

PR-Aktuell

Juni 2023

Personalrat der
nichtwissenschaftlich Beschäftigten



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir wünschen Ihnen eine schöne
Sommerzeit und erholsame Urlaubstage.

Herzliche Grüße
Ihr Personalrat



Bild von eommina auf Pixabay

Inhalt:

Seite

• Pflegelotsin an der TU Dortmund, 4. Online-Pflegetreff am 06. Juni 2023.....	2
• Bin ich pflegende Angehörige? - Erfahrungsbericht Online-Pflegetreff -	3
• Neuer PR-Flyer ist da!.....	4
• Digitale PR-Sitzung.....	6
• Begrüßungsfeier für neue Mitarbeitende.....	7
• Arbeitsschutz einfach erklärt - Das STOP-Prinzip, Information der SBV.....	8
• Neues E-Learning-Modul für Informationssicherheit.....	9
• Bericht über Personalratsbeteiligung an IT-Maßnahmen.....	10
• Arbeitszeiterfassung - und (k)ein Ende?, Arbeitsunfähigkeit.....	11
• Renten- und VBL-Beratung.....	12
• Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung - VBLextra.....	13
• Neues zu Arbeits- und Wegeunfällen.....	14
• Rechtsprechung - Urteile.....	15
• Ankündigung der Personalversammlung 2023.....	17
• Impressum.....	17
• Kontaktdaten des Personalrates, der JAV u. der SBV.....	18

Pflegelotsin an der TU Dortmund

Die Pflege von Angehörigen kommt oft sehr unvorbereitet. Die Organisation der Pflegesituation ist eine Herausforderung. Beruf oder Studium, eigene Familie und Pflege zusammenzubringen ist für viele Pflegenden ein Balanceakt. Die Kommunikation miteinander ist daher wichtig, um sich nicht alleingelassen zu fühlen.

Die TU Dortmund unterstützt Personen, die Angehörige pflegen. Unsere Pflegelotsin Ulrike Grates informiert Sie gern.

Sie bietet keine Pflegeberatung, aber Informationen, die Ihnen als Ratsuchenden eine Orientierung für die ersten Schritte geben. Gespräche werden streng vertraulich behandelt.

Kontakt: Ulrike Grates

Telefon: 0231 755-7580 oder per Mail:

ulrike.grates@tu-dortmund.de



Bild von Felix Schmale/TU Dortmund

4. Online-Pflegetreff am 06. Juni 2023

Miteinander und untereinander netzwerken - Pflege von Angehörigen nicht mehr als Tabuthema betrachten. Das ist das Ziel des Online-Pflegetreffs, der im Oktober 2022 startete.

Wir möchten

- ◇ unsere Erfahrungen teilen und im Dialog bleiben
- ◇ wissen, welche Unterstützungsmöglichkeiten wir in Anspruch nehmen können
- ◇ neue individuelle und kreative Lösungen durch den vertraulichen Austausch miteinander finden

Pflege ist ein Marathon, die Organisation ein Balanceakt und eine große Herausforderung.

Oft wissen pflegende Angehörige nicht, welche Leistungen und Hilfen ihnen zustehen. Zusätzlich werden ihnen Stolpersteine in den Weg gelegt, wie

- ◇ bürokratische Hürden
- ◇ komplizierte Antragsverfahren
- ◇ begrenzte Angebote

Sie sind nicht allein. Bereits im ersten Online-Pflegetreff haben wir Informationen und Erfahrungen austauschen können und werden dies fortführen.

Ich freue mich sehr, wenn sich alle Hochschulangehörigen, die sich täglich den Herausforderungen der Pflege von Angehörigen stellen oder diese Aufgabe zukünftig übernehmen werden, angesprochen fühlen und beim nächsten Online-Pflegetreff dabei sind.

Autorin: Ulrike Grates

Bin ich pflegende Angehörige? - Erfahrungsbericht Online-Pflegetreff -

„Soll ich daran teilnehmen?“ so oder ähnlich waren unsere ersten Gedanken. „Passt das überhaupt für mich?“ kam schnell danach. Denn wenn es um Pflege geht, denken die meisten Menschen an hilfsbedürftige Senioren. Wir aber pflegen nicht unsere Eltern oder andere ältere Familienangehörige, sondern unsere Kinder. Dabei sind unsere Geschichten zwar sehr unterschiedlich, die Themen die uns beschäftigen dafür aber sehr ähnlich.

Melanies Sohn wurde mit dem Down Syndrom geboren: „Emil kam 10 Wochen zu früh auf die Welt. Mittlerweile ist er fast 8 Jahre alt und ich bin seit seiner Geburt eine pflegende Mutter. Das zu akzeptieren war ein langer und nicht immer einfacher Prozess. Neben der Sorge um das Kind und lange Krankenhausaufenthalte kam der ganze „Papierkram“ dazu. Als Juristin bin ich zwar „quasi vom Fach“, dennoch fiel mir das alles unheimlich schwer, manchmal bedurfte es mehrere Anläufe, z. B. bei der Beantragung des Schwerbehindertenausweises. Mittlerweile bin ich fast ein Profi wenn es um Infos, Anträge, Widersprüche, Kontakte mit Krankenkasse, Pflegekasse und Ämtern geht. In all der Zeit lernte ich aber auch, dass ich die wichtigsten Informationen nicht bei Beratungsstellen, Pflegediensten, Hotlines, Seminaren o. ä. bekomme, sondern von „Gleichgesinnten“. Andere in einer ähnlichen Lebenssituation können gewisse Fragen, Entscheidungen, Wut, Ärger und besonders auch Freude wirklich nachvollziehen. Im Gespräch mit anderen pflegenden Eltern fühle ich mich verstanden. Das war auch der Grund, warum ich beim ersten Online Treffen teilgenommen habe, das Gefühl nicht allein zu sein, nicht der einzige Mensch zu sein, der in einer solchen Situation ist – auch im beruflichen Kontext.“

Katharinas Tochter kam als Adoptivkind mit 2 Jahren in die Familie: „Die ersten zwei Jahre in Milenas Leben haben bei ihr schlimme seelische Wunden und Narben hinterlassen. Leider bekamen wir als Eltern weder Informationen noch Unterstützung von Seiten des Jugendamtes. Im Laufe der Jahre wurde aber immer deutlicher, dass diese Wunden und Narben nicht automatisch verheilen und sie in allen Bereichen des Alltags einschränken. Es hat sechs Jahre gedauert, bis wir als Eltern verstanden haben, dass unsere Tochter eine seelische Behinderung hat. Dann haben wir noch einmal 1,5 Jahre mit uns gerungen, ob wir uns trauen dürfen, einen Pflegegrad und einen Schwerbehindertenausweis (SBA) zu beantragen. Beides bekommt man ja nicht mal eben so und wir hatten große Sorgen, dass unsere Not und der Mehraufwand im Alltag mit unserer Tochter nicht gesehen werden würde. Beides wurde jedoch direkt genehmigt. Nach dieser „offiziellen Bestätigung“ hat sich auch unser Blickwinkel auf alle Schwierigkeiten, Probleme und Besonderheiten in unserem Alltag verändert. Jetzt, nach 1,5 Jahren im „Team Pflegegrad und SBA“ haben wir außerdem die Vorteile wie Verhinderungspflege und Entlastungsbetrag sehr zu schätzen gelernt. Nach wie vor rar sind jedoch Freunde und Bekannte, die wirklich verstehen, welche organisatorische aber auch emotionale und psychische Herausforderung es sein kann, sein Kind zu pflegen. Darum freue ich mich, dass ich z. B. Melanie über den online Pflegetreff kennengelernt habe.“

Auch wenn unsere Kinder unterschiedlich alt sind und aus unterschiedlichen Gründen einen Pflegegrad haben, gibt es zwischen uns viele Gemeinsamkeiten: Auch außerhalb der online Pflegetreffs tauschen wir uns regelmäßig über Tipps, Erfahrungen und Adressen aus, ärgern uns gemeinsam, lachen auch viel und verbringen die eine oder andere Mittagspause miteinander.

Beim Online Pflegetreff geht es zum einen um ganz klassische Fragen: Was steht mir zu? Was kann ich wo beantragen? Aber vor allem tauschen wir uns aus, geben Tipps, die man so von einer Beratungsstelle nicht bekommt und erzählen auch ganz einfach was gerade gut oder schlecht läuft. Die meisten Teilnehmerinnen pflegen einen oder beide Elternteile, einige schon länger, einige sind kurzfristig in die Situation gekommen. Lachen, weinen, freuen, wütend und auch traurig sein, alles ist erlaubt!

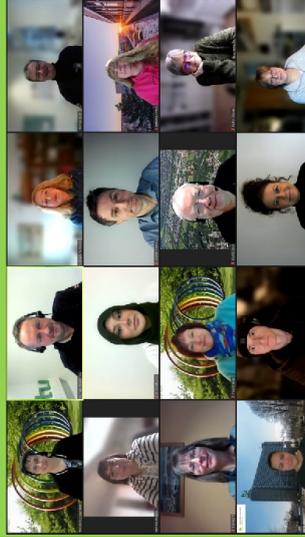
Autorinnen: Melanie Vogler und Katharina Schnetgöke

Neuer PR-Flyer ist da!

Möchten Sie ausgedruckte PR-Flyer für Ihren Bereich bestellen, dann wenden Sie sich bitte per Mail an die Personalrätin Ines Ontrup ontrup.nwpr@tu-dortmund.de. Sie sendet Ihnen gern die Flyer per Post zu. Ansonsten können Sie sich ebenfalls auf der PR-Internetseite informieren.



PERSONALRAT der nichtwissenschaftlich Beschäftigten der TU Dortmund



Amtszeit 2020 - 2024
WIR ÜBER UNS



Sekretärinnen im PR-Büro



**Natalie
Richterreiner**
Tel. (0231) 755
-4368



**Cordula
Turowski**
Tel. (0231) 755
-8052

Thomas Tölch

Vorsitzender, freigestellt
Tel. (0231) 755-3435
> seit 1996 an der TU
> Beamter
> seit 2000 im Personalrat
> Schwerpunkte:

- Beamte, Eingruppierung, GLAZ, Nachhaltigkeit, Campus Management, Mobiles Arbeiten



Monika Pushilal

stellv. Vorsitzende
Tel. (0231) 755-8161
> seit 1989 an der TU
> Beamtin in der UB
> seit 2001 im Personalrat
> Schwerpunkte:

- Beamte, ITMC, Elternzeit, UB, VIBA, Fort- u. Weiterbildung



Melanie Kozub

stellv. Vorsitzende, freigestellt
Tel. (0231) 755-2643
> seit 1989 an der TU
> Techn. Assistentin
> seit 1992 im Personalrat
> Schwerpunkte:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz, ASA, Begehungen, BGM, Corona, JAV, GLAZ, psych. Gefährdungsbeurteilung, Eingruppierung, Mobiles Arbeiten



Ines Ontrup

stellv. Vorsitzende, freigestellt
Tel. (0231) 755-4369
> seit 2001 an der TU
> Techn. Angestellte
> seit 2004 im Personalrat
> Schwerpunkte:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz, Baumaßnahmen, ASA, BEM, BGM, Öffentlichkeitsarbeit



Kontakt



Personalratsbüro

Emil-Figge-Str. 72 (EF 72), 44227 Dortmund
Parkplatzzufahrt 10

1. Obergeschoss, Räume 102 bis 109
Telefon: (0231) 755 - 4368, Fax: (0231) 755 - 5457
<http://www.nwpr.tu-dortmund.de>
nwpr@tu-dortmund.de

Impressum

Verantwortlich: Thomas Tölch

Redaktion: Ines Ontrup

Druck: ZV der TU Dortmund, **Stand:** Mai 2023



Nicole Aht-Selbstaedt

Personalrätin, freigestellt
 Tel. (0231) 755-2639
 > seit 2008 an der TU
 > Verwaltungsangestellte in FK 11
 > seit 2012 im Personalrat
 > Schwerpunkte:
 GLAZ, Familie & Beruf, BGM,
 Wirtschaftsausschuss, Sekretariate,
 Eingruppierung, Mobiles Arbeiten

Aufgaben des Personalrates

- > „Immer ein offenes Ohr haben“
- > bei Stellenausschreibungen mitwirken
- > Einstellungen und Umsetzungen mitbestimmen
- > Arbeitszeitreduzierung mitbestimmen
- > Sanierungsmaßnahmen mitbestimmen
- > Neu- und Umbaumaßnahmen mitbestimmen
- > Gleichstellungskonzepte mitbestimmen
- > Teilnahme an Vorstellungsgesprächen
- > Teilnahme an Arbeitsplatzbegehungen
- > Mitarbeit in Arbeitsgruppen
- > Eingruppierungsberatung



Katrin Stroop

Personalrätin
 Tel. (0231) 755-4058
 > seit 1992 an der TU
 > Diplom-Bibliothekarin in der UB
 > seit 2000 im Personalrat
 > Schwerpunkte:
 BEM, BGM, Sucht, UB, GLAZ,
 psych. Gefährdungsbeurteilung,
 Eingruppierung, Mobiles Arbeiten



Thorsten Grund

Personalrat
 Tel. (0231) 755-2505
 > seit 1999 an der TU
 > IT-Techniker im ITMC
 > seit 2004 im Personalrat
 > Schwerpunkte:
 Arbeits- und Gesundheitsschutz, ASA,
 ITMC, Datenschutz, EDV, Elternzeit



Mirjana Vujanic

Personalrätin
 Tel. (0231) 755-5832
 > seit 2000 an der TU
 > Verwaltungsangestellte in FK 10
 > seit 2008 im Personalrat
 > Schwerpunkte:
 Auszubildende, JAV, Sekretariate,
 Stellenbesetzungsverfahren,
 Mobiles Arbeiten, GLAZ



Michael Koschinski

stellv. Vorsitzender, freigestellt
 Tel. (0231) 755-8062
 > seit 1999 an der TU
 > Teamleiter im ITMC
 > seit 2000 im Personalrat
 > Schwerpunkte:
 ITMC, Datenschutz, EDV,
 Campus Management,
 Mobiles Arbeiten



Olaf Kühnel

Personalrat
 Tel. (0231) 755-4359
 > seit 1989 an der TU
 > Techn. Angestellter im ITMC
 > seit 2016 im Personalrat
 > Schwerpunkte:
 ITMC, Datenschutz, EDV



Kerstin Walter

Personalrätin
 Tel. (0231) 755-5744
 > seit 2000 an der TU
 > Verwaltungsangestellte in FK 7
 > seit 2004 im Personalrat
 > Schwerpunkte:
 Wirtschaftsausschuss, VIBA,
 Sekretariate, Eingruppierung,
 Fort- und Weiterbildung



Martin Knobe

stellv. Vorsitzender
 Tel. (0231) 755-2230
 > seit 2006 an der TU
 > Beamter im Dezernat 5.3
 > seit 2016 im Personalrat
 > Schwerpunkte:
 Beamte, GLAZ, Wirtschaftsausschuss



Iris Wolff

Personalrätin
 Tel. (0231) 755-2491
 > seit 1985 an der TU
 > Verwaltungsangestellte in FK 8
 > seit 1990 im Personalrat
 > Schwerpunkte:
 Sekretariate, Mobiles Arbeiten,
 Stellenbesetzungsverfahren

Arbeitsgruppen im Personalrat

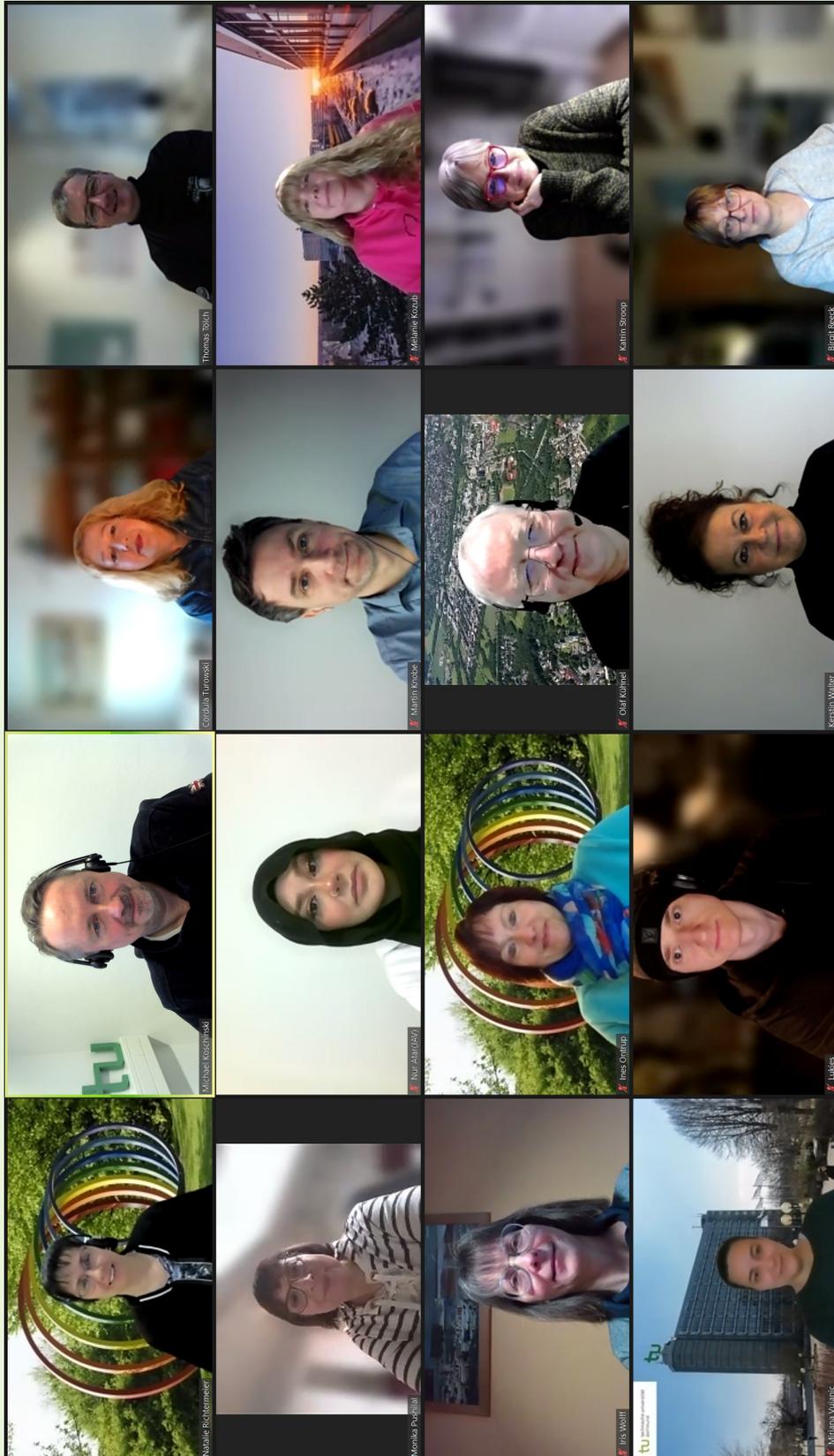
- > Nachhaltigkeit
- > Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- > Fort- und Weiterbildung
- > Stellenbesetzungsverfahren
- > Gebäudeschadstoffe
- > Einsatzzeitenberechnung Betriebsarzt und Sicherheitsfachkräfte
- > Ideen- und Beschwerdemanagement (VIBA)
- > Dienstpostenbewertung, Eingruppierung
- > ITMC, Datenverarbeitung
- > Ausbildungskommission
- > Wirtschaftsausschuss
- > Campus Management
- > Rahmenarbeitszeit
- > Mobiles Arbeiten



Digitale PR-Sitzung

Seit ca. 2 Jahren tagt Corona bedingt der Personalrat jeden Dienstag digital via ZOOM und hält so seine Personalratssitzungen ab. Die gesetzliche Regelung zu der Art dieser Sitzungsdurchführung läuft zum 30.06.2023 aus. Der Personalrat wird sich in Kürze darüber verständigen, in welcher Form ab dem 01.07.2023 die Sitzungen stattfinden.

Autorin: Ines Ontrup



Begrüßungsfeier für neue Mitarbeitende

Am 27. April 2023 fand von 10:00 bis ca. 14:00 Uhr die Begrüßungsfeier für neue Mitarbeitende im IBZ statt. Es nahmen 43 neue Beschäftigte daran teil.

Zu Beginn erhielten die „Neuen“ Informationen über die TU Dortmund. Anschließend bestand die Möglichkeit über den „Marktplatz“ zu schlendern, um sich mit den verschiedensten Fachleuten bzw. Ansprechpartner*innen von Einrichtungen, Referaten und Dezernaten auszutauschen, Fragen zu stellen, ins Gespräch zu kommen und sich an vielfältigen Informationsmaterial zu bedienen.

In erster Linie steht natürlich der Austausch der „Neuen“ untereinander im Fokus. Bei einem leckeren Imbiss im Foyer des IBZ entstanden so viele interessante Gespräche und es gab einen regen Austausch untereinander.

Zum Schluss dieser Veranstaltung hatte jeder die Gelegenheit an einer wirklich sehr interessanten Führung durch den Versorgungskanal der Universität teilzunehmen.

Die nächste Veranstaltung ist für den 16. November 2023 geplant. Für uns als Personalrat ist die Begrüßungsfeier ein fester Bestandteil unserer Öffentlichkeitsarbeit, an der in der Regel Kollegin Ontrup teilnimmt.

Sollten Sie in Ihren Bereichen neue Mitarbeitende haben, dann empfehlen Sie doch bitte genau diese Veranstaltung. Sie findet in der Regel immer im Frühjahr und im Herbst jedes Jahres statt.

Die Anmeldung dafür erfolgt über das Programm der innerbetrieblichen Weiterbildung. Es lohnt sich wirklich sehr.

Autorin: Ines Ontrup

Zuständig: Lavinia Simon, Dezernat 3.3



Bild von Ines Ontrup



Bild von Hesham Elsharif/TU Dortmund

Arbeitsschutz einfach erklärt - Das STOP-Prinzip

Schritt für Schritt zu mehr Arbeitssicherheit - Schutzmaßnahmen festlegen nach dem STOP-Prinzip

1. **S**ubstitution: Gefahrenquellen beseitigen beziehungsweise ersetzen.
2. **T**echnische Schutzmaßnahmen: Technische Lösungen nutzen, um Gefährdung zu verringern.
3. **O**rganisatorische Schutzmaßnahmen: Organisatorische Mittel einsetzen, um Gefährdung weiter abzuschwächen.
4. **P**ersönliche Schutzmaßnahmen: Falls Gefährdung weiterhin vorhanden, Beschäftigte mit geeigneter persönlicher Schutzausrüstung (PSA) ausstatten.

Beschäftigte unterweisen

BG Bau aktuell 03/22

Beratend zuständig: Referat 7



Bild von Banger978 Pixabay

Information der Schwerbehindertenvertretung

Das neue Team der Schwerbehindertenvertretung stellt sich vor:



Bild von Dorothe Lunte / TU Dortmund

Das Team der Schwerbehindertenvertretung: (v. l.) Susanne Neubauer (Sekretariat), Mirjana Vujanic, 4. Stellvertreterin, **Katrin Stroop, Vertrauensperson**, Tobias Zimmermann, 3. Stellvertreter, Silke Adam, 1. Stellvertreterin, Livia Rüger, 2. Stellvertreterin. Es fehlt: Natalie Richtermeier (Sekretariat).

Autorin: Natalie Richtermeier

Neues E-Learning-Modul für Informationssicherheit

Das BITS Behörden-IT-Sicherheitstraining ermöglicht den Beschäftigten der TU Dortmund, in kleinen und übersichtlichen Lektionen mit maßgeschneiderten Inhalten für den beruflichen Alltag, aber auch für den privaten Bereich, ihre Kenntnisse zum sicheren Umgang mit dem Computer und dem Internet auszubauen. Dabei können die Lektionen flexibel an den Arbeitsalltag angepasst werden und sind an keine festen Termine gebunden. Am Ende jeder Lektion kann das Gelernte mit einem Quiz für sich getestet werden.

Inhaltlich stehen in den jeweiligen Lektionen Themen wie Passwörter, E-Mails und vertrauliche Daten im Fokus. Kürzlich wurden neue Themen wie Cloud-Dienste und Social Media ergänzt. Im Laufe des Jahres werden noch weitere Themengebiete folgen. Seit neuestem steht zusätzlich die englische Version der BITS-Lösung frei zur Verfügung.

BITS geht auf die aktuellen Bedrohungen durch Ransomware, Crypto-Jacking und CEO-Fraud ein. In gut verständlichen kurzen Texten, die an der Arbeitswelt des öffentlichen Dienstes orientiert sind, werden die typischen Gefahren, aber auch wirkungsvolle Handlungsempfehlungen für die Mitarbeitenden der TU Dortmund dargelegt.

Der Aufruf dieses E-Learning-Angebots erfolgt über den Webbrowser und bedarf keiner gesonderten Zugangsdaten. Die Inhalte sind sowohl über die Kachel „Online IT Sicherheitsschulung“ unter <https://service.tu-dortmund.de/group/intra/it-sicherheit> als auch direkt unter <https://it-sicherheitsschulung.tu-dortmund.de> erreichbar.

Vor dem Hintergrund, dass verstärkt Phishing-Wellen an der TU Dortmund beobachtet werden und, dass Hochschulen stets attraktive Ziele für Cyberangriffe sind, möchten wir alle ausdrücklich dazu ermutigen, dieses Online-Schulungsangebot zu nutzen. Sicherheit entsteht – wenn alle mitmachen! Überdies stehen Ihnen im Serviceportal mehr Tipps und Lernvideos zu diversen Sicherheitsthemen zur Verfügung.

Autorin: Ebru Ernesti, Referat Zentrale Dienste



Bericht über Personalratsbeteiligung an IT-Maßnahmen

In den vergangenen Monaten hat der Personalrat zahlreiche IT-Projekte und Maßnahmen begleitet, um sicherzustellen, dass die Interessen der Beschäftigten bei der Umsetzung berücksichtigt werden. Viele dieser Maßnahmen betrafen auch die wissenschaftlichen Beschäftigten, weshalb eine enge Zusammenarbeit mit dem PRwiss in Arbeitsgruppen stattgefunden hat. Jede Seite der Personalvertretungen hat dabei besonders auf die jeweiligen Gegebenheiten der Beschäftigten geachtet, die es zu vertreten gilt. Einige dieser Themen betrafen nur die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, wobei längst noch nicht alle IT-relevanten Verfahren der letzten Monate komplett abgeschlossen werden konnten. Einige dieser Verfahren sind auch nach längerer Zeit noch nicht soweit in den Planungen und Konzeptionen vorangeschritten, dass diese als beschlussfähig angesehen werden können. Durch den schnellen technologischen Wandel kommen aber auch viele "bekannte Maßnahmen" in neuer Form wieder auf die Tagesordnung, weil sich Verfahren stark gewandelt haben oder gänzlich neue DV-Anwendungen bestehende Prozesse unterstützen (sollen).

Ein wichtiges und aktuelles Thema war die Begleitung der IT-Sicherheitsuntersuchung, die vom Referat Zentrale Dienste gemeinsam mit einem externen Unternehmen an der TU durchgeführt wurde. Hierbei hat der Personalrat darauf geachtet, dass die zu ergreifenden Maßnahmen der Untersuchung zwar "Schwachstellen" in verschiedenen Bereichen aufdecken können, diese dabei aber in nachgelagerten Berichten nicht auf einzelne Beschäftigte zurückgeführt werden können. Ein Ergebnis dieser Untersuchung ist die Einführung eines IT-Sicherheitstrainings für alle Beschäftigten, deren Umsetzung auch durch den Personalrat angeregt wurde (weitere Informationen siehe Artikel "Neues E-Learning-Modul für Informationssicherheit" in dieser Ausgabe).

Der Personalrat hat auch die dauerhafte Einführung des "elektronischen Rechnungseingangsworkflows" begleitet, nachdem dieser sich bereits über einen längeren Zeitraum im Probetrieb befand. Der Workflow selbst war dabei natürlich bereits vollständig umgesetzt und entsprechend etabliert. Auch bei längst etablierten Workflows achtet der Personalrat im Rahmen der Mitbestimmung darauf, dass Beschäftigte für den Umgang mit technischen Verfahren hinreichend geschult werden und die Anwendung nicht zu zusätzlichen Belastungen führt, indem beispielsweise Prozesse nicht mehr reibungslos funktionieren oder technische Anwendungen im hohen Maße überfordern.

Eine Vielzahl von Verfahren ist in ihrer Gesamtheit so komplex oder bringt derartig große Änderungen im Umgang mit Technik und personenbezogenen Daten mit sich, dass der Abschluss einer Dienstvereinbarung als notwendig erachtet wird. Dienstvereinbarungen haben für Personalräte und Beschäftigte den Vorteil, dass der Einsatz von Technologien oder anderen Verfahren konkret geregelt wird. Nicht alle gewünschten Anforderungen lassen sich in neuen Technologien konkret abbilden. So gibt es Anwendungen, die beispielsweise eine Form von „Leistungs- und Verhaltenskontrolle“ ermöglichen, aber diese eher unerwünschte Funktion nicht abschaltbar machen. Die entsprechende Nichtnutzung wird dann im Rahmen einer Dienstvereinbarung geregelt.

Im Bereich der IT wurde beispielsweise die Dienstvereinbarung "SIPORT" aus dem Jahr 2009 durch eine Dienstvereinbarung für "die Nutzung von digital-mechanischen Schließsystemen" ersetzt. Diese Dienstvereinbarung regelt bewusst allgemein den Umgang mit digitalen Schließsystemen an der TU und bezieht sich aktuell insbesondere auf den weiteren Ausbau des Schließanlagensystems von SimonsVoss, welcher derzeit vom Dezernat Bau- und Facilitymanagement vorangetrieben wird. Auch diese Dienstvereinbarung enthält den aus Sicht der Personalräte obligatorischen Passus:

„... Eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle findet nicht statt. Personenbezogene oder personenbeziehbare Daten, die für eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle geeignet sind, dürfen nicht ausgewertet, in andere Systeme übertragen oder in sonstiger Weise dafür verwandt werden ...“

Eine Übersicht aller IT-Maßnahmen, an denen der Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten in den letzten 12 Monaten beteiligt wurde, befindet sich auch in unserem Tätigkeitsbericht (siehe Rundmail vom 28.03.2023).

Autor: Michael Koschinski

Arbeitszeiterfassung - und (k)ein Ende?

Schon mehrfach haben wir an dieser Stelle darüber berichtet, dass die Arbeitszeit der TU-Mitarbeiter*innen erfasst werden muss. Einen ersten Anlauf dazu hat es letztes Jahr gegeben. Diesen hat der Personalrat abgelehnt, weil er lediglich eine Selbstaufschreibung in einer Excel-Tabelle vorsah. Wir wünschen uns eine elektronische Erfassung, die flexibel ist und sowohl an der TU als auch bei der mobilen Arbeit funktioniert.

Nun liegt ein Kompromiss vor, der zunächst die Selbstaufschreibung vorsieht. Parallel wurde begonnen, eine elektronische Lösung zu beschreiben und zu suchen. Diese soll nicht nur einfach zu bedienen, sondern für die Verwaltung auch einfach zu administrieren sein. Aktuell ist sogar davon auszugehen, dass das Bundesarbeitsministerium eine elektronische Erfassung vorschreiben wird. Die Übergangslösung soll schon im Juni oder Juli eingeführt werden.

Autor: Thomas Tölch

Zuständig: Personaldezernat

Arbeitsunfähigkeit

Seit Januar 2023 wurde das Ausstellen der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) durch den Gesetzgeber neu geregelt: Gesetzlich Versicherte erhalten in den Arztpraxen jetzt lediglich eine Ausfertigung für ihre Unterlagen. Die Krankenkassen werden durch die Praxen auf elektronischem Weg über die Arbeitsunfähigkeit der versicherten Person informiert - die sogenannte eAU. Der Arbeitgeber muss sich aktiv mit der Krankenkasse in Verbindung setzen, um dort die eAU abzurufen.

Bei krankheitsbedingten Abwesenheiten hat sich die bzw. der Beschäftigte bis spätestens 8:30 Uhr desselben Tages bei ihrer bzw. ihrem Vorgesetzten, oder bei der für diesen Zweck bestimmten Person, arbeitsunfähig zu melden. Den einzelnen Bereichen obliegt es, diese Person zu benennen und festzulegen, ob die Meldung telefonisch oder auch bspw. per E-Mail erfolgen kann. Die Bereiche sind sodann verpflichtet, krankheitsbedingte Abwesenheiten unverzüglich, aber in jedem Fall noch am gleichen Tag an das Dezernat Personal schriftlich, vorzugsweise per E-Mail, zu melden. Bitte nutzen Sie hierzu die Ihnen bekannten E-Mail-Adressen des jeweils zuständigen Teams 1 bis 5. Diese Regelung gilt auch für krankheitsbedingte Abwesenheiten, für die im Rahmen der Karenztage (gem. § 5 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz) keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden muss. Die Vorlage der bisherigen Sammelmeldungen ist damit entbehrlich.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind aufgrund dieser Neuregelungen verpflichtet, den Arbeitgeber über jede Erkrankung, die voraussichtliche Dauer der Erkrankung und ob eine Arztpraxis aufgesucht wird, zu informieren.

Bei Erkrankung während des Urlaubs werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage beim Urlaubsanspruch wieder gutgeschrieben, wenn die Erkrankung unverzüglich angezeigt wird.

Zuständig: Personaldezernat



Bild von OpenClipart-Vectors Pixabay

Renten- und VBL-Beratung

Der Pandemie geschuldet konnten die letzten Jahre leider keine Beratungstermine vor Ort stattfinden. Umso mehr freuen wir uns, dass im Juni 2023 die Tarifbeschäftigten wieder die Gelegenheit haben, sich zum Thema Rente in den Räumlichkeiten des Personalrates zu informieren.

Herr Dirk Brauns von der **Deutschen Rentenversicherung** wird am 21.06.2023 zur Einzelberatung in unserem Hause sein:

Beratungstermin: **Mittwoch, 21. Juni 2023**

Beratungsort: Emil-Figge-Straße 72, Raum 103

Die Gesprächstermine finden in der Zeit von 8:30 Uhr bis 16:00 Uhr statt.

Renten-Kurzberatung:

Hierbei handelt es sich um die bereits bekannte „Kurzberatung“. Sie erhalten beispielsweise Auskünfte zu Versicherungs- und Beitragszeiten sowie Ihrem möglichen Renteneintritt mit und ohne Abschläge. Mitzubringen ist lediglich Ihre Rentenversicherungsnummer.

Termine sind jeweils im 30-Minutentakt vorgesehen.

Leider waren die Termine kurzfristig so schnell ausgebucht, dass wir für die zweite Jahreshälfte versuchen, wieder Termine für die Renten-Kurzberatung anbieten zu können. Wir informieren Sie per Rundmail oder im nächsten PR-Aktuell.

Die Deutsche Rentenversicherung Westfalen bietet weiterhin persönliche Beratungen in den größeren Beratungsstellen (z. B. Dortmund, Hoher Wall 5) oder die telefonische Beratung über die Servicehotline 0800100048011 an. Die Servicehotline ist montags bis donnerstags von 7:30 Uhr bis 19:30 Uhr und freitags von 7:30 Uhr bis 15:30 Uhr geschaltet.

Aktuell gibt es darüber hinaus die Möglichkeit einer Videoberatung. Über nachfolgenden Link informiert die Deutsche Rentenversicherung über dieses neue Angebot:

<https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Westfalen/DE/Kontakt-und-Beratung/Beratung-vor-Ort/Videoberatung.html>

Mit dem Berater der **VBL** sind wir ebenfalls in Abstimmung, wie und wann wieder eine Vor-Ort-Sprechstunde stattfinden kann. Wir informieren Sie per Rundmail oder im nächsten PR-Aktuell.

Sie haben aber auch die Möglichkeit, eine VBL-Videoberatung zu buchen.

Für einen individuellen Termin sowie weitere Informationen klicken Sie bitte folgenden Link an:

https://www.vbl.de/de/service/fragen_antworten/beratung/video_beratung/

Für organisatorische Rückfragen zu den Vor-Ort-Sprechstunden steht Ihnen im Personalratsbüro Frau Turowski montags bis donnerstags von 7.00 bis 11.30 Uhr unter der Rufnummer 8052 zur Verfügung.

Autorin: Cordula Turowski



Bild von Elionas2 Pixabay

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung - VBLextra

Es gibt gute Neuigkeiten für alle TU-Beschäftigten! Für alle neu abgeschlossenen Verträge mit dem Förderweg „Entgeltumwandlung“ bezuschusst die TU u.U. diesen Vertrag in Höhe von bis zu 15 Prozent des eigenen Einzahlungsbetrages. Der Zuschuss ist daran gekoppelt, ob das monatliche sozialversicherungspflichtige Entgelt unterhalb, zwischen oder oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Sozialversicherung liegt. Liegt es unterhalb, beträgt der Zuschuss 15 % des Umwandlungsbetrages; liegt er oberhalb wird kein Zuschuss gezahlt. Liegt das Entgelt dazwischen beträgt der Zuschuss 10,5 %. Doch zunächst einmal sollten wir einen Blick auf die Definition der Entgeltumwandlung werfen. Was versteht man darunter?

Die Entgeltumwandlung beruht auf einer Vereinbarung zwischen den Beschäftigten und ihren Arbeitgebern, dass in Zukunft ein Teil der Bruttobezüge in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird. Das bedeutet, dieser Teil der Bruttobezüge wird als Beitrag in eine betriebliche Altersversorgung bei der VBL eingezahlt. Hierdurch besteht die Möglichkeit Steuer- bzw. Sozialabgaben einzusparen. Die Beiträge zur Entgeltumwandlung werden in die freiwillige Versicherung bei der VBL eingezahlt – der VBLextra. Werfen Sie hierzu auch einen Blick auf folgenden Link: <https://www.vbl.de/de/entgeltumwandlung1>

Die Entgeltumwandlung als Förderweg gibt es schon lange. Neu ist allerdings, dass die steuerliche Förderung im Rahmen der Entgeltumwandlung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ausgebaut wurde. Unter bestimmten Voraussetzungen ist von den Arbeitgebern ein Zuschuss in Höhe von bis zu 15 Prozent des umgewandelten Entgelts an die VBL zu entrichten (VBLextra). Die Arbeitgeber haben ihre eingesparten Sozialversicherungsbeiträge über einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von bis zu 15 Prozent in den VBLextra-Vertrag weiterzugeben (§ 1a Abs. 1a BetrAVG).

Was ist zu tun:

Im ersten Schritt ist ein Antrag zur VBLextra im Wege der Entgeltumwandlung bei der VBL zu stellen. Hier empfehlen wir Ihnen vorab eine Beratung telefonisch (0721/155-886) anzugehen oder sich die Informationen auch online www.vbl.de einzuholen. Auch hier war das PR-Team aktiv und hat über die vergangenen Jahre eine regelmäßige Vor-Ort-Beratung zum Thema Betriebsrente in den Räumlichkeiten des PR-Gebäudes auf die Beine gestellt. Aufgrund der starken Nachfrage wird es in diesem Jahr zu weiteren Vor-Ort-Terminen kommen. Hier werden wir Sie selbstverständlich zu gegebenem Zeitpunkt in Kenntnis setzen.

Da die Nachfrage höher als das Vor-Ort-Beratungsangebot ist, können diejenigen, die leider keinen Termin buchen konnten, diese Beratung online angehen: <https://www.vbl.de/de/video-beratung>

Alle Beratungen sind für Sie kostenlos.

Für weitere Fragen stehen Ihnen die Kolleginnen und Kollegen der VBL gerne zur Verfügung.

Autor: Cristian Hriplivai, VBL

Zuständig: Kathrin Röhling, Personaldezernat

VBLextra

Neues zu Arbeits- und Wegeunfällen

Es ist schon lange her, dass der Personalrat über das Thema Arbeitsunfälle berichtet hat. Seitdem hat sich einiges getan und wir möchten Sie über die Entwicklungen in der Rechtsprechung informieren, die in einigen Bereichen weitgehend und unerwartet sind.

Was ist ein Arbeitsunfall?

Ein Arbeitsunfall liegt vor, wenn die Verrichtung des Beschäftigten zur Zeit des Unfalles einer versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist. Unfälle sind gemäß zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem gesundheitlichen Schaden (oder zum Tod) führen. Physische Schäden oder auch psychische Schäden infolge eines Streits, einer Tätlichkeit, eines Überfalls während der versicherten Tätigkeit oder auf einem versicherten Weg sind versichert, wenn sie im Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen.

Folgen verbaler oder körperlicher Auseinandersetzungen als Arbeitsunfall

Bricht ein Beschäftigter nach einem Gespräch mit dem Chef zusammen, kann es sich um einen Arbeitsunfall handeln. Es kommt dabei auf die Ursache des Streits, das Motiv des „Täters“ und auf die Rolle an, die der Geschädigte dabei spielte. Zugleich muss es sich um ein plötzliches Ereignis handeln! (Bundessozialgericht (BSG) (Az.: B 2 U15/19 R)).

Bei wiederholten physischen Einwirkungen, fehlt die Plötzlichkeit, hierbei ist das Ergebnis nur Schlusspunkt einer Ereigniskette (Mobbing)!

Stößt man rückwärts in einem engen Durchgang beim Vorbeigehen einen Arbeitskollegen versehentlich an und dieser schubst zurück, sodass man mit dem Kopf gegen im Gang stehende Türblätter knallt, kann dieser Vorfall als Arbeitsunfall anerkannt werden. Die Auseinandersetzung hat hierbei ihren Ursprung in einer betrieblichen Auseinandersetzung und es fand auf einem versicherten Betriebsweg statt. (Landesozialgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 18.10.2018, L 6 U 29/17).

Wegeunfall – nicht mehr nur der Weg zur Arbeit und nach Hause

Vom Unfallversicherungsschutz erfasst, werden unter bestimmten Voraussetzungen auch Wege, wenn man von einem anderen Ort als seine Wohnung als Ausgangs oder Zielpunkt wählt (so genannte dritte Orte).

In der Regel ist Ausgangs- und Endpunkt des versicherten Weges die Wohnung des Versicherten. Gelegentlich treten Beschäftigte den Hinweg zur Arbeitsstätte allerdings nicht von ihrer Wohnung aus an bzw. begeben sich auf dem Rückweg nicht dorthin zurück.

Ausgangs- und Endpunkt des Weges ist dann nicht die Wohnung, sondern ein anderer Ort.

Beispiele: Arztbesuch vor Arbeitsbeginn oder Einkaufsbummel, Kinobesuch nach Arbeitsschluss etc.

Das tatsächliche Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges fällt unter dem Schutz der Unfallversicherung, wenn der Aufenthalt an diesem dritten Ort länger als zwei Stunden dauert, ohne dass es auf den Zweck des Aufenthalts am dritten Ort oder die Angemessenheit der Entfernung ankommt. (Bundessozialgericht Urteil vom 30.01.2020, B 2 U 20/18 R).

Der dritte Ort tritt dann an die Stelle der Wohnung als Ausgangs- bzw. Endpunkt des Weges. Der Weg von der Wohnung zum dritten Ort bzw. vom dritten Ort zur Wohnung ist dann allerdings nicht mehr gesetzlich unfallversichert.

Fahrten aus dem Urlaub ohne Umwege über die eigene Wohnung direkt zur Arbeit, fallen somit auch auf diesem Weg unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Das hat das Bundessozialgericht in einem Urteil vom 10. August 2021 klargestellt (Aktenzeichen: B 2 U 2/20 R).

Autorin: Melanie Kozub

Rechtsprechung - Urteile

Unfallversicherung deckt Spaziergang in der Mittagspause nicht ab

Ein Spaziergang in der Mittagspause ist nicht unfallversichert. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gesetzlich unfallversichert, solange sie eine Tätigkeit verrichten, die im Interesse des Betriebes liegt. Spazierengehen in einer Arbeitspause stellt jedoch eine „eigenwirtschaftliche Verrichtung“ dar. Dies hat das Landessozialgericht Hessen in einem am 24.07.2019 veröffentlichten Urteil entschieden. Die Revision wurde nicht zugelassen.

In dem verhandelten Fall hatte ein Beschäftigter einer Investmentgesellschaft in seiner Pause einen Spaziergang gemacht und verletzte sich an Handgelenken und Knie. Der Versicherte erklärte, dass aufgrund seiner Arbeitsbelastung eine Pause erforderlich gewesen sei, um die Arbeit fortzusetzen. Die Berufsgenossenschaft erkannte den Unfall nicht als Arbeitsunfall an. Der Versicherte sei während einer Pause verunglückt, die ein „eigenwirtschaftliches Gepräge“ gehabt habe. Das Landessozialgericht bestätigte diese Auffassung: Das Spazierengehen sei keine Haupt- oder Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis des Versicherten. Spazierengehen sei vielmehr eine Tätigkeit zu einem privaten Zweck, vergleichbar mit Einkaufen, Essen, Trinken, Joggen und Fernsehen. Der Versicherte sei auch keiner besonderen betrieblichen Belastung ausgesetzt gewesen, die ausnahmsweise einen Versicherungsschutz für den Spaziergang begründen könne.

(Az.: L 9 U 208/17)

Duschen ist keine Arbeit

Ein Arbeitnehmer auf Dienstreise rutschte beim morgendlichen Duschen aus und brach sich die linke Kniescheibe. Kein Arbeitsunfall, entschied die Berufsgenossenschaft. Das Landessozialgericht Thüringen bestätigte das in zweiter Instanz. Das Duschen habe „nicht im sachlichen Zusammenhang mit seiner versicherten Tätigkeit als Projektleiter“ gestanden. Versichert seien nur Verrichtungen im Rahmen „des dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses“. Es seien nicht alle Verrichtungen im Laufe eines Arbeitstages oder während einer Dienstreise versichert.

etem 03/2019



Bild von mohamed_hassan Pixabay

Verletzung bei Firmenturnier ist kein Arbeitsunfall

Mit den warmen Temperaturen im Sommer gibt es in vielen Betrieben auch wieder mehr Angebote für gemeinsame Aktivitäten. Manche Unternehmen veranstalten Sommerfeste, andere gehen gemeinsam auf Bootsfahrt und wiederum andere organisieren Sportveranstaltungen.

Letzteres war auch bei einem größeren Unternehmen in Rheinland-Pfalz der Fall. Die Firma organisierte ein Fußballturnier für interessierte Beschäftigte. Etwa 70 der 1.600 Beschäftigten nahmen daran teil. Während des Turniers prallte ein Mitarbeiter mit einem anderen zusammen und zog sich dabei eine Schädelfraktur zu. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung des Vorfalls als Arbeitsunfall ab. Die betroffene Person klagte hiergegen, erhielt aber vor verschiedenen Gerichtsstellen bis hin zum Bundessozialgericht kein Recht (Urteil vom 28. Juni 2022, Aktenzeichen B2 U8/20 R). Laut Urteil stehen Gemeinschaftsveranstaltungen nur unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn das Programm so ausgelegt ist, dass es alle Beschäftigten anspricht. Dies war bei dem Fußballturnier des Unternehmens nicht der Fall, da sich dieses lediglich an einen bestimmten Teilnehmerkreis richtete. Auch handelte es sich bei dem Turnier nicht um versicherten Betriebssport, da dieser das Ziel haben muss, berufliche Belastungen auszugleichen - dem widerspricht der Wettkampfcharakter eines Turniers.



Bild von Inactive account – ID 6493990 Pixabay

BG Bau aktuell 03/22

Sind tätliche Auseinandersetzungen in der Arbeitszeit versichert?

Wie im Alltag, kann es auch bei der Arbeit zu Streit und körperlichen Auseinandersetzungen kommen. Schubst etwa ein Beschäftigter während der Arbeitszeit den anderen und verletzt sich dieser, stellt sich die Frage, ob dies Privatsache oder ein Arbeitsunfall ist, der von der gesetzlichen Unfallversicherung abgesichert wird. Entscheidend ist dann vor allem der Grund für den Streit, in dessen Folge es zu der Verletzung kam. Geraten Beschäftigte wegen ihres beruflichen Auftrags oder ihrer Arbeitsleistung in Streit, handelt es sich um einen Arbeitsunfall - beispielsweise, wenn sich jemand beschwert, der andere arbeite nicht genug oder bediene ein Gerät falsch. Streiten sie hingegen wegen eines Vorfalls in der Freizeit, etwa aufgrund eines Fußballspiels am letzten Wochenende, oder verlassen sie wegen des Streits ihren Arbeitsplatz, ist es kein Arbeitsunfall.

Vor Gericht wurde etwa die Verletzung eines Bauarbeiters als Arbeitsunfall anerkannt, der von einem Kollegen geschlagen wurde, nachdem sie über die Belüftung im Firmenfahrzeug in Streit geraten waren.

Ein verletzter Busfahrer erhielt hingegen kein Recht, da er aufgrund einer Auseinandersetzung mit einem Radfahrer sein Fahrzeug verließ, obwohl dies für die Weiterfahrt nicht nötig gewesen wäre und er damit seine versicherte Tätigkeit unterbrach.

BG Bau aktuell 03/22

Ankündigung der Personalversammlung 2023

Die nächste Personalversammlung findet am

Mittwoch, 06. September 2023

im Hörsaal H.001 des Seminarraumgebäudes (SRG 1),
Friedrich-Wöhler-Weg 6, Campus Nord statt.

Sollten Sie Themenwünsche oder Anregungen haben, dann lassen Sie es uns bitte wissen.



Bild von Nikolas Golsch/TU Dortmund

Ansprechpartnerin im Personalrat: Ines Ontrup

Impressum

Herausgeber

Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten der TU Dortmund

Verantwortlich

Thomas Tölch, Vorsitzender

Redaktionsanschrift

Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten der TU Dortmund

Emil-Figge-Str. 72, 44227 Dortmund

nwpr@tu-dortmund.de

Redaktion

Ines Ontrup

Druck

diese Ausgabe ist lediglich als online-Version verfügbar

Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Personalratsbüro, Emil-Figge-Straße 72, 1. OG, 44227 Dortmund

✉ nwpr@tu-dortmund.de

@ www.tu-dortmund.de/personalrat/nw



Die Freigestellten	☎		Mailadresse	Raum
Thomas Tölch	3435	Vorsitzender	✉ toelch.nwpr@tu-dortmund.de	109
Melanie Kozub	2643	Stellvertreterin	✉ kozub.nwpr@tu-dortmund.de	108
Ines Ontrup	4369	Stellvertreterin	✉ ontrup.nwpr@tu-dortmund.de	107
Michael Koschinski	8062	Stellvertreter	✉ koschinski.nwpr@tu-dortmund.de	106
Nicole Ahl-Selbstaedt	2639	Personalrätin	✉ ahl-selb.nwpr@tu-dortmund.de	108
Sekretariat:				
Natalie Richtermeier	4368		✉ sekretariat.nwpr@tu-dortmund.de	105
Cordula Turowski	8052		✉ sekretariat.nwpr@tu-dortmund.de	106

Da es keine festen Sprechzeiten im Personalratsbüro gibt, vereinbaren Sie bitte einen Termin.

Beschäftigtenvertretung	☎	
Nicole Ahl-Selbstaedt	2639	Personalratsbüro, EF 72, 1. OG, Raum 108, CN
Thorsten Grund	2505	ITMC, OH12, Raum E.007, CN
Olaf Kühnel	4359	UB, Raum 216b, CN
Michael Koschinski	8062	Personalratsbüro, EF 72, 1. OG, Raum 106, CN
Melanie Kozub	2643	Personalratsbüro, EF 72, 1. OG, Raum 108, CN
Ines Ontrup	4369	Personalratsbüro, EF 72, 1. OG, Raum 107, CN
Katrin Stroop	3465	EF 68, Raum E 28, CN
Thomas Tölch	3435	Personalratsbüro, EF 72, 1. OG, Raum 109, CN
Mirjana Vujanic	5832	FK Architektur und Bauing., GB II, Raum 324, CS
Kerstin Walter	5744	FK MB, Leonhard-Euler-Str. 5, Raum 102, CN
Iris Wolff	2491	FK ET/IT, FWW 4, Raum 2.06

Beamtenvertretung	☎	
Monika Pushilal	8161	Stellvertreterin, UB, Raum E03, CN
Martin Knobe	2230	Stellvertreter, Dezernat 5.3, MSW 12, Raum 0.8, CN

Jugend- und Auszubildendenvertretung

	☎		✉
Büro	3170	EF 72, 1. OG, Raum 101, CN	jav@tu-dortmund.de
Jana Nolte		Vorsitzende	
Jan Teichmann		1. Stellvertreter	
Nur Atar		2. Stellvertreterin	



Schwerbehindertenvertretung

	☎		✉
Katrin Stroop	3465	Vertrauensperson	
Silke Adam	0162/5746696	1. Stellvertreterin	
Livia Rüger	48 25	2. Stellvertreterin	
Tobias Zimmermann	84 57	3. Stellvertreter	
Mirjana Vujanic	58 32	4. Stellvertreterin	
			✉ schwerbehindertenvertretung@tu-dortmund.de



Sekretariat:			
Susanne Neubauer	7914	EF 68, Raum E 30, CN	
Natalie Richtermeier	4536		
			✉ sekretariat.sbv@tu-dortmund.de