern kann mündlich, ggf. also auch telefonisch erfolgen und ggf. auch durch einen Dritten vorgenommen werden. Es muss nur sichergestellt sein, dass die Unterrichtung den Arbeitgeber auch tatsächlich erreicht. Ein Nachweis zur eigenen Absicherung, beispielsweise durch eine zusätzliche Email an den Vorgesetzten oder / und an die personalführende Stelle (Dez. 3) kann nicht schaden.

Im Hinblick auf erforderliche Maßnahmen zur Verhinderung von Schwierigkeiten im betrieblichen Ablauf reicht es nicht, lediglich den unmittelbaren Arbeitskollegen zu informieren, sondern es muss der Vorgesetzte, ggf. auch die personalführende Stelle (Dez. 3) in Kenntnis gesetzt werden.

Zur erforderlichen Information gehört nicht nur die Tatsache der Arbeitsunfähigkeit, sondern - falls möglich - auch eine Aussage über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung, damit der Arbeitgeber sinnvolle arbeitsorganisatorische Maßnahmen treffen kann. Angaben über den näheren Grund der Arbeitsunfähigkeit, also die Art der Erkrankung (Diagnosen), sind nicht erforderlich und dürfen vom Arbeitgeber nicht nachgefragt werden.

Die Regelung, dass der Arbeitnehmer bei Erkrankungen von bis zu 3 Kalendertagen grundsätzlich keine ärztliche Bescheinigung vorlegen muss, trägt der Tatsache Rechnung, dass gerade bei kurzen Erkrankungen im Allgemeinen ein Arzt nicht aufgesucht wird bzw. nicht aufgesucht werden kann. Andererseits soll der Arbeitnehmer bei länger anhaltenden Krankheiten spätestens ab dem vierten Kalendertag im eigenen gesundheitlichen Interesse angehalten werden, den Arzt aufzusuchen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Diese muss dann natürlich die Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tage an erfassen. Kommt der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, ist der Arbeitgeber berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern. Diese Regelung gilt selbstverständlich auch, wenn eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur für den

Zeitraum von 1 bis 3 Tagen ausgestellt wird. Das Personaldezernat benötigt immer zeitnah das Original der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Dies gilt auch dann, wenn z.B. vorab eine eingescannte Version per Mail oder Fax übermittelt wurde.

Von Verlängerungen der Krankschreibung sind der Arbeitgeber und die Krankenkasse durch Übersendung der dafür vorgesehenen Bescheinigungen ebenfalls unverzüglich zu informieren, auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums.

In diesem Zusammenhang sei noch einmal darauf hingewiesen, dass bei der Arbeitsunfähigkeit immer von Kalendertagen, nicht von Arbeitstagen die Rede ist!

Der Samstag und der Sonntag, sowie Feiertage zählen also mit. Dies bedeutet, dass bei einem krankheitsbedingten Fehltag am Freitag und dem darauffolgenden Montag das Wochenende einbezogen und damit spätestens ab Montag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erforderlich wird.

Abschließend noch einige Worte zu der Möglichkeit des Arbeitgebers, bezogen auf einen einzelnen bestimmten Arbeitnehmer, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher als nach Ablauf von 3 Kalendertagen zu verlangen. Der Arbeitgeber (Personalabteilungen) kann anordnen, dass ein bestimmter Arbeitnehmer bis auf weiteres bei jeder Arbeitsunfähigkeit jeweils am ersten Tag die ärztliche Bescheinigung vorzulegen hat. Eine solche Maßnahme bedarf keiner besonderen Begründung; andererseits darf die Anordnung auch nicht willkürlich erfolgen. In der Praxis dürfte eine solche Anordnung insbesondere dann in Betracht kommen, wenn ein Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen Beschäftigten seiner Altersgruppe auffallend häufig für jeweils bis zu 3 Kalendertagen erkrankt. Sofern Arbeitgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch machen möchten ist allerdings zu beachten, dass bei Maßnahmen, die über eine ausschließlich einzelfallbezogene Regelung hinausgehen und kollektive Interessen der Arbeitnehmer berühren, eine Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung erforderlich ist (§72 Abs. 4 S. 1 Nr. 9 LPVG NW: „Ordnung des Betriebs“). Heißt also konkret, dass diese Anordnung ohne erfolgte Mitbestimmung des Personalrats nicht über Einzelfälle hinausgehen kann.

Sollten Sie während des Tarifurlaubs erkranken, ist dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (telefonisch oder per eMail). Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sollte möglichst schnell dem Arbeitgeber und der Krankenkasse vorgelegt werden (z.B. per Post). Mit Einreichen der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Dezernat 3 wird Ihnen der anteilige Tarifurlaub wieder gut geschrieben. Der Urlaub kann nicht an die Erkrankung angehängt werden, sondern erst nach erneuter Bewilligung angetreten werden.

Tarifvertragliche Änderungen des TV-L in 2018

Ich weiß nicht, ob Sie es schon wussten, aber auch in 2018 gibt es mehr Entgelt!

Alle Beschäftigten – Beamte eingeschlossen - profitieren zum 01.01.2018 von einer Entgelterhöhung um weitere +2,35%.

Darüber hinaus gibt es in der Entgeltgruppe E9k (kleine E 9 / mittlerer Dienst) Erhöhungsbeträge für Beschäftigte in der Stufe 4 mit besonderen Stufenlaufzeiten, wie z.B. Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2 und Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3 oder Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3 (ehemalige Arbeiter). Haben diese Beschäftigten bereits mindestens 5 Jahre in ihrer letzten Stufe (4)

verbracht, erhöht sich der Tabellenwert ab 1. Januar 2018 um 53,41 Euro und ab 1. Oktober 2018 um weitere 53,40 Euro. Sie erhalten also einen „Tabellenzuschlag“, der auch an zukünftigen Tariferhöhungen teilnimmt.

In den nachfolgenden Tabellen finden Sie die jeweiligen Endbeträge in der Stufe 5 (3613,61 € / 3667,01 €) wieder. Die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 4 oder der individuellen Endstufe (Stufe 4+) verbrachte Zeit wird dabei berücksichtigt. Für diese Mitarbeiter ist die Stufe 4 wie bisher die Endstufe der Entgeltgruppe.

In den Entgeltgruppen 9 (große E9 / gehobener Dienst) bis 15 (einschließlich der Entgeltgruppe 13 Ü) wird eine neue Stufe 6 ausgebracht. Die Stufe 6 wird nach einer Laufzeit von fünf Jahren in Stufe 5 erreicht. Die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 5 oder der individuellen Endstufe (Stufe 5+) verbrachte Zeit wird dabei berücksichtigt.

Auch hier wird ein bestehender Strukturausgleich angerechnet.

In €	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15Ü	5535.49	6144.20	6721.89	7100.79	7193.98	
E 15	4398.75	4877.05	5057.19	5696.99	6181.49	6274.21
E 14	3982.60	4417.39	4672.07	5057.19	5647.28	5731.99
E 13Ü		4075.76	4293.17	5057.19	5647.28	5731.99
E 13	3672.02	4075.76	4293.17	4715.55	5299.43	5378.92
E 12	3309.47	3653.37	4162.72	4609.96	5187.62	5265.44
E 11	3202.32	3522.94	3777.60	4162.72	4721.77	4792.59
E 10	3089.22	3400.58	3653.37	3908.04	4392.57	4458.46
E 9	2749.89	3029.67	3172.55	3560.20	3883.21	3941.46
E 9k	2749.89	3029.67	3172.55	3560.20	3613.61	
E 8	2583.21	2845.15	2964.19	3077.31	3202.32	3279.70
E 7	2428.44	2672.50	2833.23	2952.29	3047.55	3130.87
E 6	2386.77	2624.88	2743.94	2863.01	2940.38	3023.72
E 5	2291.51	2517.73	2636.79	2749.89	2839.19	2898.72
E 4	2184.36	2404.64	2553.45	2636.79	2720.14	2773.70
E 3	2154.60	2368.91	2428.44	2523.68	2601.07	2666.55
E 2Ü	2065.31	2267.71	2345.10	2440.36	2505.84	2559.39
E 2	1999.83	2196.27	2255.81	2315.33	2452.24	2595.13

Tabelle 1, Gültigkeit der Tabelle: 01.01.2018 - 30.09.2018

Änderungen, die sich zu Tabelle 1 ergeben:

In €	Stufe 5	Stufe 6
E 15		6366.93
E 14		5816.70
E 13Ü		5816.70
E 13		5458.41
E 12		5343.25
E 11		4863.42
E 10		4524.35
E 9		3999.71
E 9k	3667.01	

Tabelle 2, Gültigkeit der Tabelle: 01.10.2018 – 31.12.2018

Azubis

1. Ausbildungsjahr	936,82 €
2. Ausbildungsjahr	990,96 €
3. Ausbildungsjahr	1040,61 €
4. Ausbildungsjahr	1109,51 €

Tabelle 3, Gültigkeit der Tabelle: 01.01.2018 - 31.12.2018

Die komplexen **Besoldungstabellen der Beamten** bitten wir ggf. online abzurufen unter:
<http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/beamte/nw?id=beamte-nrw-2018&matrix=1>

Wie beim Tarifabschluss vereinbart, wurden zwischenzeitlich die Verhandlungen zur Änderung der Entgeltordnung aufgenommen! Wir werden ggf. weiter informieren.

Höhergruppierungsstopp bei Umstrukturierungen und anstehenden Neuberufungen

Nicht zulässig!



Es gilt das Eingruppierungsrecht, denn eine höherwertige Tätigkeit muss ggf. auch entsprechend honoriert werden!

Höherwertige Aufgaben müssen allerdings zunächst, in Folge eines Höhergruppierungsantrags - nach Prüfung durch das Personaldezernat 3 - übertragen werden.

Dieses kann bei Umstrukturierungen oder anderen temporären Veränderungen ggf. auch durch eine vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten gemäß §14 TV-L vorgenommen werden, bis die Situation vor Ort sich geklärt hat. Bleibt es dann bei den höherwertigen Aufgaben, kann nach einem erneuten Antrag eine Verfestigung durch eine reguläre Höhergruppierung erfolgen.

Wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an Ihren Personalrat, falls Sie einmal betroffen sein sollten.

Samstagsarbeit und damit verbundene Zuschläge gemäß §§7 und 8 TV-L

Da sich Anfragen von Kollegen/-innen, insbesondere zur Samstagsarbeit häufen, hier eine Zusammenfassung der tariflichen Regelungen in Hinblick auf Kollegen/-innen mit festen

Arbeitszeiten und Beschäftigten mit flexibler Vertrauensarbeitszeit gemäß der Dienstvereinbarung AB-Nr. 898:

1. Grundsätzlich müssen anfallende Überstunden/ Mehrarbeitsstunden beim Dez. 3 beantragt und dem Personalrat dann durch das Dez. 3 zur Mitbestimmung vorgelegt werden. Eine Überstunde/ Mehrarbeitsstunde entsteht jedoch nur dann, wenn die angeordneten Stunden nicht bis zum Ende der darauf folgenden Kalenderwoche durch Freizeit ausgeglichen werden.
2. Falls bis zum Ende der darauf folgenden KW. kein Freizeitausgleich erfolgt, kommt bei Samstagsarbeit zum normalen Entgelt bis 13.00 Uhr ein Zuschlag von 30 v. H. (bei Entgeltgruppe E 1 bis 9) oder von 15 v. H. (bei Entgeltgruppe E 10 bis 15) hinzu. Ab 13:00 Uhr bis 21.00 Uhr wird dann nochmals ein Zuschlag von 20 v. H. aufaddiert. Also insgesamt ab 13:00 Uhr bis 21.00 Uhr 50 v. H. bei Entgeltgruppe E 1 bis 9 und 35 v. H. bei Entgeltgruppe E 10 bis 15.

Hinweis:

Der 15- bzw. 30- prozentige Überstundenzuschlag ist tariflich nur im Falle einer echten Überstunde und nicht bei Mehrarbeit zu zahlen.

Als Mehrarbeit werden im TV-L diejenigen Arbeitsstunden bezeichnet, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§6 Abs. 1 Satz 1 TV-L) leisten.

Wichtig:

Auszug aus der Dienstvereinbarung AB-Nr. 898 über die „Einführung der flexiblen Arbeitszeiten“:

§ 3 Regelarbeitszeit, Pausen

3.1. Die Regelarbeitszeit beträgt für Tarifbeschäftigte an jedem Werktag 7 Stunden und 58 Minuten, Für Beamte beträgt sie bei 41 Std./Woche werktätlich (Montag-Freitag) 8 Stunden und 12 Minuten, bei 40 Std./Woche werktätlich (Montag-Freitag) 8 Stunden und bei 39 Std./Woche werktätlich (Montag-Freitag) 7 Stunden und 48 Minuten. Die Regelarbeitszeit passt sich automatisch an, wenn sich durch tarifliche oder gesetzliche Vorgaben die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verändert. Die Regelarbeitszeit ist u.a. die Grundlage für die Feststellung der täglichen (Montag-Freitag) Arbeitszeit bei Krankheits-, Freizeitausgleichs- und Urlaubstagen sowie sonstigen ganztätigen Dienstbefreiungen und gilt auch bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage. Zur Regelung für Teilzeitkräfte siehe Paragraph 12.

Fazit zur DV:

Für Beschäftigte, welche an der flexiblen Vertrauensarbeitszeit teilnehmen, gilt der Samstag also nicht als Werktag. Insofern sind samstags immer die Zuschläge gemäß TV-L zu zahlen, wenn diese Überstunden nicht bis zum Ende der darauf folgenden Kalenderwoche durch Freizeit ausgeglichen werden.

ALLE JAHRE WIEDER – Jahressonderzahlung nach §20 TV-L



Bei der sogenannten Jahressonderzahlung handelt es sich um eine jährliche Zahlung, welche das ursprüngliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld ersetzt.

Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch darauf.

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

E1 bis E8	95%
E9 bis E11	80%
E12 bis E13	50%
E14 bis E15	35%

der Bemessungsgrundlage (§21 TV-L), die sich aus dem durchschnittlich in den Monaten Juli, August und September gezahlten Entgelt (ohne Überstundenentgelt, Leistungs- und Erfolgsprämien) bemisst. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September.

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei oben genannten Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt insbesondere auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs während dieser Zeit.

Eine Kürzung der Jahressonderzahlung um 1/12 für jeden vollen Krankheitsmonat tritt erst ein, wenn eine Krankheit über den Ablauf des Bezugszeitraums für die Entgeltfortzahlung (bis zur Dauer von 6 Wochen) und den Krankengeldzuschuss hinausgeht. Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss stehen bei Dauer der Beschäftigungszeit des Mitarbeiters von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. bzw. bei Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Krankheitswoche zu (§ 22 TV-L).

Die Kürzung unterbleibt jedoch auch für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen Grund- oder Zivildienstzeiten, Mutterschutzzeiten und Elternzeit bis zum Ende des Geburtsjahres des Kindes.

Unbezahlter Sonderurlaub für jeweils einen vollen Kalendermonat im Bemessungszeitraum führt jedoch jeweils zur 1/12-Kürzung.

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

Für Beamte gilt:

Zum 01.01.2017 ist das Sonderzahlungsgesetz NRW entfallen und die jährliche Sonderzahlung wurde in die monatlichen Bezüge integriert. Das Grundgehalt sowie alle Zulagen und Zuschläge wurden ab dem 01.01.2017 entsprechend erhöht.

Begleitschutz an der RUB



Um die objektive Sicherheit und das subjektive Sicherheitsgefühl zu verbessern, hat das Rektorat der Ruhr-Universität Bochum ein Begleitschutzserviceangebot nur für Studenten/-innen und Mitarbeiter/-innen eingerichtet:

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/aktuell/begleitschutz.html>

Wenn Ihnen eine Situation oder Person bedrohlich erscheint oder Sie Angst haben, in der Dunkelheit von Ihrem Arbeits- oder Studienplatz alleine zu Ihrem Fahrzeug oder ÖPNV-Haltestelle innerhalb der Campusgrenzen zu laufen, dann können Sie sich direkt an den Wachdienst der RUB (**Uni-Mitte Tel.: 0234 32 27001**) wenden. Es hat sich bewährt, die Rufnummer direkt im Telefon zu speichern.

Sobald Sie beim Wachdienst anrufen, macht sich in Abstimmung mit Ihnen ein Kollege so schnell wie möglich auf den Weg, holt Sie ab und begleitet Sie dann zu Ihrem Fahrzeug, ÖPNV-Haltestelle oder bis zur Campusgrenze Dr.-Gerhard-Petschelt-Brücke. In diesem Bereich ist auch eine Begleitung bis zur U 35-Haltestelle außerhalb der Campusgrenze möglich. Haben Sie bitte Verständnis dafür, dass die Kollegen vom Wachdienst unter Umständen nicht unmittelbar bei Ihnen sein können, da darüber hinaus natürlich auch noch andere Aufgaben wahrgenommen werden müssen oder möglicherweise gerade jemand begleitet wird. Eine möglichst frühzeitige telefonische Abstimmung eines Abholwunsches wäre somit vom Vorteil. So ist ggf. auch eine Abholung bei einem der Routinerundgänge der Kollegen möglich.

Außerdem ist die **Leitwarte (0234 / 32 23333)** erster Ansprechpartner in sämtlichen Notfällen an der RUB, insbesondere auch im ERSTE-HILFE- Fall.

In der „RUB mobile-App“ finden Sie auf der 2. Seite ebenfalls die Rufnummern zur Leitwarte und zum Wachdienst wieder.

Empfehlung/Apell:

Wie uns zugetragen wurde, ist es zumindest unter der Studierendenschaft gelebte Praxis, sich unter Kommilitonen/-innen zu organisieren, um gemeinsam entsprechende Wegstrecken zu gehen.

Alle Mitglieder der RUB sollten die Bereitschaft und die Verantwortung aufbringen, einem entsprechenden Wunsch weiblicher Studierenden oder Kolleginnen nachzukommen oder ggf. auch selbstständig anzubieten.

Erst- und Wiederholungsunterweisung neuer Kollegen/-innen in Technik und Verwaltung

Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Sie haben vor kurzem Ihre Arbeit an der Ruhr-Universität Bochum aufgenommen. Die Phase des Beginns und der Orientierung an Ihrem neuen Arbeitsplatz ist einerseits spannend, andererseits aber auch mit vielen Fragen behaftet.

Beschäftigte haben u. a. einen Anspruch auf eine arbeitsplatzspezifische Erstunterweisung und jährliche Wiederholungsunterweisung durch den zuständigen Vorgesetzten. Die Unterweisung muss am jeweiligen Arbeitsplatz vor Aufnahme der Arbeit durchgeführt werden. Alle Unterweisungen sind durch Unterschrift zu quittieren!

Arbeiten in speziellen Bereichen, z.B. in Kontrollbereichen oder gentechnischen Anlagen, unterliegen darüber hinaus besonderen Vorschriften. Sie werden darüber von Ihren zuständigen Vorgesetzten informiert.

Unterstützend bietet die Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz monatlich eine allgemeine Erstunterweisung zum Thema Sicherheit und Gesundheit - unabhängig vom spezifischen Arbeitsplatz - für neue Kollegen/-innen an. Diese dauert ca. 45 Minuten.

Sie bekommen insbesondere Informationen zur Brandschutzordnung, zu Regelungen, Verantwortlichkeiten und Ansprechpartnern.

Anmelden können Sie sich unter:

http://www.ruhr-uni-bochum.de/arbeits-und-umweltschutz/fortbildung/Termine_AS.html

Inhalte dieser allgemeinen Erstunterweisung sind abzurufen unter:

http://www.ruhr-uni-bochum.de/arbeits-und-umweltschutz/service_startseite/Unterweisung_Startseite.html

Schwangerschaft und PCB

Stand: August 2017



Besondere Personengruppen

Für die Personengruppe der Frauen im gebärfähigen Alter gibt es Humanbiomonitoringwerte (HBM I und II) des Umweltbundesamtes. Wird der HBM I unterschritten, ist demnach eine gesundheitliche Beeinträchtigung ausgeschlossen.

Vorsorglich sollten sich daher Schwangere, chronisch Kranke, Immunsupprimierte aber auch Frauen mit Kinderwunsch an die PCB-Informationsstelle unter pcb@rub.de oder telefonisch an Dr. Martina Hartmann 0234/32-28784 wenden.

Natürlich können Sie sich auch jeder Zeit an den Personalrat (personalrat@rub.de) wenden!

Richtwerte für PCB in der Raumluf

Hinsichtlich der Dringlichkeit von Maßnahmen für dauerhaft genutzte Räume wurden Empfehlungen ausgesprochen, die in der PCB-Richtlinie aufgeführt sind:

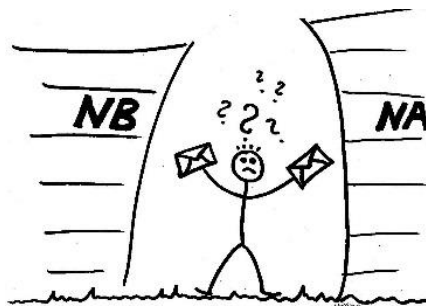
- Werte **unterhalb des sogenannten Vorsorgewertes von 300 ng/m³** sind als langfristig tolerabel anzusehen. **Dieser Wert ist für Schwangere relevant!**
- In einem Konzentrationsbereich zwischen 300 und 3.000 ng/m³ muss die PCB-Quelle aufgespürt und unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit mittelfristig beseitigt werden. Zwischenzeitlich ist durch regelmäßiges Lüften und gründliches Reinigen die PCB-Konzentration zu reduzieren mit einem Zielwert < 300 ng/m³.
- Bei Überschreiten des Interventionswertes von 3.000 ng/m³ muss von akuten Gesundheitsgefahren ausgegangen werden, die Sofortmaßnahmen erforderlich machen, mit einem Zielwert < 300 ng/m³.
- Zusätzlich gibt es seit 2007 einen Grenzwert für die dioxinähnlichen PCBs. Überschreiten die Gehalte den Wert von 10 ng PCB 118 / m³ Luft (PCB 118 ist ein Indikator-PCB für die dioxinähnlichen PCBs), sind gemäß der Ad-Hoc-Arbeitsgruppe Innenraumlufthygiene-Kommission des Umweltbundesamtes und der Obersten Landesgesundheitsbehörden expositionsmindernde Maßnahmen gefordert.

Die aufgeführten Konzentrationsbereiche basieren auf der Bewertung der PCB-Aufnahme des Körpers während einer Aufenthaltsdauer von 24 Stunden in den betreffenden Räumen.

Ersatzarbeitsplatz

Die Dienststelle stellt bei Überschreitung der PCB-Richtwerte natürlich PCB-Ersatzräume zur Verfügung!

Anschriftenänderung innerhalb der RUB



Aus aktuellem Anlass weist der Personalrat darauf hin, alle Änderungen der dienstlichen **und privaten** postalischen Anschrift dem/der zuständigen Sachbearbeiter/-in im Dezernat 3 (Personaldezernat) umgehend mitzuteilen. Durch die dann erfolgende Aktualisierung der zentralen Datenbank werden vermeidbare Verzögerungen in der dienstlichen Postzustellung vermieden und der beidseitige verlässliche Informationsfluss ist gegeben.

Wenn Sie feststellen sollten, dass Ihre Postanschrift bei der verzögerten Zustellung Fehler aufweist, sollten Sie bitte genauso verfahren!

Die Sachbearbeiter/-innen sind den einzelnen Beschäftigtengruppen zugeteilt. Eine weitere Zuordnung erfolgt nach Buchstaben. Die Ansprechpartner im Dezernat 3 finden Sie unter:
<http://www.uv.rub.de/dezernat3/>

UV Gebäude Zugang

Das Gebäude der Universitätsverwaltung (UV) wird morgens um 06:00 Uhr aufgeschlossen und abends um 18:00 Uhr wieder abgeschlossen. Somit haben einige Kollegen/-Innen, die im UV Gebäude arbeiten und deren Transponder nicht auf die Eingangstüren berechtigt ist, das Problem, dass sie nach 18:00 Uhr nicht mehr in das Gebäude gelangen.

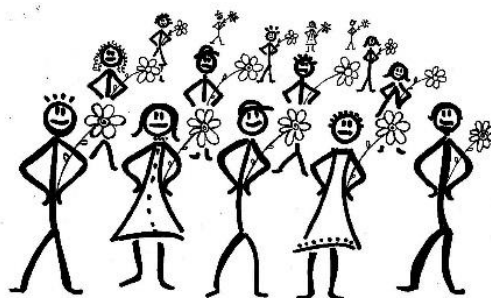
Die Kollegen/-Innen, die an der flexiblen Arbeitszeit teilnehmen und im UV Gebäude ihren Arbeitsplatz haben, können weiterhin einen Zugang beim Vorgesetzten beantragen. Dieser darf den Antrag nicht ablehnen, da die Dienstvereinbarung über die flexiblen Arbeitszeiten Folgendes aussagt:

„Die Gleitzeitphase ist die Zeit, in der die Beschäftigten den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen können. Die Gleitzeitphase wird täglich (Montag-Freitag) von 06.30 Uhr bis 20.00 Uhr festgesetzt.“

Die Schließungszeit kann nicht verändert werden, daher können die Kollegen/-innen nur die Berechtigung auf dem Transponder beantragen, damit derjenige/ diejenige den Beginn und das Ende seiner täglichen Arbeitszeit **selbst bestimmen** kann.

Die Dienstvereinbarung AB-Nr. 898 kann unter folgender Adresse eingesehen werden:
<http://www.ruhr-uni-bochum.de/personalrat/dienstvereinbarungen/index.html>

Wie viele Divisionen hat der Personalrat?



Die verächtliche Frage Stalins (Wie viele Divisionen hat der Papst?) bei der Konferenz von Jalta 1945 sollte die vermeintliche Machtlosigkeit des damals amtierenden Papstes aufzeigen. Stalin übersah dabei, dass sich Macht und Einfluss nicht in der Anzahl von Gewehrläufen zeigt.

Der Personalrat hat keine Divisionen und auch keine Schweizergarde. Die einzigen sogenannten Waffen, über die der Personalrat verfügt, sind das Wort und zwar das geschriebene oder das gesprochene Wort.

Immer wieder werden wir als Mitglieder des Personalrats von Beschäftigten angesprochen, ob wir nicht dieses oder jenes ermöglichen oder verhindern könnten. Manche verwechseln uns schlicht mit dem Personaldezernat. Der Personalrat kann keine Maßnahmen einreichen, die zum Beispiel zu Höhergruppierungen oder Umsetzungen führen würden. Eine Höhergruppierung muss vom Vorgesetzten dem Personaldezernat vorgelegt werden und dieses prüft dann, ob die Maßnahme dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt wird oder nicht. Das heißt auch immer: keine vorgelegte Maßnahme - keine Mitbestimmung durch den Personalrat. Beim Nichtverlängern von befristeten Arbeitsverträgen beispielsweise gibt es keine Maßnahme, die vorgelegt wird und deswegen enden manche Arbeitsverhältnisse komplett ohne Beteiligung des Personalrats. Mitarbeiter und Vorgesetzte suchen darüber hinaus auch das Gespräch mit dem Personalrat und mancher Personalmaßnahme wie einer Höhergruppierung etc. ist durchaus eine Beratung durch den Personalrat vorangegangen.

Das gemeinsame Agieren zwischen Dienststelle und Personalrat liegt durch Gesetz in sehr engen Grenzen und in der Regel werden diese Grenzen auch respektiert und eingehalten. Das wichtigste Gesetz in diesem Zusammenhang ist das schon häufig erwähnte Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) NRW. Dieses Gesetz regelt in welcher Weise die Dienststelle den Personalrat zu beteiligen hat und ob Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung vorgesehen ist. Jedenfalls wird im Rahmen dieses Gesetzes geregelt, dass der Personalrat Zugang zu wichtigen Gremien, Ausschüssen etc. der Universität hat und auch wenn es nichts mitzubestimmen gilt, oft und überall mitreden kann. Wenn man dann immer mitreden will und darf, bedarf es manchmal eines langen Atems. Einzelne, für die Mitarbeiter spürbare Maßnahmen und Entwicklungen brauchen manchmal Jahre des Entstehens. Vorher haben da meist wiederholte Anfragen des Personalrat auch parallel in verschiedenen Gremien und Gesprächskreisen stattgefunden und zwar getreu dem Motto: „Steter Tropfen höhlt den Stein!“ Das führt nicht immer zu besonderer Beliebtheit von Mitgliedern des Personalrats, aber dafür ist der Personalrat ja auch nicht gewählt worden. Die „Drehtüren in der UB“ werden im Personalrat da gern zitiert und der damalige Kanzler war in der Verhandlungsphase sicherlich nicht immer amüsiert. Lästig sein müssen ist in der täglichen Personalratsarbeit aber sozusagen tägliches Brot und durchaus als hohe Tugend anzusehen.

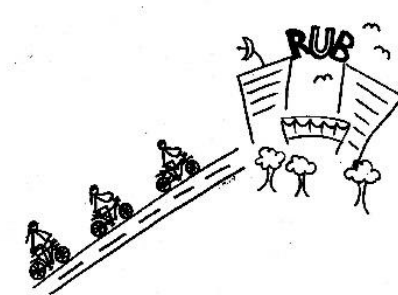
Manchmal staunt man als Mitglied des Personalrats, dass eine locker formulierte, kurze Bemerkung in einem der beschriebenen Gremien und Gesprächskreisen nach einem „langen Marsch durch die Institutionen“ zu verblüffenden Entwicklungen führt. Auf den ins Wasser geworfenen kleinen Stein folgt da mitunter die große Welle. Das sind dann die Sternstunden der Personalratsarbeit, aber andererseits verhallen die Worte des Personalrats leider auch oft ohne positive Resultate. Verschiedentlich müssen wir dann süffisant und nicht immer dezent darauf hinweisen, dass der Personalrat die eine oder andere Fehlentwicklung hatte kommen sehen und in der Vergangenheit mehrfach und in verschiedenen Zusammenhängen angesprochen hatte.

Als mögliches Fazit: Besonders viel zu „sagen“ (im Sinne von Macht und Einfluss), hat der Personalrat nicht, aber alles, was wir Mitglieder des Personalrats sprechen und schreiben, sollte strategisch klug und im Sinne der Mitarbeiter und ihrer Arbeitsstelle gewinnbringend und zielführend sein. Seien Sie sich sicher, dass da im Personalrat oft lange, heiße und intensive Diskussionen geführt werden und das ist auch sehr oft bitter notwendig für ein demokratisches Gremium, welches der Personalrat zweifellos ist und auch in Zukunft bleiben sollte.

Dies alles vermag der Personalrat gänzlich ohne Divisionen oder dergleichen und rückblickend stimmt es froh, dass Stalin 1945 mit seiner Ansicht so daneben lag!

Mobilität an der RUB

Rabatte beim Fahrradkauf für Studierende und Beschäftigte der RUB!



MOVE YOUR BIKE!
DIE RUB FÄHRT RAD - FAHREN SIE MIT!
WIN-WIN FÜR KÖPRER UND UMWELT

Im Rahmen der Mobilitäts- und Verkehrsstrategie MOVE ist die Erhöhung des Fahrradanteils an der Ruhr-Universität Bochum ein erklärtes Ziel. Dafür soll den Beschäftigten und Studierenden der RUB ermöglicht werden, täglich ein Rad zur Verfügung zu haben, mit dem sie ihren Arbeitsplatz bzw. Studienort aufsuchen können.

Verschiedene Fahrradhandlungen in Bochum und Umgebung haben in Kooperation mit dem Personalrat der RUB eine Rabattvereinbarung geschlossen und bieten den RUB-Studierenden und RUB-Beschäftigten nun gegen Vorlage einer gültigen Studienbescheinigung bzw. der RUBCard (Dienstausweis) jeweils mit einem gültigen Ausweisdokument unterschiedliche Rabatte an.

Die genauen Konditionen und weitere Informationen finden Sie unter den nachfolgend gelisteten Links, da die gewährten Rabatte Änderungen unterliegen können:

www.ruhr-uni-bochum.de/anreise/intern/kooperation-fahrrad
www.rub.de/anreise/fahrrad
www.rub.de/move

Personalmaßnahmen



	Personalmaßnahmen (A-Kapitel & B-Kapitel)*			
	Sep. 2015 – Sep. 2016		Sep. 2016 – Sep. 2017	
	gesamt	davon weiblich	gesamt	davon weiblich
Einstellungen				
befristet	286	187	375	192
unbefristet	79	42	94	52
Azubis	96	33	108	34
Summe Einstellungen	461	262	577	278
Höhergruppierungen	129	81	146	81
Beförderungen	3	0	3	1
Weiterbeschäftigung ggf. auch vorz. Entfristung				
befristet	288	189	310	206
unbefristet	37	25	49	32
Summe Weiterbeschäftigung	325	214	359	238
Maßnahmen gesamt	918	557	1085	598

* A-Kapitel = RUB gesamt außer medizinischer Fakultät; B-Kapitel = medizinische Fakultät

Jubilare

25-jähriges Dienstjubiläum im Jahr 2017



Herr	Arnd	Apool	RUBION
Frau	Gabriele	Bahl	Juristische Fakultät
Frau	Barbara	Bauer	Universitätsbibliothek
Frau	Heidi	Berlet	Dezernat 4 – Finanzmanagement
Herr	Harry	Block	Botanischer Garten
Frau	Ulrike	Böhm	Fakultät für Maschinenbau
Frau	Petra	Bondzio	Dezernat 3 – Personal und Recht
Frau	Jacqueline	Böning	Dezernat 4 – Finanzmanagement
Frau	Elisabeth	Bortlitz	Fakultät für Chemie und Biochemie
Herr	Heiko	Broska	Verwaltung der Med. Einrichtungen
Frau	Medah	Degirmencioglu	Abt. f. Pharmakologie u. Toxikologie
Herr	Bernd	Funkenberg	Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften
Frau	Tiziana	Gillmann	Dezernat 2 – Studierendenservice und International Office
Frau	Gabriele	Glasner	Landesspracheninstitut
Frau	Sandra	Grabowski	Fakultät für Geowissenschaften
Frau	Gisela	Heinicke	Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften
Frau	Ulrike	Hofmann	Abt. f. Hygiene, Sozial- u. Umweltmedizin
Herr	Frank	Jerowitz	Dezernat 5.1 – Gebäudemanagement und -betrieb
Frau	Anja	Kaminski	Abt. f. Med. Mikrobiologie
Frau	Sabine	Karrasch	ZBE IT.SERVICES
Frau	Silvia	Klein	Fakultät für Biologie und Biotechnologie
Herr	Dr. Dieter	Klix	Studiendekanat der Med. Fakultät
Frau	Elisabeth	König	Verwaltung der Med. Einrichtungen
Frau	Nicole	Küpper	Dezernat 3
Frau	Cornelia	Leschke	Fakultät für Physik und Astronomie
Frau	Britta	Linscheidt	Universitätsbibliothek
Frau	Silvia	Markard	Dezernat 6 – Organisations- und Personalentwicklung
Frau	Andrea	Marschall	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
Herr	Christian	Möbius	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
Herr	Ralf	Nett	Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

Herr	Andreas	Richert	Werkstatt der Med. Einrichtungen
Frau	Katharina	Sadin	Dezernat 3 – Personal und Recht
Frau	Marion	Schmidt	Abt. f. Med. Mikrobiologie
Herr	Stefan	Seifert	Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften
Herr	Roland	Siegmund	Dezernat 2 – Studierendenservice und International Office
Frau	Gisela	Skolik	ZBE IT.SERVICES
Frau	Silke	Speckgens	Universitätsbibliothek
Frau	Andrea	Stoeck	Fakultät für Biologie und Biotechnologie
Herr	Berthold	Thüner	Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz
Herr	Bernhard	Uckelmann	Dezernat 5.1 – Gebäudemanagement und -betrieb
Frau	Elke	Uhlenbrock	Abt. f. Hygiene, Sozial- u. Umweltmedizin
Frau	Dr. Kirsten	Wiegand	Stabstelle Arbeitsmedizin
Herr	Ralf	Wieland	Fakultät für Geowissenschaften
Frau	Ulrike	Wiemeyer	Universitätsbibliothek

40-jähriges Dienstjubiläum im Jahr 2017



Herr	Peter	Döttger	Fakultät für Maschinenbau
Frau	Irmgard	Gebhard-Wilde	Landesspracheninstitut
Frau	Martina	Hacke	Fakultät für Physik und Astronomie
Frau	Barbara	Kachholz	Abt. f. Mol. Zellbiologie
Herr	Helmuth	Meyer	Fakultät für Maschinenbau
Frau	Margot	Ocklenburg	Fakultät für Physik und Astronomie
Herr	Armin	Papenheim	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
Herr	Martin	Rijntjes	Universitätsbibliothek
Frau	Ulrike	Ritenberg	Abt. f. Anatomie u. Mol. Embryologie
Frau	Sabine	Schreiber-Minjoli	Abt. f. Neuroanatomie

**Der Personalrat wünscht
allen Kolleginnen und Kollegen:**

*Frohe Weihnachten
und ein gesundes neues Jahr*





Ihre Tickets im Überblick

Ihr Rabatt:
10%

Ticket2000 – Das Premiumticket (auch als Ticket2000 9 Uhr erhältlich¹⁾)

- persönlich auf Sie ausgestellt
- freie Fahrt im gewählten Geltungsbereich rund um die Uhr sowie im gesamten VRR-Raum zu bestimmten Zeiten²⁾
- kostenlose Personenmitnahme (ein Erwachsener und bis zu 3 Kinder unter 15 Jahren) zu bestimmten Zeiten²⁾
- ganztägige Fahrradmitnahme für den Ticketinhaber im jeweiligen Geltungsbereich
- Mobilitätsgarantie bis zu 50,00 €

	Preisstufe A1	Preisstufe A2	Preisstufe A3	Preisstufe B	Preisstufe C	Preisstufe D
Abo (Standard)	68,85 €	72,61 €	75,30 €	105,78 €	138,81 €	176,26 €
GroßkundenAbo	61,97 €	65,35 €	67,77 €	95,20 €	124,93 €	158,63 €
Großkunden-Ersparnis	6,89 €	7,26 €	7,53 €	10,58 €	13,88 €	17,63 €

Ticket1000 – Das persönliche Monatsticket (auch als Ticket1000 9 Uhr erhältlich¹⁾)

- persönlich auf Sie ausgestellt
- freie Fahrt im gewählten Geltungsbereich rund um die Uhr
- kostenlose Personenmitnahme (bis zu 3 Kinder unter 15 Jahren) zu bestimmten Zeiten²⁾
- Mobilitätsgarantie bis zu 50,00 €³⁾

	Preisstufe A1	Preisstufe A2	Preisstufe A3	Preisstufe B	Preisstufe C	Preisstufe D
Abo (Standard)	60,90 €	64,44 €	67,13 €	96,59 €	130,11 €	163,88 €
GroßkundenAbo	54,81 €	58,00 €	60,42 €	86,93 €	117,10 €	147,49 €
Großkunden-Ersparnis	6,09 €	6,44 €	6,71 €	9,66 €	13,01 €	16,39 €

BärenTicket – Das Aboticket für Aktive ab 60

- persönlich auf Sie ausgestellt
- freie Fahrt im gesamten Verbundraum rund um die Uhr
- kostenlose Personenmitnahme (ein Erwachsener und bis zu 3 Kinder unter 15 Jahren) zu bestimmten Zeiten²⁾
- ganztägige Fahrradmitnahme für den Ticketinhaber im gesamten Verbundraum
- **1-Klasse-Nutzung inklusive** und ganztägige Mobilitätsgarantie bis zu 50,00 €

	Preisstufe A1	Preisstufe A2	Preisstufe A3	Preisstufe B	Preisstufe C	Preisstufe D
Abo (Standard)						86,70 €
GroßkundenAbo						78,03 €
Großkunden-Ersparnis						8,67 €

YoungTicketPLUS – Das Aboticket für Auszubildende

- persönlich auf Sie ausgestellt
- freie Fahrt im gesamten Verbundraum rund um die Uhr
- kostenlose Mitnahme einer weiteren Person zu bestimmten Zeiten²⁾
- ganztägige Fahrradmitnahme für den Ticketinhaber im gesamten Verbundraum
- Mobilitätsgarantie bis zu 50,00 €³⁾

	Preisstufe A1	Preisstufe A2	Preisstufe A3	Preisstufe B	Preisstufe C	Preisstufe D
Abo (Standard)						59,95 €
GroßkundenAbo						53,96 €
Großkunden-Ersparnis						6,00 €

Tel.: 0234 303-2665 / 0234 303-2465 • E-Mail: gka@bogestra.de

1) „9 Uhr“ gilt montags bis freitags ab 9:00 Uhr, ansonsten ab 10:00 Uhr. Ansonsten ab 10:00 Uhr. Ansonsten ab 10:00 Uhr. Ansonsten ab 10:00 Uhr.
2) Montag bis freitags ab 19 Uhr, ganztägig an Wochenenden, gesetzlichen Feiertagen sowie am 28.12. und 31.12.
3) bis zu 25,00 € für arbeitslosen und 20 Uhr und bis zu 50,00 € für arbeitslosen und 20 Uhr und 5 Uhr

Preise ab Januar 2018

Ob für Sie selbst oder als Geschenk, mit diesen Karten können Sie was erleben... !
Spätestens nach zwei Einlösungen haben Sie mehr als den Kaufpreis wieder eingespart!

Gültig ab sofort

Kulinaris Card 2018

mit mehr als 50 neuen teilnehmenden Restaurants...!



Mehr als
200
Gastronomie
Partner



Über 100 zusätzliche kostenlose Online-Gutscheine im Ruhrgebiet!
Nutzbar über den persönlichen Online-Code der auf der Vorderseite jeder Kulinaris Card aufgedruckt ist.
Viele 2für1 Angebote im Bereich Gastronomie, Übernachtungsgutscheine zum Vorteilspreis...

Herausgeber: Schmidt und Hardt GbR - Videostraße 60b - 44537 Lünen - Stand August 2017



NUR
12,50 €
statt 18,90 €
für Mitarbeiter/innen

SAUNA & WELLNESS CARD 2018

2für1 2x wohlfühlen
1x sparen

57 Wellness Gutscheine
für Familie, Freunde, Singles ...



© Saunawellbeing - © contrastwerkstatt - Copyright © www.fotohald.de



NUR
16,50 €
statt 24,90 €
für Mitarbeiter/innen

Bestellung

Bestellen Sie die Karten unter www.kulinaris-card.de
oder telefonisch unter: Tel.: (02306) 9847357
Die Lieferung erfolgt gegen Rechnung.
1 bis 4 Karten zzgl. € 2,40 Versandkosten.
Ab 5 Karten versandkostenfrei.

WICHTIG!
Bitte tragen Sie bei Ihrer Bestellung im Feld Aktionscode den Aktionscode, erhältlich bei Ihrem Personalrat, ein, damit Sie den Vorteilspreis erhalten!
Bei Fragen wenden Sie sich bitte an: info@cd-gbr.de

www.kulinaris-card.de
www.saunawellness-card.de



Das perfekte Geschenk!

statt
~~22,95 Euro~~

48% Rabatt Frühbesteller-

Sonderpreis

11,95 €*

*später 12,95 €



Schlemmen & Genießen

Restaurant Paréa, pfann*kuchen-Hof, Post's Lottental, Sushi & Grill Omori, Ristorante Rimini, Stammhaus Abel u. v. m.

Freizeit & mehr

LAGO – Die Theme, Varieté et cetera, Neoliet Kletterzentren, Arko Confiserie, alpincenter, Movie Park, Vero Moda u. v. m.

Gutscheine gültig bis 28. Februar 2019

Exklusiv für Mitarbeiter:

Ihr Rabattcode: **GSB-VORTEIL**

Im Haus:

Bitte Ansprechpartner/
Abteilung eintragen

Fax

0941/56 81 89 70

(mit beiliegendem Bestellformular)

Telefon

0800/22 66 56 00

(gebührenfrei)

Internet

www.gutscheinbuch.de/firmenvorteil

E-Mail

bestellung@gutscheinbuch.de

Bei Bestellung über Kuffer Marketing GmbH ab 3 Exemplaren Versand gratis

Weitere Gutscheinbücher zum Sonderpreis unter:

www.gutscheinbuch.de/firmenvorteil

Kuffer Marketing GmbH | Würzburger Straße 5 | 93059 Regensburg Für die durchzuführenden Leistungen gelten ausschließlich die AGB der Kuffer Marketing GmbH. Diese werden auf Wunsch übersandt. Stand Mai 2017. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Alle Preise inkl. gesetzl. MwSt.

Gutscheinbuch.de