

INFO

Ausgabe 2014

DER PERSONALRAT DER
WISSENSCHAFTLICH UND KÜNSTLERISCH
BESCHÄFTIGTEN DER
BERGISCHEN UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

**PR-WISS**

Einladung zur Personalversammlung

Tätigkeitsbericht 2013

Zahlen-Daten-Fakten

Informatives Potpourri

Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im PR-Wiss

Vorstand



Dr. Achterberg, Susanne
SoE
Telefon -2177, Raum O.12.15
achterberg@wiwi.uni-wuppertal.de



Dr. Platz-Schliebs, Anja
BIB
Telefon -2688, Raum BZ.07.04
platz-schliebs@bib.uni-wuppertal.de



Pusch, Henry
FB D
Telefon -2079, Raum U.11.05
pusch2@uni-wuppertal.de

Adresse

Personalrat der
wissenschaftlich und
künstlerisch Beschäftigten

Bergische Universität
Wuppertal
Gaußstrasse 20
42119 Wuppertal

Mitglieder



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



Dr. Neugebauer, Claudia
FB B
Telefon -2486, Raum M.14.34
neugebauer@uni-wuppertal.de



Dr. Halbfas, Brigitte
FB B
Telefon -3378, Raum O.11.34
halbfas@uni-wuppertal.de

So erreichen Sie uns:

Gebäude O
Ebene 12
Räume 14 / 15

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



Dr. Harenberg, Torsten
FB C
Telefon -3521, Raum D.09.03
harenberg@physik.uni-wuppertal.de



Dr. Constapel, Marc
FB C
Telefon -2778, Raum L.11.07
constapl@uni-wuppertal.de



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



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



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

Ersatzmitglieder



Dr. Bohrmann-Linde, Claudia
FB C
Telefon -2506, Raum L.13.02
bohrmann@uni-wuppertal.de



Dr. Merino-Claros, Emilia
FB A
Telefon -3312, Raum O.10.13
merino@uni-wuppertal.de



O'Neill, Marie
FB A
Telefon -2350, Raum O.09.21
oneill@uni-wuppertal.de



Zulauf, Bert
ZIM
Telefon -2136, Raum T.11.22
zulauf@uni-wuppertal.de



Dr. Schultes, Joachim
ZIM
Telefon -2239, Raum P.05.12
joachim.schultes@uni-wuppertal.de

Sekretariat



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

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	5
Einladung zur Personalversammlung.....	6
1. Tätigkeitsbericht.....	7
1.1. Personalmaßnahmen	7
1.2. Begleitung von Bewerbungsverfahren.....	7
1.3. Stellenausschreibung.....	8
1.4. Gremienarbeit	8
1.5. Fortbildung.....	9
1.6. Kodex Gute Arbeit.....	9
1.7. Gute Zusammenarbeit	10
2. Zahlen – Daten – Fakten	10
2.1. Hilfskraftbeschäftigte	10
2.1.1. Wissenschaftliche Hilfsfachkräfte (WHF).....	11
2.1.2. Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK).....	11
2.2. Wissenschaftliche Beschäftigte.....	13
3. Informatives Potpourri	15
3.1. Wissenschaftliche Hilfsfachkräfte und wissenschaftliche Hilfskräfte	15
3.2. Beamtenbesoldung	16
3.3. Freistellung zur Pflege kranker Kinder.....	16
3.4. Das Hamburger Modell.....	17
3.5. For men only	19
3.6. Erholungsurlaub	19
3.7. Hochschulzukunftsgesetz.....	20

Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir hoffen, dass wir auch in diesem Jahr wieder für Sie interessante Themen gefunden haben.

Das Jahr 2014 stand im Zeichen der Diskussion um das Hochschulzukunftsgesetz NRW. Nun ist es in Kraft getreten und wird an unserer Universität in absehbarer Zeit in der Grundordnung umgesetzt. Näheres dazu erfahren Sie in diesem Info und auf unserer Personalversammlung, zu der wir Sie ganz herzlich einladen.

Dr. Susanne Achterberg
Vorsitzende PR Wiss

Einladung zur Personalversammlung

der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
der Bergischen Universität Wuppertal

**Am Montag, den 08.12.2014, um 11 Uhr
im neuen Senatssaal K.11.07**

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Aussprache zum Tätigkeitsbericht 2013
3. „Das neue Hochschulzukunftsgesetz und seine arbeitsrechtlichen Folgen für Beschäftigte“. Referentin: Ute Lorenz (GEW)
4. Verschiedenes

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

1. Tätigkeitsbericht. Oder: Was war unser Alltagsgeschäft im Jahr 2013?

Der Personalrat hat die Aufgabe, die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen zu überwachen. Um dem nachkommen zu können, beteiligt sich der PR Wiss an anstehenden Maßnahmen der Dienststelle durch Mitbestimmung oder Mitwirkung. Stimmt der Personalrat nicht zu, kann die Maßnahme nicht durchgeführt werden, bevor nicht in einem genau vorgeschriebenen Verfahren unter Einbeziehung höherer Instanzen Einigung erzielt wurde. Dies kann auch zu einer endgültigen Zurückweisung der vorgesehenen Maßnahme durch den Personalrat führen. Die Mitwirkung ist ein schwächeres Recht des Personalrates. Die Dienststelle kann die geplanten Maßnahmen unter Angabe von stichhaltigen Gründen trotz der Einwendungen des Personalrates durchführen.

Im Jahr 2013 hat der PR Wiss wöchentlich getagt, um diese Aufgabe sorgfältig und zeitnah ausüben zu können.

1.1. Personalmaßnahmen

Insgesamt 1742 Personalmaßnahmen wurden zur Mitbestimmung vorgelegt. Diese untergliedern sich nach folgenden Statusgruppen:

755 wissenschaftliche Mitarbeitende (297 Frauen, 458 Männer), 987 wissenschaftliche Hilfskräfte (500 Frauen, 487 Männer) und im Sommersemester 2014 253 Lehrbeauftragte ab vier Stunden (131 Frauen, 122 Männer).

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden gab es 211 Anträge auf Neuanstellung, hiervon wurden acht Beschäftigte (3 Frauen, 5 Männer) unbefristet eingestellt. Um die Weiterbeschäftigung der Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten wurden 413 Anträge gestellt, darunter elf Anträge auf unbefristete Weiterbeschäftigung (6 Frauen, 5 Männer). Bei den weiteren Personalmaßnahmen handelt sich z.B. um Änderungen der Arbeitszeit.

1.2. Begleitung von Bewerbungsverfahren

Der Personalrat hat zahlreiche Bewerbungsgespräche begleitet. Im Vorfeld der Gespräche findet folgendes Prozedere statt:

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist werden die Termine für die Vorstellungsgespräche mit dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten geplant. Wegen der großen Menge an Vorstellungsgesprächen, die von den Interessensvertretungen wahrgenommen werden, muss eine Vorlaufzeit von 10

– 14 Tagen einkalkuliert werden. Damit sich die Vertreterin, der Vertreter des PR Wiss auf das Gespräch vorbereiten kann, erhält sie/er vorab die Bewerbungsunterlagen der Eingeladenen, ebenso Fragebögen und Tests (LPVG §72 (4) 17), die den Bewerberinnen, Bewerbern vorgelegt werden sollen.

Während der Gespräche achtet der Personalrat auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgabe, wie das Landesgleichstellungsgesetz oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

1.3. Stellenausschreibung

Stellenausschreibungen werden dem Personalrat zur Mitwirkung vorgelegt. Der Personalrat hat im Jahr 2013 an 130 Stellenausschreibungen mitgewirkt. Wie auch in den vergangenen Jahren wurden Änderungsvorschläge problemlos akzeptiert.

Die „Dienstvereinbarung zur Handhabung von Stellenausschreibungen“ sieht vor, dass nur unter bestimmten Bedingungen auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden kann. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, in Einzelfällen einen Ausschreibungsverzicht zu beantragen. Bei der Begründung des Ausschreibungsverzichts ist der Anteil von Frauen und Männern im Lehrgebiet, Fach bzw. Fachbereich anzugeben und darzulegen, in wieweit auf dem Arbeitsmarkt adäquate Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen. Im Jahr 2013 hat der Personalrat 51 Ausschreibungsverzichten zugestimmt. Nähere Informationen zum Ausschreibungsverzicht finden sich unter:

http://www.prwiss.uniwuppertal.de/fileadmin/download_prwiss/offen/pub/Dienstvereinbarung_zur_Stellenausschreibung.pdf (Stand: 4.11.2014).

1.4. Gremienarbeit

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

- Arbeitskreis gesunde Hochschule
- Arbeitsschutzausschusssitzung
- Baubesprechung
- BEM-Team
- Gleichstellungskommission
- IT-Ausschuss
- Landespersonalrätekonferenz
- Senat
- Wirtschaftsausschuss

1.5. Fortbildung

Der PR Wiss hat an folgenden Fortbildungen teilgenommen:

- Personalvertretungsrecht intensiv
- Landespersonalrätekonferenz
- Erfahrungsaustausch für Personalräte in Wirtschaftsausschüssen
- Betriebswirtschaftliche Grundlagen der Wirtschaftsausschussarbeit
- 7. GEW-Wissenschaftskonferenz „Aufstieg oder Ausstieg? Wissenschaft zwischen Doktorhut und Katheder“
- Rund um das Arbeitszeugnis
- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz
- Einführung in das Arbeitsrecht I und II
- Das Initiativrecht des Personalrats
- TV-L, Tarifsystematik der Tarifverträge

1.6. Kodex Gute Arbeit

Die Weiterentwicklung des Kodex Gute Arbeit für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der BUW stand die letzten anderthalb Jahre vor allem im Zeichen des Hochschulzukunftsgesetzes (HZG NRW). Bis kurz vor der Verabschiedung im Landtag war darüber verhandelt worden, wie verbindlich und weitreichend die rot-grüne Landesregierung die Arbeitsbedingungen an Hochschulen und Universitäten gesetzlich vorgeben wird. Das HZG hat gute Beschäftigungsbedingungen im § 34a verankert und kann für Personalangelegenheiten ein neues rechtliches Instrumentarium, die sog. Rahmenvorgaben (§ 6 Abs. 5 HZG NRW), erlassen. Das Ministerium für Wissenschaft und Forschung (MiWF) hatte hierbei den „Kodex gute Arbeit“ im Blick, der von den vereinigten Dienstleistungsgewerkschaften im Jahre 2013 entwickelt worden ist¹. Gleichwohl haben sich Gewerkschaften und vielmehr die Landespersonalrätekonferenz vom HZG NRW eindeutig mehr versprochen. Nun bleibt abzuwarten, welche Hochschulen und Universitäten in NRW mit den Personalräten bessere Arbeits- und Promotionsbedingungen vereinbaren, und welche Fortschritte für die Beschäftigten und Promovierenden hier im Einzelnen erreicht werden können. An unserer Universität haben Personalrat und Rektor bereits vereinbart, dass es ein solches Konzept geben wird. Dem PR Wiss ist nun sehr daran gelegen, die

¹Siehe S. 4 in: http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gesetze/HZG_in_Stichworten.pdf (Stand: 4.1.2014).

Themen Kodex Gute Arbeit, kollegiale Zusammenarbeit und exzellente Nachwuchsförderung an der BUW gemeinsam mit dem Rektor zügig zu konkretisieren.

1.7. Gute Zusammenarbeit

Für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit bedankt sich der PR Wiss herzlich bei:

- der Gleichstellungsbeauftragten,
- den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung,
- dem Personalrat der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung,
- dem Rektor und
- der Schwerbehindertenvertretung.

2. Zahlen – Daten – Fakten

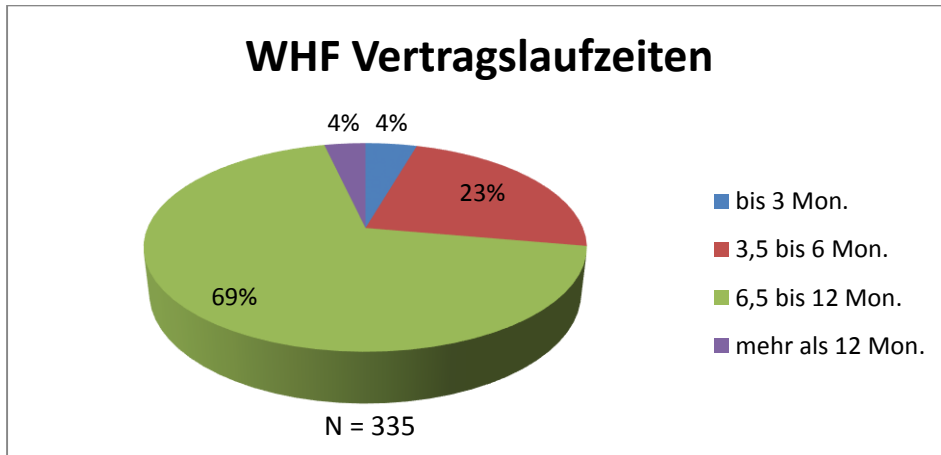
Wie bereits in 1. ausgeführt, ist der PR Wiss bei Personalmaßnahmen mitbestimmungspflichtig. Insofern hat er einen Überblick über die Vertragslaufzeiten und den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit bei den wissenschaftlichen Beschäftigten und wissenschaftlichen Hilfskraftbeschäftigten.

2.1. Hilfskraftbeschäftigte

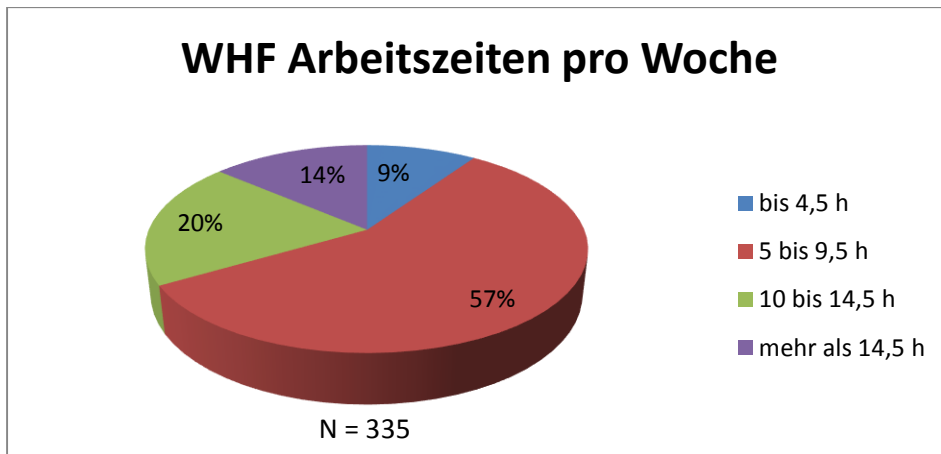
Als Hilfskräfte waren zum Stichtag der Datenauswertung im Oktober dieses Jahres 409 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Hilfskräfte um 94 Beschäftigte angestiegen. Auf der Ebene der Hilfskräfte sind Frauen im Vergleich zu Männern leicht überrepräsentiert (54% w; 46% m). Allerdings kehrt sich das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zugunsten des männlichen Geschlechts um.

2.1.1. Wissenschaftliche Hilfsfachkräfte² (WHF)

Die Vertragslaufzeiten der WHF bewegen sich vornehmlich in einem Zeitraum von sechseinhalb bis zwölf Monaten (69%). Vertragslaufzeiten von unter drei Monaten und über einem Jahr kommen kaum vor (jeweils 4%).



Der maximale Stundenumfang einer WHF beträgt 19 Wochenstunden. An der BUW liegt der Stundenumfang eher im unteren Bereich. Wie die Grafik zeigt, haben die meisten Verträge ein Volumen von 5 bis 9,5 Stunden pro Woche (57%).

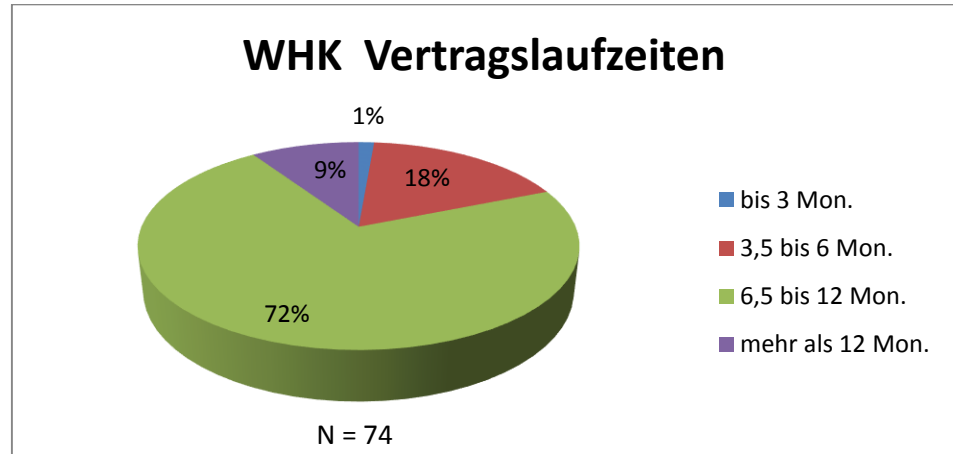


2.1.2. Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)

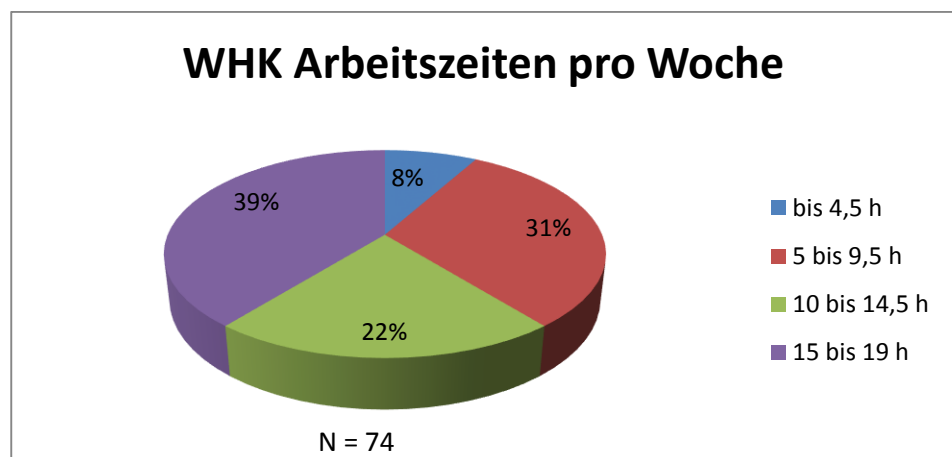
Die Vertragslaufzeiten der WHK bewegen sich ebenfalls mehrheitlich von sechseinhalb bis zwölf Monaten (72%). Dies kann zwei Dinge bedeuten: Einerseits kann dies

² Für weitere Infos siehe auch 3.1.

ein Indikator für die besonders prekäre Arbeitssituation der Kolleginnen und Kollegen auf WHK-Stellen sein, andererseits kann dies aber auch bedeuten, dass WHK-Stellen nur als vorübergehende Finanzierung genutzt werden. Um hier Klarheit zu erhalten, wird der PR Wiss die Daten künftig in neuer Form aufbereiten.



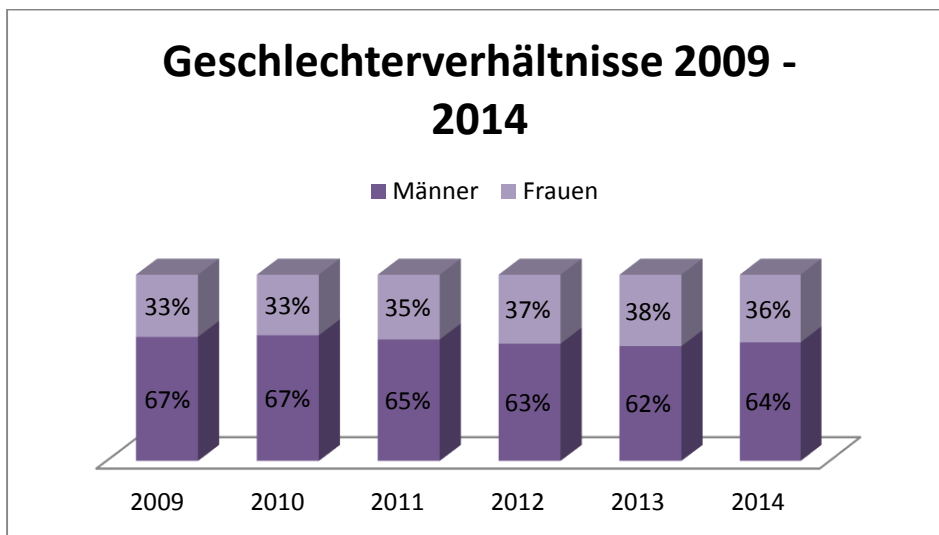
Wissenschaftliche Hilfskraftverträge sind ebenfalls auf einen Umfang von 19 Wochenstunden begrenzt. Die meisten WHK's haben eine Wochenarbeitszeit von 15 – 19 Stunden (39%). 39% (31% + 8%) der Kolleginnen und Kollegen arbeiten in der Woche weniger als 9,5 Stunden. An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass alle Arbeitsverträge mit einem Umfang von höchstens 9,5 Wochenstunden nicht unter die Sechs-Jahres-Regel des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-ZeitVG) fallen. Diese zeitlich begrenzten Tätigkeiten fließen aber auch nicht als Erfahrungszeit in die Stufe als wissenschaftliche Beschäftigte ein.



2.2. Wissenschaftliche Beschäftigte

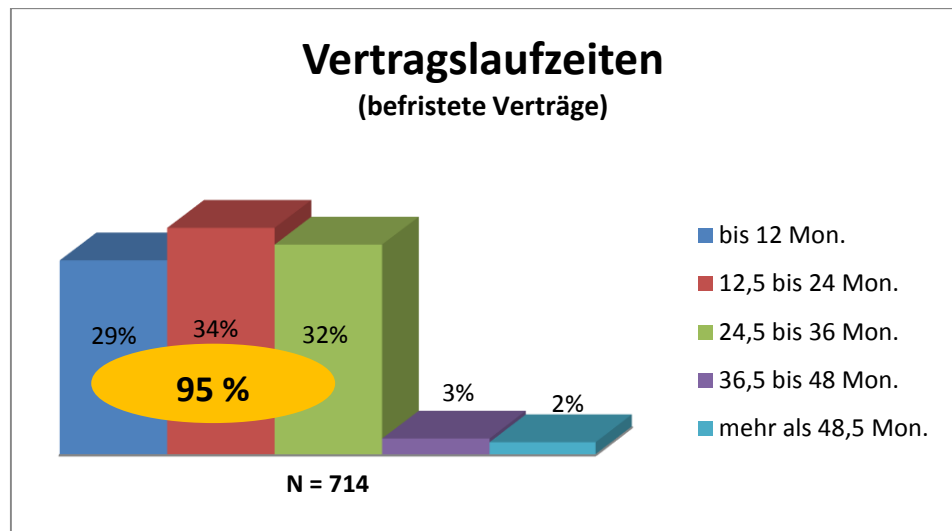
Im Oktober 2014 waren an der Bergischen Universität 913 wissenschaftliche Beschäftigte angestellt, 36% Frauen und 64% Männer. Im Vergleich zum Jahr 2013 sind demnach 63 Beschäftigte mehr eingestellt worden. Derzeit arbeiten 814 wissenschaftliche Angestellte, 75 wissenschaftliche Beamte, 7 abgeordnete Lehrkräfte und 17 wissenschaftliche Beamte auf Zeit an der Universität.

Die Betrachtung des Geschlechterverhältnisses zeigt, dass Geschlechterparität auf der Ebene der wissenschaftlichen Beschäftigten noch lange nicht erreicht ist. Vielmehr setzt sich die langjährige Unterrepräsentation von Frauen auch im Jahre 2014 unverändert fort. Darüber hinaus ist der Anteil von Wissenschaftlerinnen dem leichten Aufwärtstrend der vergangenen Jahre in diesem Jahr sogar wieder leicht rückläufig.

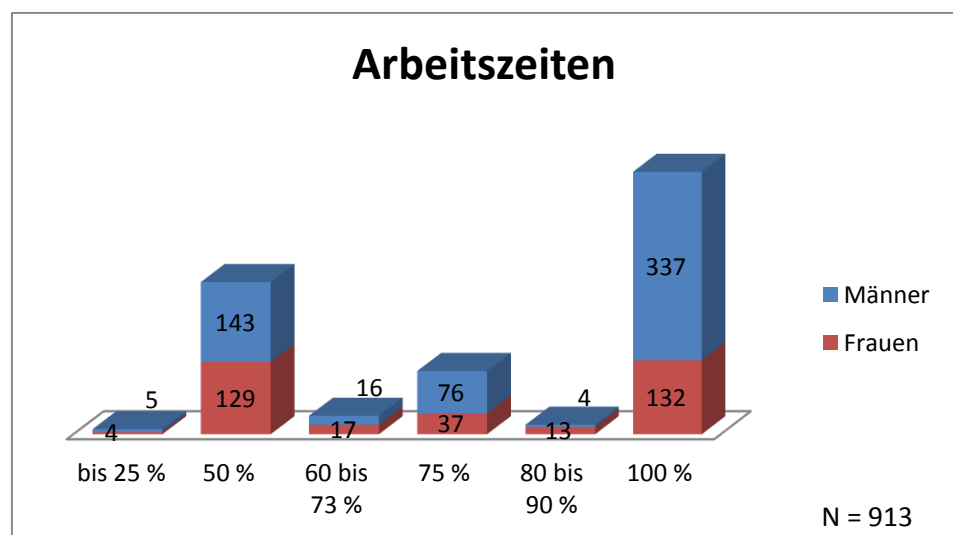


Die Mehrheit der wissenschaftlichen Beschäftigten hat befristete Arbeitsverträge (78%). Nur 22% der Mitarbeitenden sind unbefristet. Der Geschlechterunterschied bei den unbefristeten Stellen bleibt weiterhin auffällig, da 66% (132) mit Männern aber nur 34% (67) mit Frauen besetzt sind.

Die Laufzeit der befristeten Verträge liegt mehrheitlich unter 3 Jahren (95%). Leider hat sich der Anteil der Arbeitsverträge mit einer Laufzeit unter 12 Monaten im Vergleich zum Vorjahr wieder erhöht (23% im Jahr 2013; 29% im Jahr 2014). Trotz der öffentlich breit geführten Diskussion um die prekären Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus und Nachwuchses in Deutschland, hat sich also an der Bergischen Universität noch nichts geändert, was die vertragliche Dauer betrifft. Dies zeigt einmal mehr den dringenden Handlungsbedarf und die Notwendigkeit eines Rahmenkodexes für gute Beschäftigungsbedingungen. Das Problem der prekären Beschäftigungsverhältnisse löst sich leider nicht von selbst.



Etwas mehr als die Hälfte aller wissenschaftlichen Beschäftigten arbeitet derzeit auf einer Vollzeitstelle (51%), laut Tarifvertrag sind das in NRW in der Woche 39 Stunden, 50 Minuten. Die Vollzeitstellen werden überwiegend von Männern (72%) besetzt. Auch Verträge mit einem dreiviertel Stundenumfang werden hauptsächlich mit Männern abgeschlossen (67%) und deutlich weniger mit Frauen (33%). Erst wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auf 50% sinkt, wird das Geschlechterverhältnis ausgewogen. 53% der wissenschaftlich beschäftigten Männer arbeiten auf einer halben Stelle und 47% der wissenschaftlich beschäftigten Frauen. Die Bergische Universität schließt Arbeitsverträge unter 50% nur in gut begründeten Ausnahmefällen ab (derzeit sind es 9 Verträge).



3. Informatives Potpourri

Auch in diesem Info haben wir wieder Themen herausgegriffen, die uns am Herzen lagen. Wir hoffen, dass auch für Sie etwas Informatives dabei ist.

3.1. Wissenschaftliche Hilfsfachkräfte und wissenschaftliche Hilfskräfte

An der BUW gibt es unterschiedliche Hilfskraftstellen – WHK und WHF. Aber was das genau bedeutet, ist den wenigsten klar. Zwischen den verschiedenen Hilfskraftstellen gibt es, neben den Lohnunterschieden, noch einen weiteren entscheidenden Unterschied: Wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (WHK) müssen ein Diplom, Magister, Master oder erstes Staatsexamen haben. Wissenschaftliche Hilfsfachkräfte (WHF) benötigen einen ersten Studienabschluss, meistens den Bachelor.

Arbeitsinhalte und Entlohnung

Die Arbeitsinhalte der Hilfskraftstellen sind vom Prinzip ähnlich. Es geht darum, dass man Einblicke in die Wissenschaftsarbeit und den Hochschulbetrieb bekommt. Dazu zählen Aufgaben in Forschung und Lehre, aber auch damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten.

Die Bezahlung von Hilfskräften ist nicht tariflich geregelt, sondern jede Hochschule legt den Stundenlohn selbst fest. Derzeit bekommen an der BUW WHF 12,53 € pro Stunde und WHK 16,61 € pro Stunde. Es gibt keine Jahressonderzahlungen, aber bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Arbeitszeit und Urlaub

Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt und darf maximal 19 Wochenstunden betragen. Die Verteilung der Arbeitszeit wird mit den Vorgesetzten abgesprochen, wobei die gesetzlichen Regelungen beachtet werden müssen: Ein Arbeitnehmer darf in der Regel 8 Stunden pro Tag, jedoch maximal 10 Stunden pro Tag arbeiten. Außerdem muss man bei einer Arbeitszeit von mindestens 6 Stunden am Tag eine Pause von 30 Minuten machen. Als Hilfskraft hat man gesetzlichen Anspruch auf vier Wochen Urlaub pro Jahr.

3.2. Beamtenbesoldung

Im Frühjahr 2013 hatten sich Gewerkschaften und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) tariflich geeinigt. Die zwei Jahre gültige Tarifeinigung sah eine Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-L um 5,68 Prozent vor und einen einheitlichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen pro Jahr. Beamtinnen und Beamte der oberen Besoldungsstufen sollten dagegen wegen der angespannten Haushaltslage des Landes NRW für zwei Jahre auf eine Erhöhung ihrer Bezüge verzichten.

Mit seinem Urteil vom 1. Juli 2014 hat der nordrhein-westfälische Verfassungsgerichtshof diese Entscheidung des Landes NRW für verfassungswidrig erklärt.

Am 22. August 2014 haben die rot-grüne Landesregierung nach Gesprächen mit den Gewerkschaften DGB NRW, Deutscher Beamtenbund NRW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW, Verdi NRW, Gewerkschaft der Polizei NRW und der Deutschen Steuergewerkschaft eine Einigung für eine nachträgliche Erhöhung der Bezüge der oberen Gehaltsgruppen erzielt: Es ist für alle Besoldungsgruppen ab A 11 für 2013 eine prozentuale Erhöhung um 1,5 % und ein Festbetrag von 30 Euro pro Monat (369 Euro jährlich) vorgesehen. Für das Jahr 2014 beträgt die prozentuale Erhöhung für alle Besoldungsgruppen ab A 11 1,5 % zuzüglich eines Festbetrages in Höhe von 40 Euro pro Monat (492 Euro jährlich). Die Anpassung erfolgt für beide Jahre für die Besoldungsgruppen A 11 und A 12 um 4 Monate und für alle anderen Besoldungsgruppen ab A 13 um 8 Monate zeitlich verzögert. Die Auszahlung der sich ergebenden Nachzahlungsbeträge soll Ende November erfolgen. Das LBV (Landesamt für Besoldung und Versorgung) hat bereits angekündigt, dass es dadurch zu Bearbeitungsengpässen kommen wird, die auch Auswirkungen auf die nichtverbeamteten Beschäftigten haben werden³.

3.3. Freistellung zur Pflege kranker Kinder⁴

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zur Pflege und Betreuung ihres erkrankten bzw. pflegebedürftigen Kindes. Voraussetzung ist, dass sie nach ärztlichem Attest ein krankes Kind betreuen müssen, und die Betreuung durch eine andere im Haushalt lebende Person nicht möglich oder zumutbar ist. Gegenüber dem Arbeitgeber besteht dann Anspruch auf:

- Bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn sie für kurze Zeit (nach herrschender Rechtsprechung sind dies ca. fünf Arbeits-

³ Siehe Hausmitteilung 49: https://bscw.verwaltung.uni-wuppertal.de/pub/bscw.cgi/d5303292/2014_49.pdf

⁴ Wörtlich entnommen aus: <http://www.familien-wegweiser.de/wegweiser/stichwortverzeichnis.did=40872.html> (Stand: 4.11.2014).

tage) mit ärztlichem Attest der Arbeit fernbleiben müssen und arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist. In vielen Fällen ist diese Möglichkeit durch den Arbeits- bzw. Tarifvertrag ausgeschlossen.

- Unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Dies trifft immer dann zu, wenn die Voraussetzungen zur bezahlten Freistellung nicht vorliegen und das Kind jünger als zwölf Jahre oder behindert und hilfebedürftig ist, und keine andere im Haushalt lebende Person diese Aufgabe übernehmen kann.

Der Freistellungszeitraum beträgt für

- Elternpaare: pro Kind und Elternteil zehn Arbeitstage im Kalenderjahr, bei mehreren Kindern maximal 25 Arbeitstage je Elternteil
- Alleinerziehende: pro Kind 20 Arbeitstage im Kalenderjahr, bei mehreren Kindern maximal 50 Arbeitstage.

Bei unbezahlter Freistellung zahlt die gesetzliche Krankenkasse ihren Versicherten Krankengeld. Ist die Freistellung zur Pflege und Betreuung infolge eines Unfalles des Kindes im Kindergarten, im Hort oder in der Schule sowie auf dem Weg dorthin oder nach Hause erforderlich, wird Krankengeld von der Unfallversicherung gezahlt. Für Beamte und Beamtinnen gelten entsprechende Regelungen, die beim jeweiligen Dienstherrn erfragt werden können.

3.4. Das Hamburger Modell⁵

Das **Hamburger Modell** ermöglicht eine stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Geregelt ist das Hamburger Modell in § 74 SGB V und gleich lautend für den Fall behinderter oder konkret von Behinderung bedrohter Menschen in § 28 SGB IX.

Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation. Der Träger ist deshalb die Krankenkasse - bei Beamten und Beamtinnen der Dienstherr. Ziel ist es, arbeitsunfähige Beschäftigte nach längerer schwerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heranzuführen, um so den Übergang zur vollen Berufstätigkeit zu erleichtern. Der Arbeitnehmer stimmt mit seinem Arzt einen Eingliederungsplan ab, der dem Genesungsfortschritt des Arbeitnehmers

⁵ Wörtlich entnommen aus: www.schwvv.de.

entspricht. Die Arbeitsaufnahme kann so mit wenigen Stunden täglich beginnen und stufenweise bis zur vollen Arbeitszeit gesteigert werden. Die Dauer der Maßnahme liegt im Regelfall zwischen 6 Wochen und 6 Monaten. Die Zustimmung von Arbeitgeber und Krankenkasse ist vor Beginn der Maßnahme erforderlich. **Dazu gibt es eine neue Rechtsprechung!**

Betriebliches Eingliederungsmanagement:

Das Hamburger Modell ist jetzt immer durchzuführen! Bei vielen Arbeitgebern herrscht die Vorstellung, das Modell der stufenweisen Wiedereingliederung (so genanntes Hamburger Modell) sei nicht zwingend; hierüber könne frei entschieden werden. Dies ist nicht mehr zutreffend. Im Rahmen der notwendigen Maßnahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX gehört auch die Durchführung einer ärztlich empfohlenen stufenweisen Wiedereingliederung nunmehr zum Pflichtprogramm. Arbeitgeber, die daher das Hamburger Modell ablehnen, müssen mit Schadensersatzansprüchen rechnen. Welche Grundsätze hier gelten, hat nun das Landesarbeitsgericht Hamm in einem aktuellen Urteil entschieden.

LAG Hamm, Urteil v. 04.07.2011 - 8 Sa 726/11

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollte der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275 SGB V) einholen. Bei Beamtinnen und Beamten tritt an die Stelle des Medizinischen Dienstes der Amtsarzt.

Während der Maßnahme erhält der Arbeitnehmer weiterhin Krankengeld. Es besteht kein weiterer Anspruch auf Vergütung. Der Arbeitnehmer ist weiterhin arbeitsunfähig erkrankt⁶. Der Arbeitgeber hat mithin keinen Anspruch auf die Arbeitsleistung.

Die Wiedereingliederungsmaßnahme kann von Seiten des Betroffenen aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden. Nimmt der Betroffene an 7 Tagen nicht an der Maßnahme teil, so gilt diese als gescheitert. In Einzelfällen kann ein Fortbestand

⁶ Beamte sind in dieser Zeit wieder im Dienst und können z.B. Urlaub nehmen.

der Maßnahme über die 7-Tage-Regelung hinaus angestrebt werden, wenn Aussicht auf einen positiven Abschluss des Hamburger Modells besteht. Urlaub kann i.d.R. in dieser Zeit nicht abgewickelt werden.

Allerdings ist der Arbeitgeber auch im Ausgangspunkt nicht verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung zu schließen, die diesem die Wiedereingliederung ermöglicht.

3.5. For men only

Liebe Kollegen,

der wissenschaftliche Personalrat wird von der Verwaltung über eine bevorstehende Mutterschaft obligatorisch informiert. So können wir die Kolleginnen mit Broschüren vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend über Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit informieren. Väter oder werdende Väter kennen wir aufgrund dieses Verfahrens leider nicht. Melden Sie sich bei uns, wenn Sie Fragen zum Elterngeld oder zur Elternzeit haben. Die Broschüren des Bundesministeriums werden laufend neu bestellt und sind somit immer auf dem aktuellen Stand.

3.6. Erholungsurlaub

Mitarbeitende haben nach § 26 TV-L in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage. Jedem Mitarbeitenden – egal ob in Teil- oder Vollzeit arbeitend – stehen sechs Wochen Urlaubszeit zu. Um auf diese Wochenzahl zu kommen, erhält ein Mitarbeitender mit einer

Fünf-Tage-Woche	30 Urlaubstage
Vier-Tage-Woche	24 Urlaubstage
Drei-Tage-Woche	18 Urlaubstage
Zwei-Tage-Woche	12 Urlaubstage
Ein-Tage-Woche	6 Urlaubstage.

Schwerbehinderte haben nach §125 SGB IX Anspruch auf eine Woche Erholungsurlaub mehr, d.h., je nach wöchentlicher Arbeitszeit, bis zu fünf zusätzliche Urlaubstage. Die Schwerbehinderung muss dafür im Dezernat 4 angezeigt worden sein.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, so steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach §5 Bundesurlaubsgesetz zu.

Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. Dabei sollte den Mitarbeitenden eine mindestens zweiwöchige Erholungsphase am Stück ermöglicht werden (§ 26 TV-L, § 8 EUV).

Der Urlaubsanspruch des Kalenderjahres kann in das Folgejahr übertragen werden – und zwar bis zum 31.12. Danach verfällt der Anspruch auf den Resturlaub (§ 40, Nr. 7, Sonderregelungen TV-L, § 8 EUV, Abs. 2).

Bei Krankheit während des Urlaubs ist die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen, damit der Anspruch auf Urlaub erhalten bleibt (§ 9 BUrtG, §10 EUV). Gesetzliche Urlaubsansprüche während einer länger andauernden Krankheit oder während der Elternzeit verfallen nicht.

Sollten Sie Fragen bezüglich des Erholungsurlaubs haben, z.B. bei Übergang in den Ruhestand, bei Arbeitgeberwechsel oder Abgeltungsanspruch, können Sie gerne im Büro des PR Wiss einen Beratungstermin vereinbaren.

3.7. Hochschulzukunftsgesetz

Die Novellierung des seit 2006 geltenden sog. Hochschulfreiheitsgesetzes hat in NRW zu einem heftigen Streit zwischen der rot-grünen Landesregierung und den Hochschulleitungen, den Vorsitzenden der Hochschulräte und Vertreterinnen und Vertretern aus der Wirtschaft geführt. In diesem Streit ging es vor allem um die Sorge, dass mit dem geplanten Hochschulzukunftsgesetz die Autonomie der Hochschulen und Universitäten in unerträglichem Maße beschnitten werden sollte. Auch die Personalräte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten und die Gewerkschaften hatten Bedenken gegenüber dem geplanten Gesetz, insbesondere bezüglich der Fragen, ob die prekären Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft hierdurch eingedämmt und welchen Grad der demokratischen Mitbestimmung für die Beschäftigten erreicht werden könnte. Im September 2014 ist das Hochschulzukunftsgesetz (HZG) nun vom Landtag verabschiedet worden. Es ist am 1.10.14 in Kraft getreten. Einige Veränderungen, die der PR Wiss befürwortet, seien hier skizziert:

Beschäftigungsbedingungen:

- Nicht mehr der Hochschulrat, sondern das Wissenschaftsministerium wird als Oberste Dienstbehörde der Beamtinnen und Beamten eingesetzt.

- Hochschulen und Land handeln gemeinsam einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen aus, der Vorgaben zu Befristungen und Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsumfeld, Weiterbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement und Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält.

Transparenz und Demokratie:

- Es wird ein Landeshochschulentwicklungsplan eingeführt, der eine landespolitische Steuerung in grundsätzlichen Fragen der Hochschulen zulässt (u.a. die Abwägung überregionaler Interessen). Dieser wird im Einvernehmen mit dem Landtag aufgestellt.
- Die Entscheidung über den Landeshochschulentwicklungsplan wird an den Senat gegeben. Der Hochschulrat soll dazu künftig nur Empfehlungen und Stellungnahmen abgeben.
- Es wird die Möglichkeit einer Mitgliederinitiative in der Hochschule als direktes plebiszitäres Element eingeführt.
- Die Hochschulen werden verpflichtet, den Personalvertretungen die Beschlüsse des Arbeitgeberverbandes weiterzureichen.
- Studienbeiräte, paritätisch besetzt aus Lehrenden und Studierenden, werden eingerichtet.
- Senat und Hochschulwahlversammlung tagen grundsätzlich öffentlich.
- Der Hochschulrat muss die Tagesordnung seiner Sitzungen und seine Beschlüsse in geeigneter Weise hochschulöffentlich bekanntgeben.
- Die Rektorengehälter sind jährlich zu veröffentlichen.

Gleichstellung:

- Es wird eine 40%-Frauenquote für die Besetzung des Hochschulrates eingeführt.
- Die geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gremien wird als Muss-Regelung aufgenommen.
- Berufungen von Professorinnen und Professoren erfolgen zukünftig entsprechend einer Zielquote nach dem Kaskadenmodell.

Einige Veränderungen sieht der PR Wiss sehr kritisch. Dazu zählen folgende Punkte:

- Die Verbindlichkeit des Kodex Gute Arbeit tritt nur ein, wenn die einzelne Hochschule den Kodex tatsächlich umsetzt.

- Es sind weiterhin prekäre Beschäftigungen ohne Sozialversicherungs- oder Unfallversicherungsschutz möglich, z.B. in der Sprachen-ausbildung .
- Die Ausweitung der Personalkategorie „Lecturer“, da das hohe Lehrdeputat eine wissenschaftliche Weiterqualifikation und eigene Forschung unmöglich macht.
- Die Anforderungen an den Einsatz von Lehrbeauftragten bleiben unverändert.

Auf der Personalversammlung gibt es weitere Informationen zum Thema:

„Das neue Hochschulzukunftsgesetz und seine arbeitsrechtlichen Folgen für Beschäftigte“

Wann und wo ist der Personalrat erreichbar?

Zu den üblichen Bürozeiten können Sie jederzeit mit uns Kontakt aufnehmen.

Sie finden uns: O.12.15 / 14

Email: prwiss@uni-wuppertal.de

Tel. 2177 / 3895

Feste Beratungszeiten sind:

Mo 10 bis 11 Uhr (**Dr. Anja Platz-Schliebs**)

Mi 10 bis 11 Uhr (**Henry Pusch in U.11.05**)

Mi 12 bis 13 Uhr (**Dr. Susanne Achterberg**)

Do 15 bis 16 Uhr (**Dr. Susanne Achterberg**)

