

INFO

DER PERSONALRAT DER
WISSENSCHAFTLICH UND KÜNSTLERISCH
BESCHÄFTIGTEN DER
BERGISCHEN UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

**PR-WISS**

Ausgabe 1/2010

Inhalt:

Einladung zur Personalversammlung

Einleitung

Tätigkeitsbericht 2009

Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im PR-Wiss

Vorstand



Müller, Hans-Georg
ZSB
Telefon -2177, Raum O-12.15
prwiss@uni-wuppertal.de



Bryan, Agnes Dr.
SLI
Telefon -2078, Raum S-09.06
bryan@uni-wuppertal.de



Platz-Schliebs, Anja Dr.
Bibliothek
Telefon -2685, Raum BZ-07.05
platz-schliebs@bib.uni-wuppertal.de

Adresse
Personalrat der wissen-
schaftlich und künstlerisch
Beschäftigten

Bergische Universität
Wuppertal
Gaußstraße 20
42119 Wuppertal

Mitglieder



Jost, Eleonore Dr.
FB A
Telefon -2157, Raum O-10.15
jost@uni-wuppertal.de



Rychzynski, Rolf Dr.
FB D
Telefon -2063, Raum LM.O.14
rychzyns@uni-wuppertal.de



Mölleken, Helga Dr.
FB C, Telefon -2440/3445/2828,
Raum G-14.22
hmoelle@uni-wuppertal.de

Gebäude O
Ebene 12
Räume 14 / 15

Telefon (0202) 439-2177
Fax (0202) 439-3720
prwiss@uni-wuppertal.de



Tidten, Michael Dr.
FB C
Telefon -2525, G-15.04
tidten@math.uni-wuppertal.de



Bredtmann, Jennifer
FB D
Telefon -3648, Raum U-14.03
bredtmann@uni-wuppertal.de



Echterhoff, Dirk
FB E
Telefon -1992, Raum FC-E.12
echterh1@uni-wuppertal.de

Ersatzmitglieder



Halbfas, Brigitte Dr.
FB B
Telefon -3966, Raum M-11.04 / O-11.34
halbfas@wiwi.uni-wuppertal.de



Schwarz, Sascha
FB G
Telefon -2323, Raum O-15.07
sschwarz@uni-wuppertal.de



Setzer, Klaus-Dieter Dr.
FB C
Telefon -3508, Raum G-10.08
setzer@uni-wuppertal.de



Schneider, Robert
ZIM
Telefon -2244, Raum P-06.07
RS@uni-wuppertal.de



Schöttke, Sigrid
ZIM
Telefon -2809, Raum P-05.10
schoett@uni-wuppertal.de



Bauhus, Andrea
ZSB
Telefon -3055, Raum B-06.06
bauhus@uni-wuppertal.de



Kuhmann, Werner Dr.
FB G
Telefon -2395, Raum S-12.07
kuhmann@uni-wuppertal.de



Pusch, Henry
FB D
Telefon -2079, Raum U-11.05
pusch@uni-wuppertal.de



Rameil, Udo Dr.
FB A
Telefon -2858, Raum O-11.48
rameil@uni-wuppertal.de

Sekretariat



Schürmann, Renate
Telefon -3895, Raum O-12.14
schuermann@uni-wuppertal.de

Einladung zur Personalversammlung
der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
der Bergischen Universität Wuppertal

**am Donnerstag, den 01.07.2010 um 11.00 Uhr
im Vortragssaal der Bibliothek BZ.07.28**

Tagesordnung

- 1. Begrüßung**
- 2. Wolfgang Münch (VBL): Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte**
- 3. Katrin Bührmann (Allgemeiner Hochschulport und Gesundheitsförderung): Gesundheitsförderung an der BUW**
- 4. Datenschutz in der Hochschule nach der Verabschiedung des Gesetzes zum elektronischen Entgeltnachweis (ELENA)**
- 5. Aussprache zum Tätigkeitsbericht 2009**
- 6. Verschiedenes**

**Für die Teilnahme an der Personalversammlung
wird gemäß § 47 LPVG NW Dienstbefreiung gewährt**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PR-Wiss) wünscht Ihnen ein erfolgreiches Jahr 2010, insbesondere bei Ihrer wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit und der Lehrtätigkeit.

Wie jedes Jahr enthält das PR-Info 1/2010 den Tätigkeitsbericht des PR-Wiss. Im Tätigkeitsbericht finden Sie wieder die aktuellen Zahlen und Analysen zur Beschäftigung der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der Bergischen Universität Wuppertal (BUW).

Darüber hinaus finden Sie hier Informationen über die Tätigkeit und Aktivitäten des PR-Wiss des letzten Jahres. Darunter befinden sich auch die Themen, die wir in die Tagesordnung der Personalversammlung aufgenommen haben.

Den Tätigkeitsbericht stellen wir während der Personalversammlung zur Aussprache, und Sie haben die Möglichkeit, mit der Hochschulleitung über die Beschäftigungssituation an der BUW zu sprechen. Daher:

Nehmen Sie an unserer Personalversammlung am 01.07.2010 um 11.00 Uhr im Vortragssaal der Bibliothek (BZ.07.28) teil.

Der Tätigkeitsbericht zeigt, dass sich die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in NRW und speziell an der Bergischen Universität Wuppertal (BUW) auch im letzten Jahr keineswegs verbessert haben. Lediglich die Zahl der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten ist an der BUW deutlich gestiegen, ihre Vertragsverhältnisse haben sich aber nicht verbessert.

Auch für die Zukunft ist diesbezüglich keine Wende zum Guten erkennbar. Ab 2013

werden die doppelten Abiturjahrgänge in NRW an die Hochschulen des Landes streben; und zur Zeit sind noch keine Konzepte der Hochschulleitung zu erkennen, wie diese zusätzliche Belastung aufgefangen werden soll. Es ist zu befürchten, dass die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten wieder die Hauptlast tragen werden. Zusätzliche Lehrangebote, größere Seminare und zusätzliche Prüfungsbelastungen werden unter diesen Bedingungen die eigene wissenschaftliche Weiterqualifikation erschweren.

Darüber hinaus erschweren oder verhindern bereits jetzt die Verträge mit kurzen Laufzeiten oft die eigene Qualifikation oder eine längerfristige Zukunftsplanung. Dies gilt insbesondere für die Kolleginnen und Kollegen mit Verträgen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Sie haben zudem ein hohes Lehrdeputat, das ohnehin keine Zeit für die Weiterqualifikation lässt.

Wir haben die Vertragssituation der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten bereits im Info 1/2009 detailliert analysiert und in der Personalversammlung im letzten Jahr ausführlich thematisiert. Das Info 1/09 finden Sie als pdf-File auf den Internetseiten des PR-Wiss unter: <http://www.prwiss.uni-wuppertal.de>.

Ergänzend zu diesen Ausführungen aus dem letzten Jahr haben wir noch die Zusammenfassung einer zwischenzeitlich erschienenen interessanten Studie von Dieter Grünh, Heidemarie Hecht, Jürgen Rubelt und Boris Schmidt mit dem Titel: „**Der wissenschaftliche ‚Mittelbau an deutschen Hochschulen‘ – zwischen Karrieressaussichten und Abbruchtendenzen**“ (verdi: anstöße; 2009, Berlin) auf unsere Internetseiten gestellt. Neben dieser Zusammenfassung und **dem Link zur Studie selber** finden Sie dort auch Links zu einer Tagung mit dem Thema: „Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen“, die im Februar 2010 in Berlin stattfand. Dort wurden die Ergebnisse der obg. Studie vorgetragen und diskutiert.

Auch wenn für die meisten wissenschaftlich Beschäftigten das Rentenalter noch in weiter Ferne liegt, ist die Beschäftigung mit dem Thema Alterssicherung bereits zu Beginn der beruflichen Tätigkeit erforderlich: Insbesondere bei befristet Beschäftigten sind schon bei der Einstellung oder unmittelbar danach wichtige Entscheidungen in Bezug auf die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (VBL) zu treffen. Wir haben daher zur Personalversammlung einen Referenten der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) eingeladen, der über die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst speziell für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte berichtet und anschließend für die Beantwortung ihrer Fragen zur Verfügung steht.

Daher:

Nehmen Sie an unserer Personalversammlung am 01.07.2010 um 11.00 Uhr im Vortragssaal der Bibliothek (BZ.07.28) teil.

Der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten engagiert sich seit Jahren im Arbeitskreis „Gesundheitsfördernde Hochschule“ der BUW im Projekt: „Lebensraum Hochschule für alle gesund und erfolgreich gestalten“. Ziel des Arbeitskreises ist die Verbesserung bzw. der Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten durch Maßnahmen zur Gesundheitsprävention.

Die Kollegin Katrin Bührmann ist seit mehreren Jahren die Leiterin des Allgemeinen Hochschulsports und seit 2009 auch mit dem Bereich Gesundheitsförderung betraut. Wir konnten sie als Referentin für die Personalversammlung zum Thema „Gesundheitsförderung an der BUW“ gewinnen. Sie wird dort die Mitglieder, Aufgaben, Projekte und Ziele des Arbeitskreises darstellen und Ihre Wünsche und Anregungen für die weitere Arbeit des Arbeitskreises zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten mitnehmen.

Schließlich werden wir uns während der Personalversammlung noch mit den Auswirkungen des Gesetzes zum Elektronischen Entgeltnachweis (ELENA) auf den Datenschutz in der Hochschule befassen. Die Arbeitgeber wurden in diesem Gesetz verpflichtet, eine Vielzahl von Daten zu erheben, die den zuständigen Behörden ermöglichen sollen, zukünftig Informationen für Berechnungen beim Arbeitslosengeld I, dem Bundeselterngehalt oder dem Wohngeld elektronisch abzurufen. Diese werden auf einem Zentralcomputer der Rentenversicherung gespeichert.

Nach Auffassung des PR-Wiss werden dafür zu viele Daten gesammelt, die für die vorgesehene Aufgabe nicht gebraucht werden. Damit wird ein ursprünglich sinnvolles Konzept zur Verwaltungsvereinfachung in sein Gegenteil verkehrt. Der Datenschutz wird durch diese Datensammelwut gefährlich ausgehöhlt. Wir werden Sie über das Gesetz informieren und mit Ihnen über die Möglichkeiten diskutieren, wie wir diese - auch nach Aussage des Datenschutzbeauftragten der Bundesregierung (Peter Schaar) „unverhältnismäßige Datensammelwut“ - verhindern können.

Daher:

Nehmen Sie an unserer Personalversammlung am 01.07.2010 um 11.00 Uhr im Vortragssaal der Bibliothek (BZ.07.28) teil.

Tätigkeitsbericht für das Jahr 2009

Der Personalrat (PR-Wiss) vertritt die Interessen und Belange der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Bergischen Universität Wuppertal (BUW). Zu den generellen Aufgaben des PR-Wiss gehören nach den §§ 62–64 des Landes-Personalvertretungs-Gesetzes (LPVG NRW) folgende Aufgaben:

- die Gleichbehandlung aller Beschäftigten zu fördern,
- Maßnahmen, die der Dienststelle oder ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
- die Einhaltung von Gesetzen zu überwachen,
- die Unfallverhütung und der Schutz vor Gesundheitsgefahren,
- Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und auf deren Erledigung hinzuwirken,
- die Förderung schwerbehinderter Beschäftigter,
- die Eingliederung von ausländischen Beschäftigten und
- die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern.

Um die genannten Aufgaben wahrnehmen zu können, steht dem Personalrat ein Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Anhörungsrecht (§§ 72, 73, 75 LPVG NRW) zu, das jedoch nur wirksam werden kann, **wenn die Betroffenen dies ausdrücklich beantragen (sog. „Antragserfordernis“)**.

Für den Fall, dass Sie uns bisher noch nicht eingeschaltet haben, empfehlen wir Ihnen daher:

Schicken Sie uns das **Formblatt zur Beteiligung des Personalrats** ausgefüllt zurück und legitimieren Sie uns auch formal, Ihre Rechtsansprüche geltend zu machen!!!

Das Formblatt ist als pdf-File auf der Homepage des PR-Wiss abrufbar unter <http://www.prwiss.uni-wuppertal.de/>.

Um diese Aufgaben wahrnehmen zu können, hat der Personalrat formale Beteiligungsrechte, die im LPVG NW geregelt sind. Das stärkste Beteiligungsrecht ist die Mitbestimmung, d.h. in diesem Fall kann der Dienstherr die beantragte Maßnahme nur mit Zustimmung der Personalvertretung durchführen. Es ist somit ein Recht mit hoher Durchsetzungskraft. Die weiteren Beteiligungsrechte sind wesentlich weicher und sehen für eine Reihe von Bereichen nur noch die Mitwirkung bzw. die Anhörung der Personalvertretung vor.

Die Beteiligungsrechte des Personalrats wurden durch eine Novelle des LPVG NW im Jahr 2007 trotz erheblicher Widerstände der Beschäftigten und Gewerkschaften durch die derzeitige Landesregierung erheblich eingeschränkt und abgebaut. Viele starke Beteiligungsrechte (Mitbestimmung) wurden in weichere Beteiligungsrechte umgewandelt oder ganz aus der Beteiligung des Personalrats herausgenommen.

Die **Beteiligungsrechte des Personalrats sind aber wichtige Arbeitnehmerrechte**, denn die Personalvertretung hat darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten, wie bereits beschrieben, nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

Der Personalrat kann dennoch weiterhin in vielen Belangen für Sie tätig werden. Im LPVG NW verbleiben auch nach der Novelle noch Mitbestimmungsrechte und einige von der Landesregierung gestrichenen Beteiligungsrechte konnten von den Personalräten vor den Gerichten wieder erstritten werden, z.B. die Mitbestimmung bei der Zuordnung zu den Erfahrungsstufen.

Zudem hat der Personalrat auch auf der Basis der weicheren Beteiligungsrechte und im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Personalabteilung die Möglichkeit, Ihre berechtigten Interessen durchzusetzen und an Problemlösungen mitzuwirken. Daher:

Schicken Sie uns das **Formblatt zur Beteiligung des Personalrats** ausgefüllt zurück und legitimieren Sie uns auch formal, Ihre Rechtsansprüche geltend zu machen!!!

Aufgrund der weiter oben beschriebenen Aufgaben und Beteiligungs- bzw. Mitwirkungsrechte gliedern wir unseren Bericht über die Aktivitäten im abgelaufenen Jahr 2009, wie in den zurückliegenden Jahren, in die folgenden Abschnitte:

1. *Beteiligungspflichtige Angelegenheiten*
2. *Allgemeine Aufgaben*
3. *Ihr PR-Wiss - intern und extern*

1. Beteiligungspflichtige Angelegenheiten

1.1. Personalmaßnahmen

Unter „Personalmaßnahmen“ sind alle Neueinstellungen, Verlängerungen oder anderweitige Veränderungen bestehender Verträge zu verstehen. Bei den beteiligungspflichtigen Personalmaßnahmen handelt es sich um **wesentliche Angelegenheiten Ihres Arbeitsvertrages**, die nach der Novelle des LPVG NW jedoch erheblich reduziert und abgebaut wurden. Viele Maßnahmen, die vor der Novellierung des LPVG NW der Mitbestimmung unterlagen, wurden gestrichen oder in schwächere Beteiligungsrechte umgewandelt. Übrig blieb das Mitbestimmungsrecht bei z.B. Teilzeitbeschäftigungen, Ein- und Höhergruppierungen nach Maßgabe der von Ihnen zu erfüllenden Tätigkeitsmerkmale, Versagung von Nebentätigkeiten, Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub gemäß §§ 78b, 78d, 78e oder § 85a des Landesbeamtengesetzes.

Werden in diesen genannten Bereichen Personalmaßnahmen beantragt, können sie nicht ohne Beteiligung des Personalrats durchgeführt werden.

Zunehmend wichtiger wurde dabei im Berichtszeitraum das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Zuordnung der Beschäftigten zu den Erfahrungsstufen, wie sie der Tarifvertrag der Länder (TV-L) vorsieht. Die Vergütung der Beschäftigten steigt jeweils mit der Erfahrungsstufe. Dieses Recht wurde von den Personalräten erst wieder gerichtlich erstritten und gibt uns die Möglichkeit, darauf zu achten, dass die Berufserfahrung der Beschäftigten außerhalb der Hochschule bei der Einstellung an der BUW angerechnet werden, wenn diese für die Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in notwendig und sinnvoll sind. Werden beispielsweise in der

Stellenausschreibung Berufserfahrungen außerhalb der Hochschule oder einer Forschungseinrichtung gewünscht oder gar vorausgesetzt, so sollten diese als Bewährungs- bzw. Erfahrungszeiten angerechnet werden.

Wir konnten im Berichtszeitraum in vielen Fällen eine **höhere Erfahrungsstufe** und damit eine höhere Vergütung für einzelne Beschäftigte durchsetzen. In einem Fall haben wir die Überleitung einer Kollegin des nichtwissenschaftlichen Dienstes in den wissenschaftlichen Dienst unterstützt, da sie ein entsprechendes Aufgabenprofil bereits seit längerer Zeit erfüllte.

Daher haben wir uns auch im Berichtszeitraum nachdrücklich für die erneute Beteiligung des Personalrats bei Stellenausschreibungen eingesetzt. Auch dieses Beteiligungsrecht war nach der LPVG-Novelle strittig.

Gestrichen wurde hingegen im LPVG NW die Beteiligung des Personalrats bei Personalmaßnahmen wie Befristungen, Sonderurlaubungen, ordentliche Kündigungen und die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit.

Bei den mitbestimmungspflichtigen Einzelpersonalmaßnahmen haben Sie uns formal im Berichtszeitraum wieder erheblich häufiger beteiligt als in den drei letzten Jahren.

Dennoch konnten wir bei vielen Personalmaßnahmen immer noch nicht darauf achten, ob die zugunsten der Beschäftigten geltenden arbeits- und tarifrechtlichen sowie dienstrechtlichen Vorschriften eingehalten wurden, da uns immer noch viele wissenschaftlich Beschäftigte formal nicht eingeschaltet haben.

Oftmals werden wir erst dann von diesen Kolleginnen und Kollegen angesprochen, wenn entstandene Benachteiligungen zu Tage treten, z.B. in Bezug auf **vergütungs- oder versicherungsrechtliche Regelungen**, auf die die Kolleginnen und Kollegen nicht rechtzeitig von den vorgesetzten Professorinnen und Professoren hingewiesen wurden. Daher raten wir Ihnen, den Personalrat frühzeitig einzuschalten:

Schicken Sie uns das **Formblatt zur Beteiligung des Personalrats** ausgefüllt zurück und legitimieren Sie uns auch formal, Ihre Rechtsansprüche geltend zu machen!!!

Das Formblatt ist als pdf-File auf der Homepage des PR-Wiss abrufbar unter <http://www.prwiss.uni-wuppertal.de/>.

Im Berichtszeitraum hat der PR-Wiss den Kanzler gedrängt, die frei werdenden A-15-Stellen auszuschreiben und die geeigneten **Beamtinnen und Beamten** zeitnah zu befördern. Dabei haben wir insbesondere auf ein faires und transparentes Auswahlverfahren mit klar definierten Beurteilungskriterien geachtet. Nach Abschluss der Beförderungen auf die A 15-Stellen haben wir darauf gedrungen, die dadurch frei gewordenen A-14-Stellen ebenfalls auszuschreiben und zu besetzen. Wir werden auf die zeitnahe Umsetzung achten.

In den folgenden Tabellen und Diagrammen geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über die Verteilung der in den letzten Jahren durchgeführten Personalmaßnahmen bis 2009. Ab 2006 beziehen sich die Spalten Gesamt, Männer, Frauen sowie Voll- und Teilzeit auf den Personalbestand am 31.12. und die weiteren Spalten auf die Personalmaßnahmen des jeweiligen Jahres.

	Gesamt	Männer	Frauen (%)	Voll-	Teilzeit	Einstell.	Änderg.	Betlg. (%)
1997	486	393	93 (19%)	149	337	151	282	138 (28%)
1998	492	393	99 (20%)	142	311	142	311	118 (26%)
1999	494	390	104 (21%)	157	289	122	324	89 (20%)
2000	478	376	102 (21%)	176	302	177	301	101 (21%)
2001	467	354	113 (24%)	185	249	151	284	81 (19%)
2002	406	296	110 (27%)	190	217	140	262	57 (14%)
2003	509	379	130 (26%)	220	251	150	312	70 (14%)
2004	486	358	127 (26%)	189	259	127	321	104 (23%)
2005	516	361	155 (30%)	215	272	167	320	102 (20%)
2006	587	424	163 (27%)	337	250	136	285	98 (21%)
2007	598	412	186 (31%)	332	266	137	331	89 (19%)
2008	634	430	204 (32%)	354	280	176	269	122 (24%)
2009	724	482	242 (33%)	409	315	196	314	154 (21%)

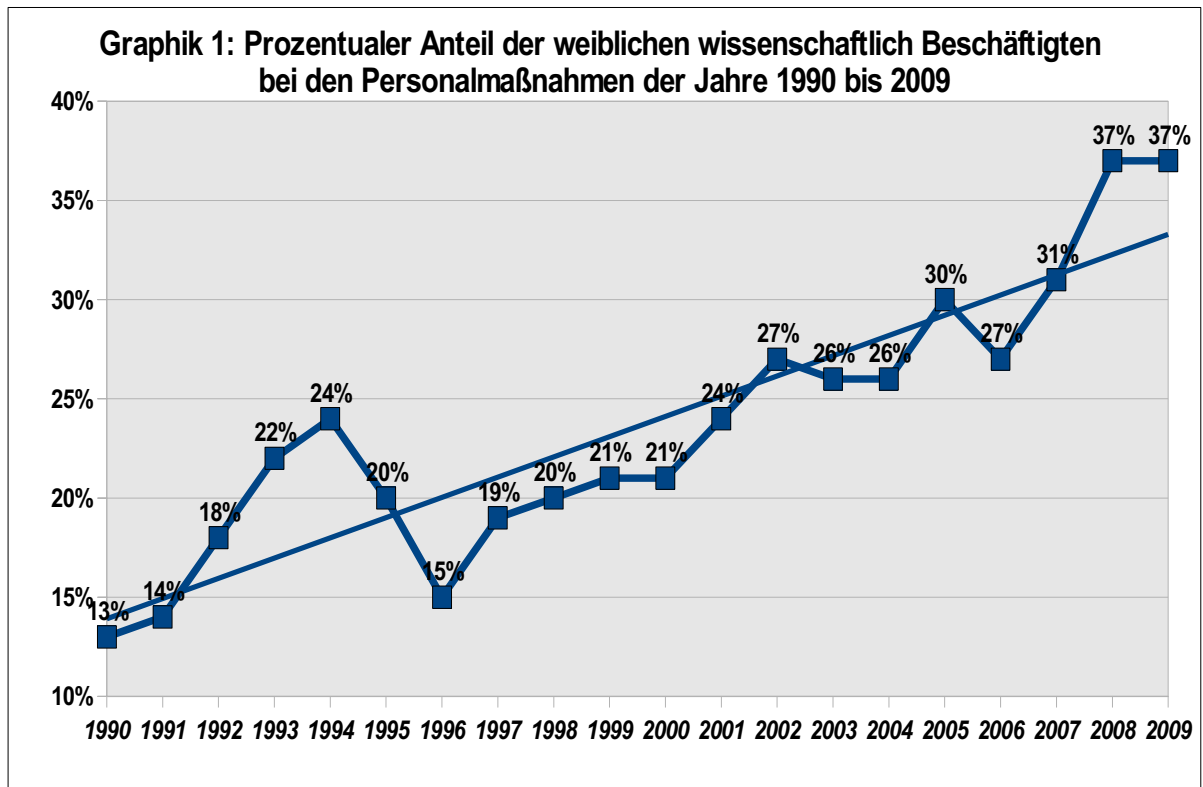
Tabelle 1: **Personalbestand** (wiss. und künstlerisch Beschäftigte der BUW) am 31.12.09; Aufteilung nach Geschlecht sowie Voll- und Teilzeitarbeitsverträge ; **Personalmaßnahmen 2009**: Neueinstellung (Einstell.), Weiterbeschäftigung oder Vertragsänderung (Änderg.), sowie die absolute und prozentuale Beteiligung des Personalrats (Betlg.)

1.1.1 Vertragssituation der weiblichen wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten

Aus der Tabelle 1 und der Graphik 1 ist zu entnehmen, dass sich der **Anteil der weiblichen wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten** sowohl bei den **Personalmaßnahmen** in der langfristigen Tendenz als auch im Berichtszeitraum erhöht hat. So lag der Anteil der weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten bei den Personalmaßnahmen im letzten Jahr mit **37%** auf dem gleichen Niveau wie 2008, aber deutlich über den Vorjahren.

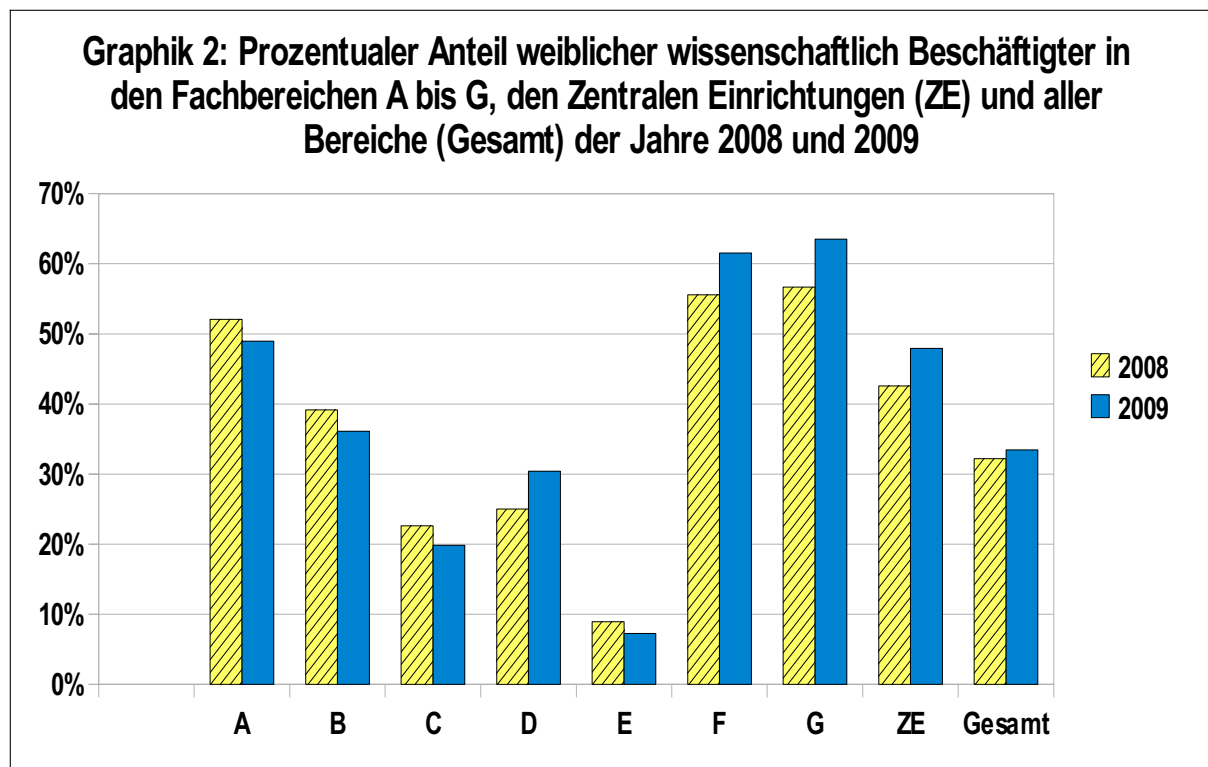
Die Daten der Graphik 1 beziehen sich auf die Personaleinzelmaßnahmen der letzten Jahre. In der Graphik 2 ist der prozentuale Anteil der weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten in den einzelnen Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen, bezogen auf den aktuellen Personalbestand, angegeben. Grundlage ist der Personalbestand am 31.12.2009. Der Gesamtanteil der weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten beträgt zu diesem Zeitpunkt 33,4% und ist

damit im Verhältnis zum Vorjahr (32,3%) wiederum gestiegen. Die Werte der einzelnen Fachbereiche und der Zentralen Einrichtungen weichen dabei allerdings erheblich voneinander ab. Die Fachbereiche A und G und die Zentralen Einrichtungen (ZE) haben in der Zwischenzeit den Anteil auf über 60% erhöht. In den Fachbereichen A, B, C und E sank der Anteil leicht, in allen anderen Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen ist eine Zunahme erkennbar. Die Hochschulen erhalten zunehmend ihre Haushaltsmittel in Abhängigkeit von Indikatoren, zu denen auch die Förderung der Beschäftigung weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen in jenen Bereichen gehört, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Auch aus diesem Grund muss die Hochschule ein verstärktes Interesse an der Beschäftigung von mehr weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs haben. Der PR-Wiss wird auch zukünftig auf die Erhöhung des Anteils weiblicher wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigter in denjenigen Fachbereichen drängen, deren Anteil weiblicher Beschäftigter unter 50 % liegt.



Die Umsetzung der Frauenförderpläne in den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen bietet die Möglichkeit, durch innovative Maßnahmen die Förderung des

weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern. Wir werden auf deren Umsetzung achten.



1.1.2 Die Vertragssituation

Im letzten Jahr verzeichneten wir in der BUW insgesamt **655 Personalvorgänge** im Bereich der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten. Die Anzahl der Verträge, die durch Drittmittel finanziert wurden, betrug im Berichtszeitraum **237** oder **36%**. Dies ist – trotz steigender Drittmiteleinnahmen - **ein deutlicher Rückgang der Finanzierung von Stellen über Drittmittel** im Verhältnis zum Vorjahr:

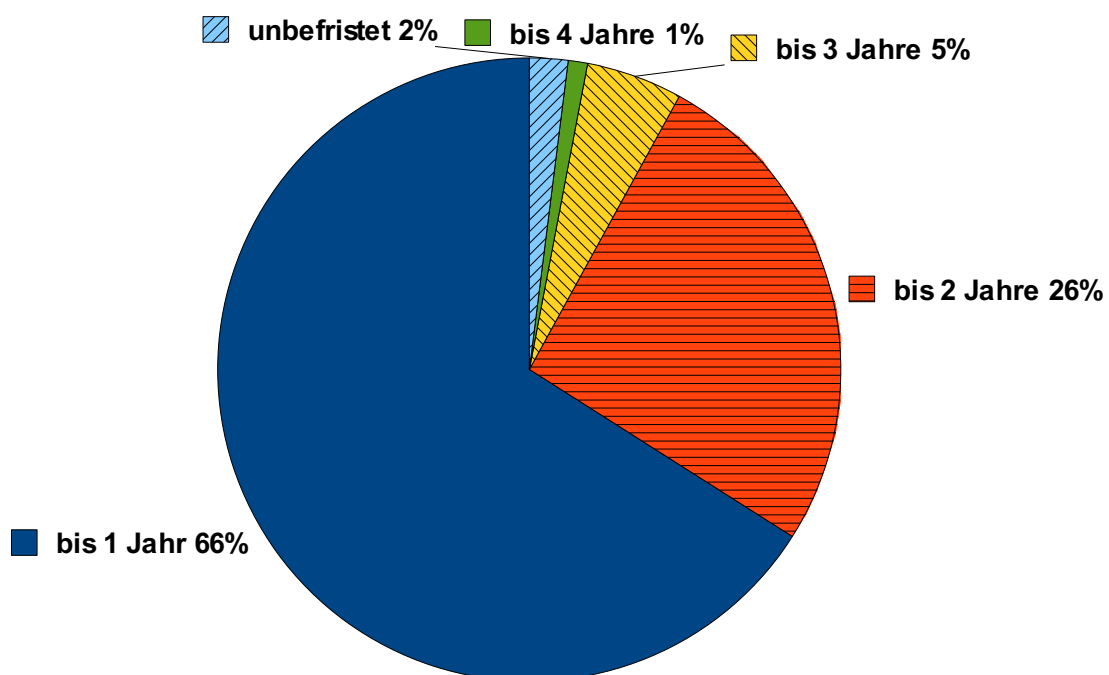
2004	2005	2006	2007	2008
45%	41%	26%	48%	36%

Dieser prozentuale Rückgang ist allerdings auch auf den Anstieg der Stellen insgesamt zurückzuführen. Diese zusätzlichen Stellen werden zumeist durch Studienbeiträge finanziert.

Nach wie vor gibt es einen hohen Anteil an Verträgen bei den Personaleinzelmaßnahmen

des Jahres 2009, die durch kurze Vertragslaufzeiten auffielen. So mussten wir, wie bereits in den letzten Jahren, feststellen, dass die Laufzeiten der Verträge insgesamt im Schnitt relativ kurz sind: Im Berichtszeitraum wurden bei **66%** der Personaleinzelmaßnahmen Vertragslaufzeiten bis maximal 12 Monate vereinbart. Damit ist dieser Wert im Vergleich zu den Vorjahren wieder deutlich (2008: 58%; 2007: 63%) gestiegen. Verträge mit Laufzeiten zwischen 13 Monaten und zwei Jahren erhielten noch **27%** der Beschäftigten, was ebenfalls einen Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (33%) bedeutet. Erst im Berichtszeitraum wurde der Beschluss des Rektorats, die Vertragslaufzeiten der befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern bei Neueinstellungen und Vertragsverlängerungen auf maximal 24 Monate zu begrenzen, aufgehoben und durch eine Begrenzung auf 36 Monate ersetzt. Dies erklärt die insgesamt hohe Anzahl von Verträgen mit Laufzeit bis 24 Monate im Berichtszeitraum.

Graphik 3: Prozentualer Anteil der Vertragslaufzeiten bei den Personalmaßnahmen 2009



Vertragslaufzeiten zwischen 25 Monaten und drei Jahren wurden noch bei **5%**, zwischen 37 Monaten und 4 Jahren bei **1%** und über 4 Jahre hinaus bei keinem der befristet Beschäftigten (**0%**) vereinbart.

2009 wurden auch unbefristete Verträge geschlossen (**2%**). Die Daten sind in der Graphik 3 dargestellt und in Graphik 4 nach Fachbereichen aufgeschlüsselt.

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten stieg im Berichtszeitraum wieder erheblich an und betrug im Jahr 2009 **59%** der wissenschaftlich Beschäftigten.

Der Anteil der halben Stellen lag bei den Personaleinzelmaßnahmen im Jahr 2009 bei **43%** und damit **deutlich höher** als in den vorhergehenden Jahren.

In der Graphik 5 sind noch einmal die Daten der Beschäftigungsverhältnisse in den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen dargestellt. Der Anteil der weiblichen und männlichen wissenschaftlich Beschäftigten, derjenigen, die über Drittmittel finanziert werden, und der Anteil der unbe-

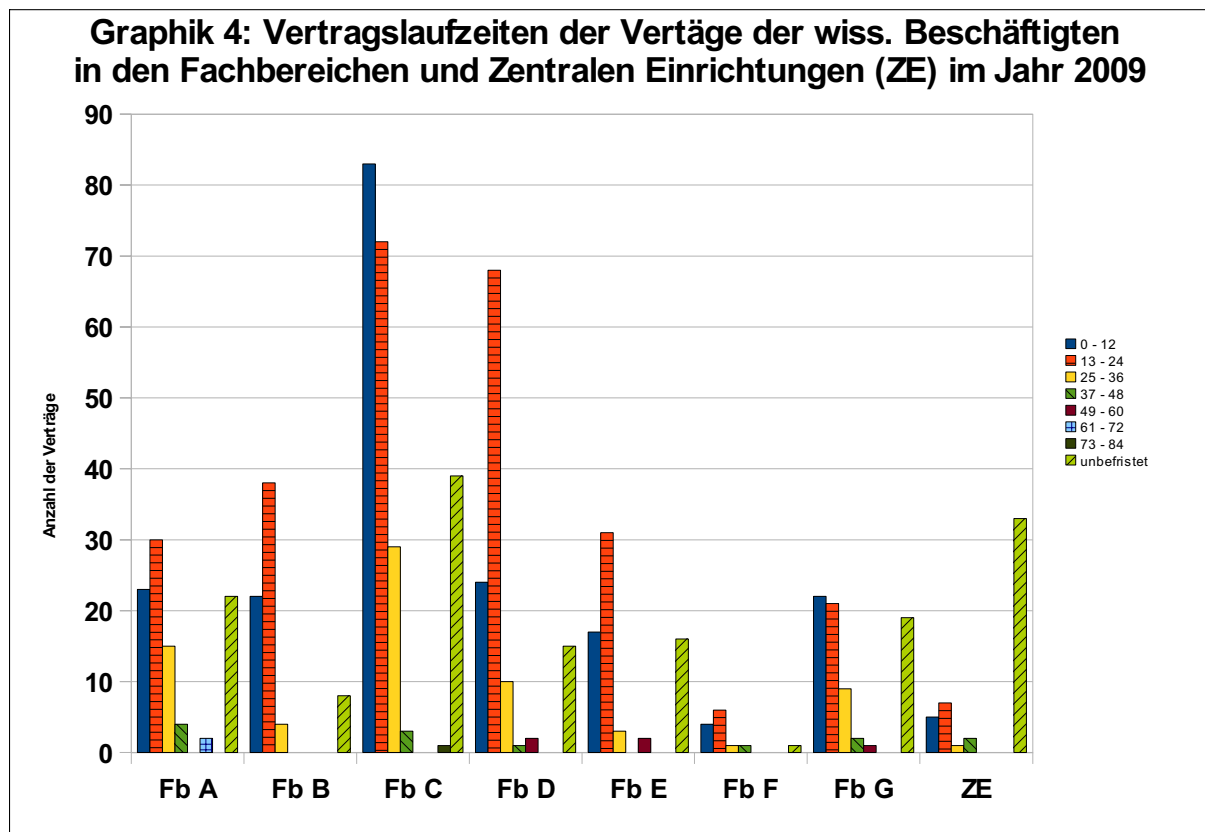
fristet Beschäftigten ist jeweils in Prozentwerten aufgelistet.

Die Vertragssituation der wissenschaftlich Beschäftigten mit befristeten Verträgen an der BUW hat sich im Berichtszeitraum wieder deutlich verschlechtert im Vergleich zum Vorjahr. Sie ist somit auch 2009 insgesamt unbefriedigend. Der PR-Wiss wird sich daher auch zukünftig mit Nachdruck für die Verbesserung Ihrer Vertragssituation (längere Vertragslaufzeiten und volle Stellen) einsetzen.

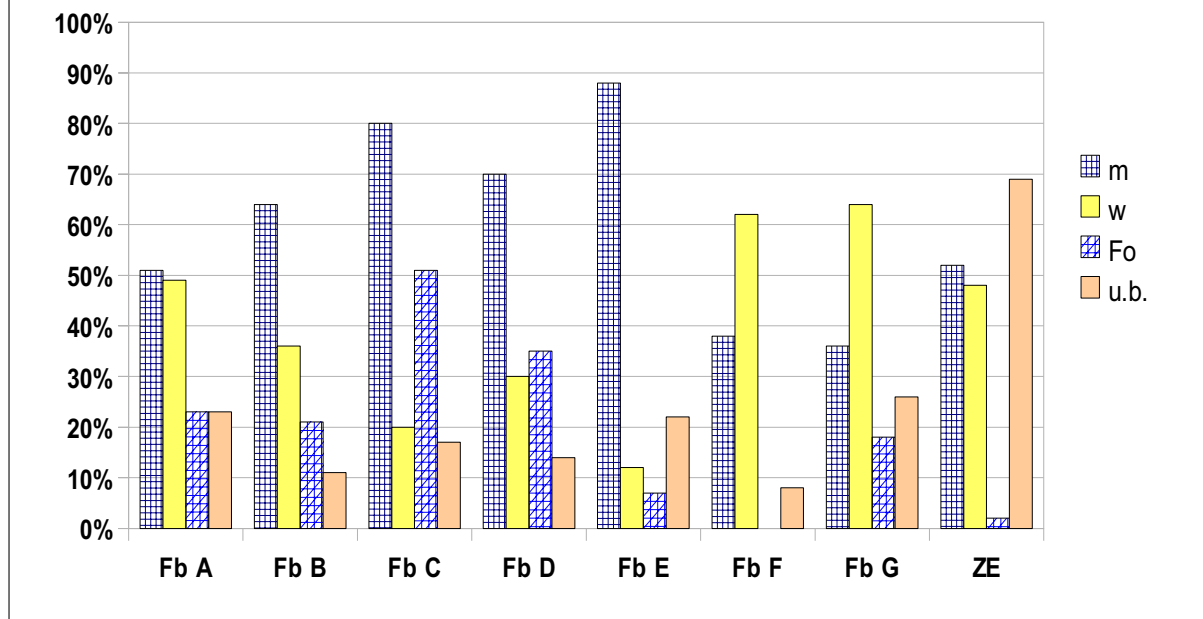
Wenn auch Sie einen Beitrag zur Verbesserung der (Vertrags-)Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus leisten wollen, so haben Sie die Möglichkeit, im Rahmen der Personalversammlung über Ihre Situation mit der Hochschulleitung zu diskutieren und notwendige Änderungen anzumahnen.

Daher:

Nehmen Sie an unserer Personalversammlung am 01.07.2010 um 11.00 Uhr im Vortragssaal der Bibliothek (BZ.07.28) teil.



Graphik 5: Fachbereiche und Zentrale Einrichtungen (ZE) nach männlich (m), weiblich (w), Drittmittel- (Fo) und unbefristet Beschäftigten (u.b.) in Prozent



1.2. Gestaltung von Arbeitsplätzen, Einsatz am Bildschirmgerät

Die **Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen zur automatisierten Datenverarbeitung sowie von betrieblichen Informations- und Kommunikationsnetzen** unterliegen ebenfalls - und zwar **ohne Antragserfordernis** - der Mitbestimmung. Allerdings gilt dies nach der Novelle des Landespersonalvertretungs-Gesetzes (LPVG NW) nur noch, wenn diese dazu **bestimmt** sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Bislang reichte die **Eignung**. Diese Maßnahmen können also ohne die Einwilligung des PR-Wiss nicht durchgeführt werden. Das betrifft sowohl die individuelle Gestaltung eines Arbeitsplatzes an einem Bildschirmgerät als auch diejenigen Bereiche, die sich auf überge-

ordnete betriebliche Kommunikations- und Informationsnetze beziehen.

Im Bereich der Informationstechnik haben wir bereits 2008 zwei Dienstvereinbarungen geschlossen. Dies ist zum einen die **Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz technischer Einrichtungen zur automatisierten Datenverarbeitung sowie von betrieblichen Informations- und Kommunikationsnetzen** und die **Dienstvereinbarung zur Einführung eines elektronischen Schlüssels (mechatronische Schließanlage)**. Über beide Dienstvereinbarungen haben wir bereits im Info 1/2008 des PR-Wiss ausführlich berichtet. Sie finden beide Dienstvereinbarungen als pdf-Datei unter „Dienstvereinbarungen“ auf der Homepage des PR-Wiss unter: <http://www.prwiss.uni-wuppertal.de>

Wesentlicher Bestandteil der o.g. Rahmenvereinbarung ist die Einrichtung eines IT-Ausschusses, der mit Vertretern der Verwaltung, des ZIM, der Bibliothek sowie der beiden Personalräte besetzt ist. Für den PR-Wiss nehmen Kollegin **Dr. Agnes**

Bryan (SLI) und Kollege Dr. Michael Tidten (Fb C) teil.

Der IT-Ausschuss soll allgemeine Regeln für die genannten Bereiche entwickeln und bei Einzelmaßnahmen bereits zu einem frühen Zeitpunkt die Beteiligung der Personalräte sichern.

Der PR-Wiss ist nachdrücklich an der Einführung von Systemen der Informationstechnik interessiert, die die Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit unterstützen. Dabei sind aber insbesondere die Belange des Arbeitsschutzes, der Ergonomie, der Begleitung und Fortbildung bei der Einführung von neuen oder veränderten Systemen und des Datenschutzes zu beachten. Wir werden Sie regelmäßig über unsere Tätigkeit im IT-Ausschuss unterrichten.

Das Thema Datenschutz hat im Berichtszeitraum zusätzliche Brisanz erhalten durch das Gesetz über den Elektronischen Entgeltnachweis (ELENA), das im April 2009 in Kraft trat. Es sieht die Speicherung einer Vielzahl von Arbeitnehmerdaten in der zentralen Speicherstelle bei der Deutschen Rentenversicherung in Würzburg vor. Mit Hilfe dieser Daten sollen zukünftig Papierbescheinigungen z.B. für das Arbeitslosengeld, das Eltern- oder das Wohngeld durch ein elektronisches Verfahren ersetzt werden. Die Arbeitgeber werden darin verpflichtet, jeden Monat Daten an die Speicherstelle weiterzugeben. Diese Daten stehen aber nicht alle im Zusammenhang mit der Aufgabe. Der Datenschutzbeauftragte der Bundesregierung Peter Schaar führte dazu aus: „Diese Datensammelwut ist absolut unverhältnismäßig.“

Nach der Kritik von Gewerkschaften und Datenschutzbeauftragten wurden einige Daten aus der Sammlung wieder herausgenommen, u.a. die Zugehörigkeit zum Betriebs- oder Personalrat. Nach wie vor übermittelt werden sollen jedoch Informationen wie beispielsweise, ob ein Arbeits-

verhältnis betriebsbedingt gekündigt wurde oder ob der oder die Arbeitnehmer/in eine Kündigungsschutzklage erhoben hat, wann der oder die Arbeitnehmer/in gestreikt hat oder ob er oder sie eine Abmahnung erhalten hat.

Ein gemeinnütziger Verein aus Bielefeld (FoeBuD e.v.) hat Ende März eine Verfassungsbeschwerde gegen ELENA auf den Weg gebracht. Die Gewerkschaften prüfen noch deren Aussicht auf Erfolg und werden ggf. auch eine Beschwerde einreichen.

Aber auch die Personalräte können tätig werden, um eine Übermittlung von Daten an diese zentrale Speicherstelle zu verhindern, die nicht in Zusammenhang mit den vorgesehenen Aufgaben stehen. Beim Gesetzgebungsverfahren wurden nämlich die Beteiligungsrechte der Betriebs- und Personalräte schlicht „vergessen“. Die Bereitstellung von personenbezogenen Daten in Verzeichnissen im Intra- bzw. Internet unterliegt aber nach der gültigen Rechtsprechung der Mitbestimmung. Wir werden dieses Recht mit dem Ziel einfordern, die unnötige Sammlung von Daten zu verhindern. Selbst wenn es gelingt, nicht benötigte Daten aus dem Verzeichnis zu streichen, werden nach diesem Gesetz noch viele Daten erhoben, die ohne unser Wissen ausgewertet und womöglich nicht im Interesse der Beschäftigten verwendet werden könnten.

Wir halten dieses Thema für so wichtig, dass wir es auf die Tagesordnung der Personalversammlung gesetzt haben. Dort werden wir Sie ausführlich über das Thema Datenschutz in der Hochschule und die Aktivitäten des PR-Wiss zur Sicherung des Datenschutzes informieren.

Daher:

Nehmen Sie an unserer Personalversammlung am 01.07.2010 um 11.00 Uhr im Vortragssaal der Bibliothek (BZ.07.28) teil.

1.3 Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Der Bereich Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz nimmt einen immer breiteren Raum im Arbeitsleben ein. Dies liegt nicht zuletzt an den hohen Folgekosten, die den Berufsgenossenschaften, Krankenkassen und anderen Versicherungsträgern durch krankheitsbedingte Fehlzeiten und Krankenkosten bis hin zu Arbeits- und Berufsunfähigkeit entstehen.

Bei **Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz** mitzuwirken ist eine weitere wichtige Aufgabe des Personalrats. So nehmen wir regelmäßig an den Sicherheitsbegehungen, den Arbeitsschutzausschusssitzungen und den Jahrestreffen der Sicherheitsbeauftragten teil, um die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten.

Ergänzend zu den o.g. Aufgaben des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, beteiligten wir uns im Jahr 2009 auch wieder aktiv an den Sitzungen des Arbeitskreises „Gesundheitsfördernde Hochschule“ im Projekt: „Lebensraum Hochschule für alle gesund und erfolgreich gestalten“. Ziel des Arbeitskreises ist die Verbesserung bzw. der Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten durch Maßnahmen zur Gesundheitsprävention.

Bei der Gesundheitsprävention wird unterschieden zwischen Maßnahmen zur Verhaltens- und zur Verhältnisprävention. Ein vom Arbeitskreis umgesetztes Ziel ist beispielsweise der Nichtraucherschutzes, an dem diese Unterscheidung deutlich wird. Durch Angebote zur Rauchentwöhnung wurde Beschäftigten die Möglichkeit zur Verbesserung des individuellen Gesundheitsverhaltens gegeben (Verhaltensprävention). Die Umsetzung eines Rauchverbots in der Hochschule ändert die Verhältnisse, die der Gesundheit förderlich sind

und ist somit eine Maßnahme der Verhältnisprävention.

Dieses Beispiel zeigt deutlich, dass ein Zusammenspiel zwischen den beiden Präventionsarten notwendig ist, um die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig zu fördern.

Der Arbeitskreis war in den letzten Jahren sehr erfolgreich bei der Initiierung, der Umsetzung oder Unterstützung von Maßnahmen zur Verhaltensprävention, insbesondere im Bereich Sport und Bewegung. Die Leiterin des Allgemeinen Hochschulsport, die Kollegin Katrin Bührmann, wurde 2009 auch mit dem Bereich Gesundheitsförderung betraut. Sie unterstützt den Arbeitskreis bei der kontinuierlichen Umsetzung der Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und organisiert und entwickelt insbesondere die Maßnahmen im Bereich Sport und Bewegung. Auf ihre Initiative hin wurde neben den üblichen Sport- und Bewegungsangeboten inklusive Rückenschule und Entspannungsangeboten sehr erfolgreich der Hochschulsportpau-senexpress, das Programm „be activ“ oder die aktive Mittagspause entwickelt und durchgeführt. Das aktuelle Angebot finden Sie unter: <http://www.hochschulsport.uni-wuppertal.de/>.

Neben der langfristigen Sicherung und dem Ausbau dieser Angebote wird sich der AK in der Zukunft verstärkt der Verhältnisprävention zuwenden. Ein gesunder Arbeitsplatz ist auch wesentlich bestimmt durch das Führungsverhalten der Vorgesetzten und gesunde Arbeitsbedingungen. Hier möchte der AK zukünftig Kurse für den Bereich Führung und Gesundheit anbieten. Darüber hinaus möchte der AK ein Konfliktmanagement in der Hochschule etablieren, dass um Wiedereingliederungskurse nach längerer Abwesenheit und ein Beratungsangebot ergänzt werden sollte.

Über die Aktivitäten des Arbeitskreises können Sie sich auf den Internetseiten informieren unter: <http://www.gesunde.uni-wuppertal.de/>. Eine weitere Informationsmöglichkeit haben Sie während der Personalversammlung. Kollegin Bührmann hat sich bereit erklärt, die Mitglieder, Aufgaben, Projekte und Ziele des Arbeitskreises in der Personalversammlung kurz darzustellen und Ihre Wünsche und Anregungen für die weitere Arbeit des Arbeitskreises aufzunehmen. Daher:

Nehmen Sie an unserer Personalversammlung am 01.07.2010 um 11.00 Uhr im Vortragssaal der Bibliothek (BZ.07.28) teil.

Im Berichtszeitraum lagen uns Beschwerden von wissenschaftlich oder künstlerisch Beschäftigten über Belastungen am Arbeitsplatz vor. In nahezu allen Fällen handelte es sich um gesundheitliche Belastungen als Folge psychosozialer Konflikte am Arbeitsplatz. In den meisten Fällen konnten wir durch unsere Intervention zur Verbesserung der Situation beitragen.

Wenn Sie sich durch körperliche oder psychische Belastungsfaktoren gesundheitlich beeinträchtigt fühlen, können Sie ein Personalratsmitglied Ihres Vertrauens einschalten. **Auf die vertrauliche Behandlung Ihrer Angelegenheit können Sie sich verlassen.**

Sie können sich aber auch an den betriebsärztlichen Dienst wenden. Dessen Sprechzeiten erfahren Sie im Dez. 5.1 bei den **Herren Überholz oder Arens (Tel. -2201)**.

1.4 Förderung von schwerbehinderten Beschäftigten

Für die schwerbehinderten Beschäftigten an der Bergischen Universität Wuppertal gilt seit dem Jahr 2004 eine mit der Hochschulleitung abgeschlossene Integrationsvereinbarung. Ziele dieser Integrationsvereinbarung sind:

- die Förderung der Neueinstellung und die Ausbildung von behinderten Menschen,
- die Arbeitsplatzerhaltung behinderter Beschäftigter,
- die Planung und Durchführung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen,
- die Barrierefreiheit und
- der Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten.

Die Hochschule verpflichtet sich in der Integrationsvereinbarung, zur Umsetzung der genannten Ziele beizutragen durch:

- geeignete Maßnahmen zur Personalplanung, insbesondere zur Verwirklichung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht von mindestens 5% schwerbehinderter Menschen,
- Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung und zur behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsumfeldes,
- Qualifizierung und Weiterbildung behinderter Beschäftigter, durch Maßnahmen zur Prävention und Rehabilitation bei Beschäftigten, deren Arbeitsplatz infolge der Behinderung bedroht ist und
- Qualifikation der Führungskräfte, die auf die Überwachung und Umsetzung der gesetzlichen Regelungen für behinderte Beschäftigte zu achten haben.

Der PR-Wiss hat sich im Berichtszeitraum für die Einhaltung dieser Verpflichtung eingesetzt und auf die Umsetzung von notwendigen Maßnahmen gedrängt.

Der Vorsitzende des PR-Wiss ist seit 1998 stellvertretende Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten der BUW und wurde 2007 wiedergewählt. Er vertritt insbesondere die Belange der schwerbehinderten wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten. So nimmt er beispielsweise an Bewerbungsverfahren für Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen und an Berufungsverfahren teil, bei denen sich schwerbehinderte Menschen beworben haben.

1.5 Mitwirkung

Die **Mitwirkung** ist eine Form der Beteiligung, bei der die Hochschule dem PR-Wiss die von ihr beabsichtigten Maßnahmen vorlegt und mit dem Ziel der Verständigung erörtert. Dies gilt seit der Novelle des Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) im Jahr 2007 insbesondere bei Verwaltungsanordnungen für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten, **bei der Auflösung, Einschränkung Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen, bei Disziplinarverfahren gegen Beamtinnen und Beamten, der Entlassung von Beamtinnen und Beamte zur Probe oder zur Anstellung, bei ordentlicher Kündigung sowie bei Änderungen des Arbeitsvertrages und Stellenausschreibungen, soweit die Personalmaßnahme der Mitbestimmung unterliegt.** Die neu hinzugekommenen, hier fett markierten Mitwirkungsbereiche unterlagen bislang der Mitbestimmung.

Entfallen ist die Mitwirkung der Personalvertretung bei den behördlichen oder

betrieblichen Grundsätzen der Personalplanung, bei den Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung der Beamten, Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach dem Arbeitsförderungsgesetz und Aufträge zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte. Ebenfalls entfallen ist das Recht des Personalrats auf Informationen über die wirtschaftliche Entwicklung der Hochschule. Wir werden Rektor und Kanzler während der Personalversammlung dennoch die Frage nach der wirtschaftlichen Entwicklung und der Zukunft der BUW stellen.

Daher:

Nehmen Sie an unserer Personalversammlung am 01.07.2010 um 11.00 Uhr im Vortragssaal der Bibliothek (BZ.07.28) teil.

1.5.1 Mitwirkung bei der Stellenausschreibung

Die Mitwirkung bei der Stellenausschreibung ist weiterhin vorgesehen, allerdings eingeschränkt für diejenigen Ausschreibungen, die der Mitbestimmung unterliegen. Gegen diese Einschränkung hatten Personalräte im Ministerium Einspruch erhoben. Dank der Intervention des Ministeriums für Wissenschaft, Innovation, Forschung und Technologie (MIWFT) nahm das Innenministerium des Landes NRW, das für das Landes-Personal-Vertretungsgesetz (LPVG NW) zuständig ist, diese Einschränkung zurück. Die Personalvertretung ist somit weiterhin bei allen Stellenausschreibungen im Rahmen der Mitwirkung zu beteiligen. Die Personalabteilung der BUW hatte allerdings den PR-Wiss auch vor der Rücknahme dieser Einschränkung durch das Innenministerium im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit

weiterhin bei den Stellenausschreibungen beteiligt. Dafür möchten wir uns nochmals herzlich bei allen Beteiligten bedanken.

Nach wie vor ist die 1993, unter Bezugnahme auf die allgemeinen **Grundsätze zur Frauenförderung**, vom PR-Wiss mit der Hochschulleitung ausgehandelte und 2004 vollständig überarbeitete und aktualisierte **Dienstvereinbarung zur Handhabung von Stellenausschreibungen** gültig. Diese finden Sie als pdf-Datei unter „Dienstvereinbarungen“ auf der Homepage des PR-Wiss: <http://www.prwiss.uni-wuppertal.de>. Gemäß dieser Dienstvereinbarung muss jede Stelle im Bereich des akademischen Mittelbaus ausgeschrieben werden, wenn nicht bestimmte, in einem abschließenden Katalog aufgeführte Ausnahmetatbestände erfüllt sind. Ein solcher Sonderfall liegt z.B. dann vor, wenn jemand bereits als wissenschaftliche Hilfskraft oder im Rahmen eines Graduiertenkollegs an der BUW beschäftigt war und nun die Möglichkeit hat, in eine Stelle als wissenschaftliche/r Beschäftigte/r übernommen zu werden, mithin also lediglich die Art des Beschäftigungsverhältnisses zu seinen/ihren Gunsten geändert werden soll. In allen anderen Fällen, in denen auf Wunsch der einstellenden Person von einer Ausschreibung abgesehen werden soll, bedarf es dazu der ausdrücklichen Zustimmung durch den PR-Wiss (und der Gleichstellungsbeauftragten).

Im Berichtszeitraum haben wir **96 Stellenausschreibungen** zugestimmt, bei einigen allerdings erst, nachdem notwendige Änderungen im Ausschreibungstext vorgenommen worden waren. So fehlten oft die Angaben zum Befristungszeitraum, zum Umfang der Teilzeitbeschäftigung oder der Hinweis auf die Möglichkeit zur Promotion.

Darüber hinaus haben wir in weiteren **46** Fällen den **Verzicht auf die Stellenausschreibung** nach Erörterung mit dem Antragsteller und sorgfältiger Prüfung der Ausnahmegründe gebilligt.

1.5.2 Mitwirkung bei ordentlicher Kündigung

Mit der Novelle des LPVG NW im Jahr 2007 wurde die Mitbestimmung bei der ordentlichen Kündigung aufgehoben und durch das schwächere Recht der Mitwirkung ersetzt. Im Berichtszeitraum wurde keiner/m wissenschaftlichen/m Mitarbeiter/in ordentlich gekündigt.

1.6 Anhörung

1.6.1 Anhörung bei Aufhebungsverträgen

Der Katalog der anhörungspflichtigen Angelegenheiten wurde ebenfalls mit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG NW) im Oktober 2007 erheblich reduziert und nur um die Anhörung bei behördlichen und betrieblichen Grundsätzen der Personalplanung erweitert, wobei dies bislang der Mitwirkung unterlag. Die Personalvertretung ist darüber hinaus zukünftig anzuhören **bei der Vorbereitung der Entwürfe von Stellenplänen, der grundlegenden Änderung von Arbeitsverfahren und –abläufen und der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen**.

Nicht mehr anzuhören ist der Personalrat nunmehr bei **der Kündigung in der Probezeit, bei außerordentlichen Kündigungen sowie bei Aufhebungs- bzw. Beendigungsverträgen**.

Bis zur Novelle des LPVG NW konnte der PR-Wiss sein Mitwirkungsrecht bei Auflösungsverträgen noch wahrnehmen. Ein Aufhebungsvertrag ist dann erforderlich, wenn ein/e Beschäftigte/r vorzeitig und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus dem laufenden Arbeitsvertrag ausscheiden will. In der Regel wird diese Vorgehensweise gewählt, wenn Beschäftigte sehr kurzfristig bei einem neuen Arbeitgeber eine Stelle antreten wollen. Bei den Aufhebungsverträgen haben wir vor der Novelle des LPVG NW darauf geachtet, dass die Antragsteller möglichst keine tarifbedingten Nachteile erfahren .

Es kann bei Kündigungen aber auch der Fall vorliegen, dass auf eine/n (missliebige/n) Beschäftigte/n von Seiten des Vorgesetzten Druck ausgeübt worden ist. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass Auflösungsverträge oft gehäuft in bestimmten Bereichen der BUW geschlossen werden. In einigen Fällen allerdings ist die Ursache in der guten Konjunktur begründet, d.h. die Beschäftigten haben bessere Stellen außerhalb der Hochschule gefunden.

Ein nicht unerheblicher Teil der Auflösungsverträge ist jedoch auch der Ausdruck eines Führungsproblems in der Arbeitseinheit: In solchen Fällen wechseln die Beschäftigten nicht in ein besseres Arbeitsverhältnis, sondern verlassen die Hochschule ohne Anschlussvertrag. Um dem entgegenwirken zu können, ist **die Information des Personalrats über Auflösungsverträge durch die Betroffenen sehr wichtig**. Wenn Sie sich gedrängt fühlen, einen Auflösungsvertrag zu schließen, sollten Sie umgehend den Personalrat einschalten. Im Berichtszeitraum wurden wir von vier Kolleg/inn/en, die sich zu einem Auflösungsvertrag gedrängt fühlten, mit der Wahrung ihrer Interessen beauftragt. In zwei Fällen ist es uns gelungen, zusammen mit den Betroffenen alternative Lösungen zu entwickeln.

1.6.2 Anhörung bei Baumaßnahmen

Die BUW ist in die Jahre gekommen und der Platzbedarf gestiegen. Sanierung, Renovierung, Um- und Neubau heißt das Gebot der Stunde. Das bedeutet im Wesentlichen Asbest- und Schadstoffsanierung, der Einbau von Brandabschnitten, der Umbau des Gebäudes K zu einem neuen Hörsaalzentrum und ein Neubau auf der Freifläche neben dem Gebäude U bzw. HI. Sanierung und Renovierung können effektiv nur in geräumten Bereichen vorgenommen werden, d.h. die betroffenen Arbeitseinheiten müssen solange umziehen. Dazu wurden zusätzliche Räumlichkeiten angemietet, z.B. im Wickülerpark, den Arrenberg'schen Höfen oder Teile des W-TEC-Gebäudes bei Delphi.

Dabei achtet der PR-Wiss sehr genau darauf, dass die Belastung der wissenschaftlich Beschäftigten durch Baumaßnahmen und Umzüge so gering wie möglich gehalten wird. Wir haben der Anmietung der genannten Flächen und den entsprechenden Umbau- und Belegungsplänen erst nach der Klärung dieser Fragen im Anhörungsverfahren zugestimmt. In den meisten Fällen gelang es, eine einvernehmliche und sinnvolle Lösung zu finden. Nur in einem Fall sind wir mit der getroffenen Entscheidung nicht einverstanden, konnten uns aber aufgrund des eingeschränkten Beteiligungsrechts nicht gegen die Entscheidung des Fachbereichs durchsetzen.

Wir werden uns dennoch weiterhin nachdrücklich für Ihre Interessen einsetzen. Sollten Sie sich durch Baumaßnahmen oder Umzüge beeinträchtigt fühlen oder sind Sie nicht sicher, ob alle Belange der Sicherheit oder des Umweltschutzes bei den Baumaßnahmen berücksichtigt wurden, so wenden Sie sich bitte umgehend an ein Personalratsmitglied Ihrer Wahl.

Noch nicht umfassend gelöst ist das Problem der Dienstgänge zwischen den Gebäuden, die verstreut über das Stadtgebiet verteilt sind. Wer zu Fuß geht oder öffentliche Verkehrsmittel benutzt, ist versichert und kann anfallende Fahrtkosten abrechnen. Wer jedoch wegen Zeitnot oder schlechter Witterung seinen privaten Pkw für diese Dienstgänge benutzt, genießt bei einem selbstverschuldeten Unfall keinen Versicherungsschutz und bleibt ohne eine Vollkaskoversicherung auf seinen Kosten sitzen. Der PR-Wiss drängt die Hochschule, eine entsprechende Lösung für dieses Problem zu finden. Bis zu einer Lösung kann nur allen Betroffenen empfohlen werden, konsequent zu bleiben und den Bus zu benutzen bzw. zu Fuß zu gehen.

1.7 Hochschulentwicklung und die Auswirkungen auf die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte

Anhörungsrechte bestehen für die Personalvertretung auch bei der **Vorbereitung der Entwürfe von Stellenplänen sowie bei der Erstellung behördlicher oder betrieblicher Grundsätze der Personalplanung**. Dieses Recht ist insofern von Bedeutung, als die Hochschule im Rahmen der **Finanzautonomie** in eigener Regie über Mittel verfügen kann, die aus vakanten, aber besetzbaren Stellen geschöpft werden.

Eine Aufgabe des PR-Wiss ist es somit, darüber zu wachen, dass es aufgrund von Stellenvakanzen, von Strukturmaßnahmen oder durch Aufgabenzuwachs nicht zu **unzulässigen Mehrbelastungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in den betroffenen Lehr- und Forschungsbereichen kommt.

Die Änderung der Finanzierung der Hochschule hat zu einem Ausbau der Stellen beigetragen, die über Studienbeiträge finanziert werden. Insgesamt hat sich aber im Berichtszeitraum die Beschäftigungssituation der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten wieder verschlechtert.

Durch die Finanzautonomie und den Zuschusshaushalt wurden die Stellenpläne aufgehoben. Dennoch ist es aus Sicht des PR-Wiss zwingend erforderlich, auf der Basis der Grundfinanzierung eine längerfristige Personalplanung in der BUW einzuführen .

Mit weniger wissenschaftlichem Personal müssen schon jetzt erheblich mehr Aufgaben bewältigt werden. So führen steigende Studierendenzahlen, die ständige Evaluation der Lehre, die Einrichtung neuer Studiengänge, die Einführung des studienbegleitenden Prüfungssystems und damit ver-

bunden die Zunahme der Prüfungen, die Anpassung der Lehre an die neue Struktur, die Entwicklung neuer Inhalte, der erhöhte Studienberatungs- und Betreuungsaufwand usw. zu einer drastischen Erhöhung der Arbeitsbelastung des wissenschaftlichen Personals. Auch die Erhöhung der Arbeitszeit der Beschäftigten durch den Tarifvertrag der Länder (TV-L) und die Erhöhung des Lehrdeputats hat dazu beigetragen. Schließlich haben auch die weiterhin kurzen Befristungszeiten der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten in der Qualifizierungsphase zu einer stärkeren Belastung des wissenschaftlichen Mittelbaus geführt.

Zukünftig wird diese Belastung noch zunehmen durch die demographisch bedingte Zunahme der Studierende und die doppelten Abiturjahrgänge. Zwischen 2007 und 2015 werden diese doppelten Abiturjahrgänge in den einzelnen Bundesländern die Schulen verlassen und an die Hochschulen drängen. In NRW wird dies im Jahr 2013 sein.

Wir erwarten von der Hochschulleitung, dass sie ein Konzept entwickelt, wie diese zusätzliche Belastung aufgefangen werden kann. Insbesondere darf sie nicht wieder einseitig die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten belasten, wie dies in zurückliegenden Überlastzeiten zu beobachten war. Sie haben während der Personalversammlung die Möglichkeit, mit der Hochschulleitung über dieses Thema zu sprechen.

Daher:

Nehmen Sie an unserer Personalversammlung am 01.07.2010 um 11.00 Uhr im Vortragssaal der Bibliothek (BZ.07.28) teil.

2. Allgemeine Aufgaben

Zu unseren allgemeinen Aufgaben gehört es, darüber zu wachen, dass **jede/r Beschäftigte nach Recht und Billigkeit behandelt wird und dass die zugunsten der Beschäftigten bestehenden rechtlichen Vorschriften eingehalten werden sowie ggf. Maßnahmen zu beantragen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen.**

Auf Initiative des PR-Wiss wurde vor 10 Jahren ein Projekt zur Fort- und Weiterbildung der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten begründet. Zunächst wurde das Modellprojekt für zwei Jahre aus Mitteln des Wissenschaftsministeriums finanziert. Die Finanzierung einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle wurde anschließend vom Rektorat übernommen und war bis Anfang 2008 gesichert. Um auch weiterhin ein regelmäßiges Fortbildungsprogramm für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte an dieser Hochschule sicherzustellen, haben wir uns in den zurückliegenden Jahren nachdrücklich für eine dauerhafte Finanzierung der Maßnahme eingesetzt.

Bislang war diese Stabsstelle beim Prorektor II angesiedelt. Seit 2008 wird das Fortbildungsprogramm nun vom neuen **Zentrum für Graduiertenstudien** angeboten, wo inzwischen alle Maßnahmen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals gebündelt werden.

Im Zentrum für Graduiertenstudien werden zukünftig zielgruppenspezifische Lehrangebote für Promovierende zur fachlichen, sprachlichen, wissenschaftlichen und hochschuldidaktischen Weiterbildung angeboten. Die hochschuldidaktischen Fortbildungen und Coachings werden in der Regel von externen Referenten durchgeführt. Die Sprachfortbildungen führt das Sprachlehrinstitut (SLI) und die computerbezogenen Fortbildungen das Zentrum für Informati-

ons- und Medienverarbeitung (ZIM) unserer Hochschule durch. Darüber hinaus können Promovierende Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung (innerhalb und außerhalb der Hochschule) sowie zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen besuchen.

Der PR-Wiss wird darauf drängen, dass dauerhaft Fortbildungsangebote für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte an der BUW insbesondere während der Qualifizierungsphase angeboten werden. Er wird im nächsten Jahr auch wieder konstruktiv an der Weiterentwicklung des Programms mitarbeiten. Wir werden darauf achten, dass die Angebote den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen und einer regelmäßigen Qualitätskontrolle unterzogen werden.

Informationen zu den Veranstaltungen finden Sie unter: <http://www.zgs.uni-wuppertal.de/angebote/weiterbildung/idex.html>.

2.1 Mitarbeit in Gremien innerhalb und außerhalb der Hochschule

Der PR-Wiss hat im Berichtszeitraum in vielen Gremien der Hochschule mitgearbeitet. Hier ist zunächst der **Senat** zu nennen.

Der Vorsitzende des PR-Wiss ist nach der Grundordnung Mitglied des Senats. Seine Stellvertreterin ist ebenfalls Senatsmitglied, da sie eine Zentrale Einrichtung leitet. Sie besitzen zwar kein Stimmrecht, wohl aber ein Antrags- und Rederecht. Im Berichtszeitraum haben sie regelmäßig an den Sitzungen teilgenommen und sich nachhaltig für die Belange der wissenschaftlich Beschäftigten im Senat eingesetzt.

Der Vorsitzende des PR-Wiss ist Mitglied der Kommission für Finanzen, Planung und Information (K III) des Senats. Er wird sich dort u.a. für die bedarfsgerechte Finanzierung der Stellen von wissenschaftlich Beschäftigten auch aus Studienbeiträgen einsetzen. Die Einrichtung zusätzlicher Stellen ist in denjenigen Fächern erforderlich, die eine zu hohe Studierendenzahl im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl haben. Dabei wird er sich insbesondere für die Einrichtung von zusätzlichen Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus stark machen, die eine Möglichkeit zur wissenschaftlichen Qualifizierung für die Beschäftigten bieten. Diese Möglichkeit ist nicht oder nur sehr eingeschränkt gegeben bei Stellen mit hohem Lehrdeputat, z.B. bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben, die ein Lehrdeputat von 13 bis 17 Semesterwochenstunden (SWS) haben. Die hohe Lehrbelastung verhindert oft eine erfolgreiche Weiterqualifizierung. Der PR-Wiss setzt sich daher dafür ein, dass die Zahl der Verträge für Lehrkräfte für besondere Aufgaben gering gehalten wird und auf kurze Vertragslaufzeiten begrenzt bleibt oder aber dass diese Beschäftigten eine besondere Unterstützung bei ihrer Promotion erhalten.

Die Vorsitzenden der beiden Personalräte wurden im Berichtszeitraum von der **Gleichstellungskommission** als ständige Dauergäste eingeladen. Daher verzichteten sie auf eine Kandidatur für diese Kommission. Der Vorsitzende nahm im Berichtszeitraum regelmäßig an den Sitzungen teil.

Die Mitarbeit des PR-Wiss in der Arbeitsgruppe „**Gesundheitsfördernde Hochschule**“ wurde bereits an anderer Stelle ausführlich beschrieben und soll hier nur aus Gründen der Vollständigkeit erwähnt werden.

Kollege Dr. Rolf Rychzynski nimmt als Mitglied des PR-Wiss regelmäßig an den **Arbeitsschutzausschusssitzungen** teil.

Die Personalratskolleg/inn/en Dr. Agnes Bryan und Dr. Michael Tidten nehmen – wie bereits ausgeführt – regelmäßig an den Sitzungen des IT-Ausschusses teil.

2.2 Klärung in Konfliktfällen

Eine wesentliche Funktion der Personalvertretung sehen wir darin, in **Konfliktfällen am Arbeitsplatz** zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern sowie zwischen Kolleginnen und Kollegen zu vermitteln und gemeinsam mit der Hochschulleitung auf eine Lösung hinzuwirken. Auch im vergangenen Jahr sind ernst zu nehmende **Beschwerden** von Seiten Beschäftigter an den PR-Wiss herangebracht worden, und wir haben uns für eine Konfliktlösung eingesetzt. Häufig geht es dabei um die **Übertragung von Aufgaben, die als unzumutbar angesehen werden**, um **Probleme bei Vertragsverlängerungen** oder auch um eindeutige **Fälle von „Mobbing“** oder **„Bossing“**, also des Ausgrenzens oder Schikanierens von Beschäftigten durch Kolleginnen/Kollegen bzw. Vorgesetzte.

Bedauerlicherweise wenden sich betroffene Beschäftigte häufig erst dann an uns, wenn sich die Konfliktsituation schon in einem **Stadium der Eskalation** befindet und kaum noch etwas anderes als eine Umsetzung innerhalb der Hochschule oder die Beendigung des Vertragsverhältnisses in Frage kommen. Wesentlich günstiger für den Verlauf und die mögliche Lösung eines Konfliktes wäre das frühzeitige Einbeziehen der Personalvertretung. Sollten Sie das Gefühl haben, Zumutungen Ihrer Kolleginnen und Kollegen oder Ihrer Vorgesetzten seien nicht länger tolerierbar und das Arbeitsklima sei der Erledigung Ihrer

Aufgaben abträglich, so können Sie sich an ein Personalrats-Mitglied Ihres Vertrauens wenden. **Auf die vertrauliche Behandlung Ihrer Angelegenheit können Sie sich verlassen.**

Im Berichtszeitraum haben sich die berechtigten Beschwerden der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der BUW über Konflikte mit Vorgesetzten oder mit Kolleginnen und Kollegen wiederum deutlich erhöht. Dies ist vermutlich eine Folge des gestiegenen Drucks in den Arbeitseinheiten. Wir konnten in einigen Fällen zu einer dauerhaften und für alle Beteiligten akzeptablen Lösung des Problems beitragen. Um diese Probleme strukturell – und nicht nur individuell – zu lösen, hat der PR-Wiss im Berichtszeitraum die Hochschulleitung in der Arbeitsgruppe „Gesundheitsfördernde Hochschule“ gedrängt, Fortbildungsangebote zur Verbesserung des Führungsverhaltens für Vorgesetzte anzubieten.

2.3 Persönliche Beratung

Ein weiteres Hauptaugenmerk unserer Arbeit gilt der **persönlichen Beratung** von Kolleginnen und Kollegen bei verschiedenen Fragen des Arbeits- und Tarifrechts, z.B. in Bezug auf Vertragsverlängerung, Arbeitszeugnis, Erziehungs- bzw. Sonderurlaub, befristete Beschäftigung etc. Soweit sich daraus Ansatzpunkte zur Thematisierung von Missständen ergeben, erörtern wir diese mit dem Rektor bzw. mit dem Personaldezernat, um einvernehmlich auf deren Behebung hinzuwirken.

3. Der PR-Wiss - intern und extern -

Die Sitzungen des PR-Wiss finden in der Regel vierzehntägig montags in unserem Büro statt. Daran nehmen die gewählten Personalratsmitglieder oder bei Abwesenheit deren Vertreterinnen oder Vertreter teil. Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Zu bestimmten Themen können auch sachkundige Personen oder Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften eingeladen werden. Die aktuellen Sitzungstermine finden Sie jeweils auf den Internetseiten des PR-Wiss unter „Sitzungstermine“.

An dieser Stelle möchte ich mich als Vorsitzender nochmals sehr herzlich bei allen PR-Wiss-Mitgliedern für ihre engagierte und kollegiale Personalratsarbeit im letzten Jahr bedanken.

Für Beratungen und Gespräche steht der Vorsitzende des PR-Wiss in der Regel werktags von 8.30 Uhr bis 12.00 Uhr und nachmittags nach Absprache zur Verfügung.

	PR-Wiss:	Sekretariat:
Raum	O-12.15	O-12.14
Tel.	(0202)-439-2177	(0202)-439-3895
Email	prwiss@uni-wuppertal.de	schuermann@uni-wuppertal.de
Fax	(0202)-439-3720	
Internet	http://www.prwiss.uni-wuppertal.de	

3.2 Der PR-Wiss im Internet

Dieses PR-Wiss-Info sowie die weiteren Publikationen und Informationen sind unter der Internetseite des PR-Wiss unter <http://www.prwiss.uni-wuppertal.de/> als pdf-Dateien abrufbar.

In diesem Jahr werden die Internetseiten des PR-Wiss vollständig überarbeitet und in ein Content Management System überführt. Damit werden die Seiten auch barrierefrei zugänglich sein. Wir hoffen, dass diese Umstellung bis zur Personalversammlung abgeschlossen sein wird, und wir wollen Ihnen dann unsere neue Internetpräsenz kurz vorstellen.

3.3 Kooperationen innerhalb und außerhalb der Hochschule

Die Zusammenarbeit mit der **Gleichstellungsbeauftragten, Frau Dr. Christel Hornstein**, war – wie in den zurückliegenden Jahren – konstruktiv und fruchtbar. Unsere Aktivitäten in Gleichstellungsangelegenheiten stimmen wir nach wie vor aufeinander ab - bei Wahrung der jeweiligen Interessensstandpunkte.

Die Arbeit des PR-Wiss zur Vertretung Ihrer Interessen würde ohne ein gut funktionierendes Sekretariat kaum gelingen. Wir bedanken uns daher bei **Renate Schürmann** für die geleistete Arbeit.

In vielen Einzelfragen arbeiten wir eng mit dem Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten (PR-Nichtwiss) zusammen. Hierzu gehören vorrangig Problembereiche, die alle Beschäftigten betreffen. An dieser Stelle geht daher ein herzlicher Dank an Mitglieder des **PR-Nichtwiss** und insbesondere an die Vorsitzende **Monika Schiffgen** für die konstruktive und erfolgreiche Zusammenarbeit im letzten Jahr.

Durch das Hochschulfreiheitsgesetz wurden die Hochschulen in NRW selbstständig und sind keine staatliche Einrichtung mehr. Somit wurde auch der Hauptpersonalrat aufgelöst. Dies erforderte eine neue Organisation der Personalräte auf der Landesebene. Die Personalräte an den Hochschu-

len und Universitätsklinik in Nordrhein-Westfalen haben sich daher in der Landespersonalrätekonferenz (LPK-Wiss) neu organisiert, um ihre Interessen auf Landesebene artikulieren und durchsetzen zu können. Die LPK-Wiss hat sich eine Satzung gegeben, die auf den Internetseiten des PR-Wiss unter <http://www.prwiss.uni-wuppertal.de/> einsehbar und als pdf-Datei abrufbar ist.

Die LPK-Wiss wählt jeweils eine/n Vorsitzende/n und eine/n Geschäftsführer/in. Vorsitzender ist derzeit der Kollege **Dr. Ulrich Quernheim** von der RWTH Aachen, und die Geschäftsführung teilen sich jeweils zur Hälfte der Kollege **Matthias Neu** von der Universität Paderborn und die Kollegin **Dr. Eva van Leewen** von der Universität Bonn. Mit ihnen besteht eine enge und konstruktive Zusammenarbeit.

Die LPK-Wiss wird von der Landesregierung, den Ministerien, der Landesrektorenkonferenz und anderen relevanten Gesprächspartnern anerkannt. Die Finanzierung der Geschäftsstelle und der Geschäftsführung ist zunächst bis zum Ende der Wahlperiode im Juni 2012 gesichert. Die Geschäftsstelle war bislang im Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) angesiedelt und ist seit dem Frühjahr 2009 in Räumen der Uni Duisburg-Essen in Essen untergebracht.

Die Sitzungen der LPK-Wiss, an denen regelmäßig die Vorsitzenden der örtlichen Personalräte und/oder ihre Vertreter/innen teilnehmen, finden etwa alle sechs Wochen abwechselnd an einer Hochschule des Landes statt.

Die LPK-Wiss hat im Berichtszeitraum u.a. Arbeitsgruppen eingerichtet zur Erstellung und Gestaltung der Internetseiten der LPK-Wiss und eines BSCW-Servers, auf dem personalratsrelevante Themen gesammelt und gespeichert werden sollen. Der Vorsitzende beteiligte sich an der Einrich-

tung des Servers. Die Internetseiten der LPK-Wiss wurden federführend vom Kollegen Dr. Rolf-Werner Olbrecht von der RWTH Aachen entwickelt und eingerichtet. Sie sind mittlerweile freigeschaltet worden und unter <http://www.lpkwiss.de> oder über die Internetseiten des PR-Wiss <http://www.prwiss.uni-wuppertal.de> erreichbar.

Im Berichtszeitraum wurde der Vorsitzende zur Personalversammlung der wissenschaftlich Beschäftigten an der Universität Paderborn als Referent zum Thema: „Arbeits- und Vertragsbedingungen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an den Hochschulen in NRW“ eingeladen.

Zwischen der **Schwerbehindertenvertretung** und dem PR-Wiss besteht weiterhin eine fruchtbare Zusammenarbeit. Regelmäßige Beratungen mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, Herrn **Georg Beilstein** und der Beauftragten des Arbeitgebers für die Belange schwerbehinderter Menschen, Frau **Marion Baltes** (Dez. 4.1) stellen sicher, dass die Belange dieser Beschäftigten Berücksichtigung finden. Bei beiden möchte ich mich herzlich für die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit bedanken.

Schließlich muss an dieser Stelle wieder ausdrücklich vermerkt werden, dass das Informationsmaterial aus den Gewerkschaften **GEW** und **ver.di** für die erfolgreiche Bewältigung unserer Aufgaben unerlässlich und die Beratung durch deren Funktionsträger in vielerlei Hinsicht hilfreich gewesen ist.

Dieser Tätigkeitsbericht wird in der Personalversammlung am 01.07.2010 um 11.00 Uhr im Vortragssaal der Bibliothek BZ.07.28 zur Aussprache gestellt. Für Ihre Kritik sind wir dankbar; über Ihre Anregungen würden wir uns freuen.