

Tätigkeitsbericht

2024



Inhaltsverzeichnis

Grußwort	2
Ihr Personalrat	3
1. Warum braucht man einen Personalrat?	4
2. Tätigkeitsbericht des PR-Wiss	5
2.1. Personalmaßnahmen	5
2.2. Stellenbesetzungsverfahren	8
2.3. Gremienarbeit	9
2.4. Individuelle Beratung	10
2.5. Interne Prozessbegleitung	11
2.6. „Vierteljahresgespräch“	11
2.7. Gute Zusammenarbeit	12
2.8. Personalratswahlen	13

Grußwort

Liebe Kolleg*innen,

mit diesem Tätigkeitsbericht stellt sich der im Juni 2024 gewählte Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PR-Wiss) vor. Er hat sich im vergangenen Jahr mit einigen – alten und neuen – Schwerpunkten befasst.

Ein Schwerpunkt bestand in der Umsetzung der verbesserten Vertragsbedingungen für wissenschaftliche Hilfsfachkräfte (WHF), die im letzten Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder beschlossen wurden. Die Mindestvertragslaufzeit für studentische Beschäftigte beträgt seitdem in der Regel ein Jahr. Der PR-Wiss hat sich mit der Universitätsleitung über enge Regeln für Ausnahmen (z.B. Tutorien) verständigt und achtet auf die entsprechende Umsetzung.

Darüber hinaus haben wir uns u.a. mit Urlaubsregelungen (z.B. in der Zeit zwischen den Jahren) und der Temperaturregelung in den Büros während der Heizperiode intensiv beschäftigt.

Vielleicht haben Sie Lust, sich im Personalrat zu engagieren und gemeinsam im Personalratsteam für bessere Arbeitsbedingungen an unsere Universität zu kämpfen? Sprechen Sie uns an. Jede*r, der mitmachen will, ist herzlich willkommen.

Dr. Volker Mittendorf

Vorsitzender PR-Wiss

Ihr Personalrat

Vorsitz



**Dr. Volker
Mittendorf***



**Christine
Schrettenbrunner***



**Dr. Dominic
Hirschbühl Fk 4**



**Robert
Schneider ZIM**



**Dr. Henry
Pusch Fk 7**

Mitglieder



**Dr. Marc
Constapel Fk 4**



**Kristina
Frank BIB**



**Dr. Ruth
Lauterjung***



**Dr. Martina
Lütke-Harmann Fk 2**



**Prof. Dr. Claudia
Neugebauer Fk 3**



**Dr. Anja
Platz-Schliebs BIB**



**Laura
Rehberger Fk 6**

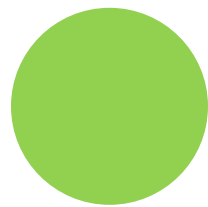


**Dr. Klaus-Dieter
Setzer Fk 4**

Ersatzmitglieder



**Dr. Christoph
Fuhrmann SoE**



**Matthias
Greiling ZIM**



**Dr. Torsten
Harenberg Fk 4**



**Lina
Niebling Fk 2**



**Dr. Stefan
Padberg Fk 2**



**Dr. Marisa
Sandhoff Fk 4**



**Belinda
Springorum ZIM**

Sekretariat



**Lea-Sophie
Enkelmann**

* Für die Personalratsarbeit freigestellt

1. Warum braucht man einen Personalrat?

Der Gesetzgeber in Deutschland hat nach dem zweiten Weltkrieg entschieden, dass Arbeitnehmer*innen im Landesdienst durch Personalräte vertreten werden. Dies gilt gleichfalls für die Hochschulen, denn die oberste Landesbehörde für alle Universitäten und (Fach-)Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ist das Ministerium für Kultur und Wissenschaft. Die seit dem Jahr 2007 verselbstständigten öffentlich-rechtlichen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften haben in NRW zwei Personalräte. Dies soll den zum Teil sehr unterschiedlichen Interessen von wissenschaftlich bzw. künstlerisch Beschäftigten und denen der Beschäftigten in Technik und Verwaltung Rechnung tragen.

Im Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LPVG NRW) ist geregelt, welche Aufgaben, Rechte und Pflichten der Personalrat hat.

Aber: Warum und wozu braucht man einen Personalrat? Es gibt doch viele Gesetze, Verträge und Regeln, die genau festlegen, welche Pflichten und Rechte der Arbeitgeber hat. Allerdings nutzen die schönsten Gesetze und Regularien nichts, wenn der Arbeitgeber sich nicht daran hält. Die Diskussion um das Problem Machtmissbrauch an deutschen Hochschulen zeigt deutlich, dass die Einhaltung von Rechten und Pflichten auf der Seite der Vorgesetzten leider keine Selbstverständlichkeit ist. Im Gegenteil, das Vorrecht des Mächtigeren ist in einem Hochschulsystem, in dem das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Professor*innen und Mitarbeiter*innen in der Regel mehrere Dimensionen hat (Weiterbeschäftigung, Promotion, Aufenthaltsstatus), so alt und so weit verbreitet, dass das Thema sogar endlich auch die Öffentlichkeit erreicht hat.

Darum ist eine der wichtigsten Aufgabe des Personalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten, darüber zu wachen, dass in unserer Universität alle Gesetze, Verträge und Regeln im **Sinne der Beschäftigten** eingehalten werden. In allen Bereichen und anstehenden Maßnahmen der Hochschule setzt er sich für die Belange der Beschäftigten ein. Der Personalrat ist mit speziellen Rechten bedacht und steht dadurch unter einem besonderen Schutz, so dass er viel mehr Möglichkeiten als die*der einzelne Kolleg*in hat, die Angelegenheiten der Beschäftigten zu vertreten und deren Ziele auch tatsächlich zu erreichen.

Außerdem kann der Personalrat die Beschäftigten im Rahmen seiner Befugnisse vor willkürlichen Entscheidungen der vorgesetzten Personen schützen.

Der Personalrat regelt die Wahrnehmung seiner Aufgaben unabhängig und selbständig, ohne dabei Weisungen oder der Rechtsaufsicht der Dienststellenleitung zu unterliegen. Dabei handelt er selbstverständlich diskret und vertraulich.

2. Tätigkeitsbericht des PR-Wiss

Unser Tätigkeitsbericht bietet Ihnen einen profunden Einblick in die Arbeit des Personalrates und weist auf verschiedene Entwicklungen hin.

Dieser Tätigkeitsbericht bezieht sich auf das Jahr 2024.

2.1. Personalmaßnahmen

Dem PR-Wiss wurden im Jahr 2024 insgesamt 2096 Personalmaßnahmen zur Mitbestimmung vorgelegt. Dies entspricht knapp 12,6 % weniger als im Jahr zuvor, was vor allem aufgrund längerer Verträge im Bereich der Wissenschaftlichen Hilfskräfte zu Stande kam (s.u.). Der PR-Wiss tagte wie in den vergangenen Jahren wöchentlich, um seine Beteiligung sorgfältig und zeitnah ausüben zu können.

Die Personalmaßnahmen untergliedern sich in folgende Statusgruppen: 852 Maßnahmen für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte (einschließlich Beamt*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und abgeordnete Lehrkräfte, was einem Rückgang um 15 Maßnahmen entspricht und damit auf dem gleichen Niveau geblieben ist wie 2023; darunter insgesamt 402 Frauen, 448 Männer, 2 diverse Personen). Die Maßnahmen für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) hat sich mit 48 im Vergleich zum Vorjahr nahezu halbiert; 1.244 für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) entsprechen einem Rückgang

um 213 Maßnahmen. Dieser Rückgang lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass mit der letzten Tarifrunde erstmals die Regelung in den Tarifvertrag der Länder (TV-L) eingeführt wurde, dass studentische Mitarbeiter in der Regel mindestens ein ganzes Jahr beschäftigt werden sollen. Darüber hinaus befasste sich der PR-Wiss mit 264 Lehraufträgen (ab vier Stunden), was sich auf dem Niveau des Vorjahres bewegt.

Bei den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten gab es 246 Anträge auf Neueinstellung (126 Frauen*, 119 Männer*, 1 divers). Von den neu eingestellten Kolleg*innen wurden 19 (9 Frauen*, 10 Männer*) unbefristet eingestellt.

Um die Weiterbeschäftigung der Kolleg*innen zu gewährleisten, wurden 409 Anträge (160 Frauen*, 248 Männer*, 1 divers) gestellt, darunter 19 auf unbefristete Weiterbeschäftigung (8 Frauen*, 11 Männer*).

Bei den Beamt*innen wurden dem Personalrat 10 Berufungen zur*m akademischen Rätin*rat auf Probe zur Mitbestimmung vorgelegt, jeweils 5 Frauen* und Männer*. Die Probezeit dauert in der Regel drei Jahre, danach erfolgt die Verbeamtung auf Lebenszeit.

Erfolgt die Verbeamtung einer*s Beschäftigten auf Zeit, ist diese in der Regel auf drei Jahre befristet mit der Option der Verlängerung um weitere drei Jahre. Eine erneute Verlängerung ist danach nicht mehr möglich. Berufungen zur*m akademischen Rätin*rat auf Zeit erfolgten im Jahr 2024 bei neun Personen, vier Frauen* und fünf Männer*.

Dem PR-Wiss wurden 9 Anträge zur Abordnung von Lehrkräften (5 Frauen* und 4 Männer*) vorgelegt. Qualifizierte Lehrkräfte können an eine Hochschule abgeordnet werden, um Professor*innen bei fachdidaktischen und bildungswissenschaftlichen Veranstaltungen zu unterstützen. In diesem Sinne sind sie Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Mit der Abordnung kann auch die Qualifikation im Rahmen einer Promotion verbunden sein. Die Abordnung ist zeitlich begrenzt (ohne Promotionsabsicht auf vier Jahre, mit Promotionsabsicht auf sechs Jahre). Im Berichtsjahr wurde eine Abordnung vorzeitig beendet.

Instrumente, mit denen die Universität die Arbeit der Beschäftigten würdigen kann, sind die Höhergruppierung bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und die Beförderung bei Beamt*innen. Im Jahr 2024 erfolgten die Beförderungen von A 13 nach A 14 bei vier Beamt*innen (eine Frau* und drei Männer*). Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten mit einer anschließenden Beförderung erhielten acht Beamt*innen (zwei Frauen*, sechs Männer*).

Über eine Höhergruppierung konnten sich sechs Tarifbeschäftigte freuen (drei Frauen* und drei Männer*). Auch mit der „zeitweisen Übertragung von höherwertigen Aufgaben“ kann die Leistung von Beschäftigten anerkannt werden. Dieses Instrument wurde im Berichtszeitraum allerdings keinmal angewendet.

Die weiteren mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen waren Änderungen der Entgeltstufe wegen einschlägiger Vorerfahrung, Änderungen der Arbeitszeit, Anordnungen von Überstunden, Nebenabreden wegen Änderung des Arbeitsortes, Dienstbefreiung zur Teilnahme am Ersthelferlehrgang, Auflösung des Arbeitsvertrages als wissenschaftlich Beschäftigte*r wegen Wechsel in den Bereich Technik und Verwaltung, Bestellung einer*s Strahlenschutzbevollmächtigten bzw. stellv. Strahlenschutzbevollmächtigten, Bestellung einer*s Sicherheitsbeauftragten, Bestellung einer*s Brandschutzbeauftragten, Umsetzung, Versetzung an eine andere Universität und die Hinausschiebung des Renteneintrittsalters.

Neben den personenbezogenen Personalmaßnahmen hat der Personalrat im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts die Interessen der Beschäftigten bei diesen Vorhaben vertreten:

- Pilotbetrieb e-Dienstreise
- Korruptionspräventionsrichtlinie der BUW
- Einführung Matrix Synapse
- Angemessenheit der Probezeit gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG

Die Mitbestimmung ist das stärkste Beteiligungsrecht des Personalrates. Ohne seine Zustimmung kann die Maßnahme nicht vollzogen werden. Bevor der Personalrat seine Zustimmung zu einer Personalmaßnahme

verweigert, muss er diese mit der Dienststelle erörtern, um eine Einigung zu erzielen. Im Jahr 2024 hat der Personalrat 34 Personalmaßnahmen mit der Dienststelle erörtert (eine mehr als im Jahr 2023). Bei beinahe allen Maßnahmen konnte eine Einigung herbeigeführt werden. Den Antrag auf Genehmigung von Dauerüberstunden hat der Personalrat allerdings abgelehnt.

Im Rahmen der Mitbestimmung befinden sich Dienststellenleitung und Personalrat auf Augenhöhe.

Weitere, schwächere Beteiligungsrechte des Personalrates sind die Mitwirkung und die Anhörung. Zur Mitwirkung und Anhörung wurden dem Personalrat u.a. Stellenausschreibungen, Ausschreibungsverzichte, Auflösungsverträge, automatische Verlängerung um Zeiten der Beurlaubung oder um Zeiten von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit sowie um Zeiten von Mutterschutz oder Elternzeit und Mitteilungen über die Verlängerung der Teilzeit wegen Elternzeit vorgelegt.

Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurde der Personalrat informiert über den Bericht der Unfallkasse, die Bestellungen zur*m Sicherheitsbeauftragten, über verschiedene Unfallanzeigen, Verwendung von Gefahrenstoffen, Meldungen zum Mutterschutz, über Gespräche zur betrieblichen Wiedereingliederung nach längerer Krankheit (BEM-Gespräche) und die stufenweise Wiedereingliederung von Beschäftigten.

2.2. Stellenbesetzungsverfahren

Der Personalrat ist an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt, sobald eine Stelle ausgeschrieben werden soll. Stellenausschreibungen werden dem PR-Wiss zur Mitwirkung vorgelegt. Der Personalrat hat im Jahr 2024 an 200 Ausschreibungen mitgewirkt. Wie auch in den vergangenen Jahren wurden Änderungsvorschläge problemlos akzeptiert. Der Personalrat achtet bei den Stellenausschreibungen vor allem auf den Befristungsgrund und darauf, dass die Ausschreibungen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (insbes. mindestens drei Jahre Vertragslaufzeit für Promotionsstellen) und dem „Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen

für das Hochschulpersonal“ (insbes. eine Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr) übereinstimmen und die geforderte Lehrverpflichtung dem Stellenumfang entspricht. Seit 2020 besteht der Personalrat bei den Ausschreibungen darauf, dass in der Post-Doc-Phase in der Regel volle Stellen angeboten werden. Post-Doc-Stellen mit einem Stellenumfang von 75 % sind nur ausnahmsweise und nur mit einer guten Begründung möglich. Natürlich können Kolleg*innen in der Post-Doc-Phase auf eigenen Wunsch ihre Arbeitszeit reduzieren.

Der Personalrat hat zahlreiche Bewerbungsgespräche begleitet. Während der Gespräche sorgt er dafür, dass Ihre Rechte als Arbeitnehmer*in berücksichtigt werden. So achtet er auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, wie das Landesgleichstellungsgesetz oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Die Kolleg*innen, die die Vorstellungsgespräche für den Personalrat begleiten, beraten außerdem kompetent, wenn es z. B. um tarifrechtliche Fragen und formale Einstellungsprozesse geht.

Die Hochschulen in NRW sind verpflichtet, ihre Stellen öffentlich auszuschreiben, um auf diesem Wege die Bestenauslese sowie die Chancengleichheit zu gewährleisten. Deshalb sieht die „Dienstvereinbarung zur Handhabung von Stellenausschreibungen“ unserer Universität vor, dass nur unter bestimmten Bedingungen auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden kann, z. B. wenn eine einzustellende Person an der Einwerbung der Drittmittel beteiligt war. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, einen Ausschreibungsverzicht zu beantragen. Im Jahr 2024 hat der PR-Wiss 34 Ausschreibungsverzichten zugestimmt.

2.3. Gremienarbeit

Der PR-Wiss hat die Interessen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten in folgenden Gremien vertreten:

- Arbeitskreis gesunde Hochschule
- Arbeitsschutzausschusssitzung
- Bauinformationsgespräche
- Gleichstellungskommission

- IT-Ausschuss
- Senat

Der Vorsitzende des Personalrats nimmt regelmäßig an den Treffen der Landespersonalrätekonferenz teil.

Einmal jährlich finden die Haushaltsverhandlungen der Universität mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft statt. Auch hier nahm zu diesem Zeitpunkt die ehemalige Vorsitzende, Frau Achterberg, teil.

Wie es das Hochschulgesetz vorschreibt, hatte der Hochschulratsvorsitzende den Personalratsvorsitzenden im Jahr 2024 zu einem Informationsaustausch eingeladen.

2.4. Individuelle Beratung

Der PR-Wiss hat auch im Jahr 2024 viele Ratsuchende zu unterschiedlichen Fragen individuell beraten, z. B. bei dienstlichen Gesprächen mit der*em Vorgesetzten, Fragen rund um die Kündigung bzw. den Auflösungsvertrag, Möglichkeiten der Höhergruppierung/Beförderung, Fragen zum Thema Arbeitsbelastung, Promotionsrechte und zu den vertraglichen Befristungsgrundlagen.

Welche Folgen hat eine persönliche Beratung? Anders gefragt, was passiert danach? Die Antwort darauf hängt allein von der ratsuchenden Person ab. Manchmal möchten sich Kolleg*innen einfach ihr Problem „von der Seele“ reden. Manchmal ist ein Gespräch mit der fachvorgesetzten Person gewünscht oder aber eine anwaltliche Beratung. Der Personalrat entscheidet nicht über die weitere Vorgehensweise, sondern Sie allein. Er stellt Ihnen Ihre Möglichkeiten vor und bespricht mit Ihnen das Für und Wider und begleitet Sie bei jedem Schritt, wenn Sie es wünschen. Selbstverständlich unterliegen alle Gespräche mit dem Personalrat der strikten Vertraulichkeit.

2.5. Interne Prozessbegleitung

Der PR-Wiss hat an folgenden internen Veranstaltungen und Entwicklungsprozessen teilgenommen:

- Gespräch HSW zur leerstehenden „Kaffeebar im Grünen“ (mittlerweile wieder eröffnet).
- Harmonisierung der Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit im ZIM für Beschäftigte im Bereich Wissenschaft mit der Dienstvereinbarung im Bereich Technik und Verwaltung.
- Gespräche über die Einrichtung eines Dauerstellenkonzepts.
- Vertragslaufzeit der WHF-Verträge (in der Regel min. 12 Monate und Ausnahmen von dieser tarifvertraglichen Regelung).
- Planung zur Einführung der E-Personalakte
- Umsetzung der Einführung der E-Dienstreise
- Mindesttemperaturen in den Büros im Winter
- Erarbeitung einer Antidiskriminierungsrichtlinie
- Vorgespräche über die Einführung einer Dienstvereinbarung „Sabbatical“. Aufgrund der engen Abstimmung zwischen beiden Personalräten finden im Jahr 2025 hierzu gemeinsame Arbeitstermine mit dem PR-TuV statt.
- Aufgrund uneinheitlicher Auslegung der Möglichkeit zwischen Weihnachten und Jahreswechsel Urlaub zu nehmen, fanden Gespräche mit der Hochschulleitung und dem Personaldezernat statt.

2.6. „Vierteljahresgespräch“

Die Hochschulleitung und der Personalrat treffen sich regelmäßig zum Austausch im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit (das sog. Vierteljahresgespräch).

Im Jahr 2024 hat sich der Personalrat im Januar, April, August und Oktober mit der Rektorin Prof. Wolff, der Kanzlerin Frau Dr. Löffler und der Personaldezernentin Frau Heinrich getroffen. Hier die wichtigsten Themen:

- Die Situation der Hilfskräfte an der BUW (Tarifvertrag)
- Dauerstellen für Daueraufgaben (Dauerstellenkonzept)
- Parksituation am Campus Griffenberg
- Sanierungsbedarf der BUW
- Temperaturregelung

2.7. Gute Zusammenarbeit

Eine erfolgreiche Personalratsarbeit ist auch das Ergebnis der konstruktiven Zusammenarbeit der zuständigen Abteilungen und Gremien im Hause. Für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit bedankt sich der PR-Wiss bei:

- den Mitarbeiter*innen der Verwaltung
- der Hochschulleitung
- der Gleichstellungsbeauftragten
- dem Personalrat der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung
- der Schwerbehindertenvertretung
- Darüber hinaus engagierte sich der PR-Wiss im Rahmen des Netzwerks „Beratung und Beschwerde“, welches von der Prorektorin für Gleichstellung und Vielfalt initiiert wurde und von der Anti-Diskriminierungsbeauftragten, Frau Potenza, organisiert wird. Hier koordinieren sich alle Stellen, die für Mitarbeiter*innen beratend tätig sind, um ihre Arbeiten aufeinander abzustimmen.

Genauso wichtig für die fruchtbare Personalratsarbeit ist die gute Zusammenarbeit mit Ihnen durch Ihre Kritik und Anregungen. Deshalb scheuen Sie sich nicht, uns zu kontaktieren, und sei es auch nur wegen der kleinen Dinge, die Sie stören oder behindern. Greifen Sie zum Telefonhörer, kommen Sie vorbei: Gemeinsam finden wir einen Lösungsweg und arbeiten an den notwendigen Fortschritten in unserer Universität.

2.8 Personalratswahlen

Am 19. Juni 2024 fanden die Wahlen zum neuen Personalrat statt. Diese finden Landesweit an allen Hochschulen im gleichen Zeitraum statt. Die Größe des Gremiums bemisst sich an der Anzahl der Beschäftigten im wiss. Bereich und liegt an der BUW in der aktuellen Wahlperiode bei (1.000 bis unter 2.000 Beschäftigte) bei 13 Mitgliedern.

Zur Wahl traten die Listen „GEW und Unterstützende“, die im neuen Personalrat mit 7 Mitgliedern, und „Liste Mittelbau“ an, die mit 6 Mitgliedern im neuen Personalrat vertreten ist. Der neue Personalrat traf sich am 25.06.2024 zur konstituierenden Sitzung und wählte Dr. Volker Mittendorf zu seinem Vorsitzenden.