

INFO

Ausgabe 2019

Einladung zur Personalversammlung

Tätigkeitsbericht 2018

Zahlen-Daten-Fakten

**DER PERSONALRAT DER
WISSENSCHAFTLICH UND KÜNSTLERISCH
BESCHÄFTIGTEN DER
BERGISCHEN UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

**PR-WISS**

Ihr Personalrat



Vorsitz

Dr. Achterberg
Susanne
SoE, -2177, O.12.15
prwiss@
uni-wuppertal.de

Dr. Harenberg
Torsten
Fk 4, -3521, D.09.03
harenberg@physik.
uni-wuppertal.de

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

Schrettenbrunner
Christine
ZWB, -3255, P.08.08
schrett@uni-
wuppertal.de



Dr. Setzer
Klaus-Dieter
Fk 4, -3508, G.10.08
setzer@uni-
wuppertal.de



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



Dr. Constapel
Marc
Fk 4, -2778, L.11.07
constapel@uni-
wuppertal.de



Prof. Dr. Neugebauer
Claudia
Fk 3, -2486, M.14.07
neugebauer@wiwi.
uni-wuppertal.de



Dr. Merino-Claros
Emilia
Fk 1, -3312, O.10.28
merino@uni-
wuppertal.de



Dr. Sandhoff
Marisa
Fk 4, -3521, D.09.03
sandhoff@physik.
uni-wuppertal.de



Martin
Christian
Fk 1, -3628, N.11.01
c.martin@uni-
wuppertal.de



PD Dr. Fledderjohann
Andreas
Fk 4, -2617, D.09.01
fledderj@physik.
uni-wuppertal.de

Mitglieder



Dr. Seehagen-Marx
Heike
ZIM, -2028, T.11.20
h.seehagen-marx@
uni-wuppertal.de



Frank
Kristina
Bib, -2664, BZ.07.06
frank@bib.
uni-wuppertal.de



Dr. Mittendorf
Volker
Fk 2, -2390, N.11.01
mittendo@
uni-wuppertal.de

Ersatzmitglieder

Zur Zeit in Elternzeit: Gundum, Katharina, Fk 2

Fotos der Mitglieder: Benedikt Bergenthal

PR-WISS
DER PERSONALRAT DER
WISSENSCHAFTLICH UND KÜNSTLERISCH
BESCHÄFTIGTEN DER
BERGISCHEN UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

Anschrift:
Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
Bergische Universität
Gaußstr. 20
42119 Wuppertal

Unser Büro:
Gebäude O
Ebene 12
Räume 14/15

☎ (0202) 439-2177
☎ (0202) 439-3720
✉ prwiss@uni-wuppertal.de



Schümann
Renate
-3895, O.12.14
schuermann@
uni-wuppertal.de

Sekretariat

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	4
Einladung zur Personalversammlung	5
1. Tätigkeitsbericht	6
1.1. Personalmaßnahmen	6
1.2. Stellenausschreibungen	7
1.3. Begleitung von Bewerbungsverfahren	8
1.4. Einigungsstellenverfahren	8
1.5. Gremienarbeit	9
1.6. Fortbildung	9
1.7. Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen	10
1.8. Individuelle Beratung	12
1.9. Wirtschaftsausschuss	12
1.10. Sonstige Tätigkeiten	13
1.11. Gute Zusammenarbeit	14
2. Zahlen – Daten – Fakten	15
2.1. Hilfskraftbeschäftigte	15
2.1.1. Wissenschaftliche Hilfsfachkräfte (WHF)	15
2.1.2. Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)	16
2.2. Wissenschaftlich Beschäftigte	18
2.3. Fazit	21

Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hochschulpolitisch stand das Jahr 2018 ganz im Zeichen der Diskussionen um die geplante Novellierung des Hochschulgesetzes und der Frage, welchen Stellenwert die Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal darin haben werden. Der Personalrat ist u.a. der Frage nachgegangen, wie es an unserer Universität um die Lehrbelastung der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten steht.

Dies und noch mehr Neuigkeiten gibt es auf der Personalversammlung, zu der Sie ihr PR Wiss herzlich einlädt.

Dr. Susanne Achterberg

Vorsitzende PR Wiss

Einladung zur Personalversammlung

Der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
der Bergischen Universität Wuppertal

**Am Dienstag, den 02.07.2019 um 12:15 Uhr
im Vortragssaal der Bibliothek**

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Aussprache zum Tätigkeitsbericht 2018
3. Ergebnisse der Umfrage Lehrbelastung
4. Hochschulpolitische Entwicklungen. Berthold Paschert GEW, Uwe Meyering ver.di
5. Verschiedenes

**Der PRWiss lädt Sie herzlich zu einem Mittagsimbiss nach der
Personalversammlung ein.**

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

1. Tätigkeitsbericht.

Oder: Was war unser Alltagsgeschäft im Jahr 2018?

Der Personalrat (PR Wiss) setzt sich für die Interessen und Belange der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber ein. Eine der wichtigsten Aufgaben des Personalrats ist es, darauf zu achten, dass arbeitsrechtliche Normen und tarifvertragliche Vorschriften im Sinne der Beschäftigten eingehalten werden. Er hat ferner folgende allgemeine Aufgaben:

- Unfallverhütung und Verhinderung von Gesundheitsgefahren
- Beantragung von Maßnahmen, die der Dienststelle oder deren Angehörige dienen
- Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegennehmen und auf deren Erledigung hinwirken
- Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Unterstützung der interkulturelle Öffnung der Dienststelle und der Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter
- Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten
- Anregung von Maßnahmen zum Umweltschutz.

Darüber hinaus wacht der Personalrat, gemeinsam mit der Dienststelle, darüber, „dass jede Benachteiligung von Personen wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“ (§ 62 LPVG NRW).

1.1. Personalmaßnahmen

Damit der Personalrat seine Aufgaben wahrnehmen kann, wurden ihm 2018 insgesamt 2330 Personalmaßnahmen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der BUW zur Mitbestimmung vorgelegt. Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen können nur durchgeführt werden, wenn der Personalrat zugestimmt hat. Die Maßnahmen bezogen sich auf folgende Statusgruppen: 760 wissenschaftlich Beschäftigte, 1150 wissenschaftliche Hilfskräfte und 341 Lehrbeauftragte ab vier Semesterwochenstunden.

Bei den wissenschaftlich Beschäftigten gab es 291 Anträge auf Neuanschaffung (45% Frauen, 54% Männer), hiervon wurden vier Beschäftigte unbefristet eingestellt (3 Frauen, 1 Mann). Um die Weiterbeschäftigung der Kolleginnen und

Kollegen zu gewährleisten, wurden 314 Anträge gestellt, darunter elf Anträge auf unbefristete Weiterbeschäftigung (7 Frauen, 4 Männer). Außerdem wurden im Berichtszeitraum insgesamt 24 Anträge auf Elternzeit gestellt, 12 von Kolleginnen und 12 von Kollegen. Der bundesweite Trend, wonach sich in der Dauer der Elternzeit bei Müttern und Vätern Unterschiede finden lassen, findet sich auch an unserer Universität wieder. Von den 12 Vätern hat nur einer eine zwölfmonatige Familienauszeit genommen, bei den übrigen Kollegen fällt die Auszeit deutlich geringer aus - sieben Väter haben sich sogar mit nur einem Monat Elternzeit begnügt. Frauen gehen deutlich länger in Elternzeit. Von den 12 Müttern haben 10 Kolleginnen mindestens drei Monate mit der Arbeit pausiert (hiervon nahmen sich sechs sogar eine familiäre Auszeit von neun bzw. zehn Monaten) und zwei planen nach 18 bzw. 24 Monaten aus der Elternzeit zurückzukehren.

Bei den weiteren Personalmaßnahmen handelt es sich um Änderungen der Arbeitszeit, Auflösungsanträge, Kündigungen in der Probezeit, Anordnungen von Überstunden (elfmal); Bestellungen zum Betriebsarzt und Entsendungen zur Ersthelferausbildung. Außerdem wurden dem Personalrat 21 Mutter-schutzmitteilungen und 13 Unfallanzeigen zur Kenntnis gegeben.

Ein Instrument, mit dem die Universität die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen besonders honorieren kann, ist die „zeitweise Übertragung von höherwertigen Aufgaben“. Im vergangenen Jahr wurde dieses Instrument allerdings nur einmal angewendet.

Auch im Jahr 2018 hat der PR Wiss wöchentlich getagt, um seine Aufgaben sorgfältig und zeitnah ausüben zu können.

1.2. Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen werden dem Personalrat zur Mitwirkung vorgelegt. Der Personalrat hat im Jahr 2018 an 144 Stellenausschreibungen mitgewirkt. Wie auch in den vergangenen Jahren wurden Änderungsvorschläge problemlos akzeptiert. Ein Kritikpunkt, der zu längeren Verhandlungsprozessen zwischen Personalrat und ausschreibender Person führen kann, ist der Umfang des wissenschaftlichen Anteils der Tätigkeiten, die in der Stellenausschreibung aufgeführt sind. Wenn Sie den Eindruck haben, Ihre Tätigkeit hat mit Wissenschaft im engeren Sinne wenig zu tun¹, kontaktieren Sie uns. Wir beraten Sie gern.

Die „Dienstvereinbarung zur Handhabung von Stellenausschreibungen“² sieht vor, dass nur unter bestimmten Bedingungen auf eine öffentliche Ausschrei-

¹ „Wissenschaftliche Tätigkeit ist alles, was nach Inhalt und Form als planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen ist“, sagt ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2011. Es führt weiter aus: „Bei Misch Tätigkeiten ist erforderlich, dass die wissenschaftlichen Dienstleistungen (...) das Arbeitsverhältnis prägen“.

² http://www.prwiss.uni-wuppertal.de/fileadmin/download_prwiss/offen/pub/Dienstvereinbarung_zur_Stellenausschreibung.pdf (Stand: 14.11.2016).

bung verzichtet werden kann. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, in Einzelfällen einen Ausschreibungsverzicht zu beantragen. Im Jahr 2018 hat der Personalrat 61 Ausschreibungsverzichten zugestimmt.

1.3. Begleitung von Bewerbungsverfahren

Der Personalrat hat häufig Bewerbungsverfahren begleitet. Während der Gespräche achtet der Personalrat auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz. Rein rechtlich gesehen haben Frauen und Männer im Berufsleben die gleichen Chancen. Allerdings lassen sich auch in der Universität stereotype Vorstellungen bezüglich der wissenschaftlichen Karriere von Frauen und Männern finden (ein immer noch verbreitetes Klischee ist, z.B. „Frauen wollen Kinder kriegen - Männer wollen Karriere machen“). Diese Geschlechterstereotypen führen zu Denkblockaden und, daraus resultierend, zu einer Ungleichbehandlung bzw. ungleichen Beurteilung von Frauen und Männern. Wenn Sie über das Thema des so genannten „Gender-Bias“ in Bewerbungsverfahren nähere Informationen haben möchten, finden Sie ein sehr interessantes Online-Tutorial auf der Homepage des Gleichstellungsbüros der Universität Heidelberg: <https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/> (Stand: 19.06.19).

1.4. Einigungsstellenverfahren

Kann in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit kein Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststelle erzielt werden (z.B. in Bezug auf eine Einstellung, eine Eingruppierung oder Entlassung), entscheidet im öffentlichen Dienst die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle wird gebildet, wenn eine der beiden Parteien sie anruft. Sie besteht aus einer vorsitzenden Person und der gleichen Anzahl von Beisitzenden der beiden Konfliktparteien. Ziel des Einigungsstellenverfahrens ist es, in der Blockadesituation doch noch eine Einigung zwischen den Parteien herzustellen. Gelingt dies nicht, entscheidet die Einigungsstelle mit Stimmenmehrheit. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt dann die fehlende Einigung zwischen Personalrat und Dienststellenleitung.

Der Anlass, der zu einem Einigungsstellenverfahren an unserer Universität geführt hat, war ein Konflikt in einem Besetzungsverfahren für eine unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiterstelle. Der Personalrat hatte gefordert, dass in diesem Stellenbesetzungsverfahren der Artikel 7 Abs. 4 des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal (VgB) zum Tragen kommen sollte. Dieser Artikel sieht folgendes vor: „Im Rahmen gleicher Eignung, Leistung und Befähigung sind befristet Beschäftigte bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungsplätze (...) grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen“. Der Konflikt entbrannte um die Einschätzung „der gleichen Leistung und

Befähigung“. Da sich der Personalrat und die Dienststelle auch nach mehrmaligen Diskussionsrunden nicht einig werden konnten, wurde schließlich die Einigungsstelle angerufen. Auf Seiten des Personalrates haben am Verfahren die Vorsitzende, eine Vertreterin und ein Vertreter der Landespersonalrätekonferenz sowie ein Anwalt teilgenommen.

Zu unserem großen Bedauern haben die Argumente des Personalrates und seiner beisitzenden Personen in dem übrigen Einigungsstellengremium keine Stimmenmehrheit erzielen können. Schlussendlich konnte nicht erreicht werden, dass eine befristet beschäftigte Kollegin eingestellt werden musste. Allerdings ist in dem Einigungsstellenverfahren sehr deutlich geworden, dass bei einem Stellenbesetzungsverfahren der Einhaltung der formalen Regeln ein besonderes Gewicht zukommt. Das heißt, bei der Personalauswahl müssen zwei Kriterien durchweg Berücksichtigung finden:

- a) Chancengleichheit für alle Bewerberinnen und Bewerber. Damit ist gemeint, dass alle Beteiligten mit denselben Auswahl- und Entscheidungskriterien zu bewerten sind.
- b) Transparenz. Das heißt, alle möglichen Entscheidungsträger (Arbeitgeber, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung) sind in den gesamten Prozess vollumfänglich einzubeziehen.

Stellt der Personalrat fest, dass im Verlauf des Auswahlprozesses ein Kriterium nicht eingehalten wird, kann er die geplante Einstellung ablehnen und hat sehr gute Aussichten, dass sich die Dienststelle seiner Forderung anschließt.

1.5. Gremienarbeit

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

- Arbeitskreis gesunde Hochschule
- Arbeitsschutzausschuss
- Gleichstellungskommission
- Beirat His-Campusmanagement
- Beirat Mobility-One
- IT-Ausschuss
- Baubesprechung.

1.6. Fortbildung

Der PR Wiss hat an folgenden Fortbildungen teilgenommen:

- Wissenschaftszeitvertragsgesetz und TVL
- Kollegiales Coaching
- Wege in den Ruhestand

- Finanzarchitektur des Wissenschaftssystems: Auswirkungen für Beschäftigte – Herausforderungen für die gesetzliche Interessensvertretung
- Einführung in das Arbeitsrecht und neuere Rechtsprechung zum Befristungsrecht.

1.7. Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal (VgB)

Das Hochschulgesetz NRW hat gute Beschäftigungsbedingungen im § 34a verankert. Im Jahr 2015 hatten daraufhin das Wissenschaftsministerium gemeinsam mit der Landespersonalrätekonferenz, den Gewerkschaften und der Hochschulrektorenkonferenz den **Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal** entwickelt. Der Abbau kurzfristiger Vertragslaufzeiten und ein landesweiter Stellenmarkt, der dazu führt, dass beim Hochschulwechsel innerhalb NRWs die Vorzeiten für die Entgeltstufe und Bewährungsaufstiege angerechnet werden, sind nur einige Verbesserungen, die aus dem Vertrag resultieren. Auf der Basis dieses Vertrages konnte der Personalrat außerdem einige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen an unserer Universität anstoßen:

- Nach längeren Verhandlungen mit der Dienststelle sowie der Leitung des Sprachlehrinstituts (SLI) konnten in 2018 zwei neue Kolleginnen im SLI unbefristet eingestellt werden (Art. 5 Abs. 2 VgB).
- Der Personalrat konnte darauf hinwirken, dass die Anzahl der Beschäftigten, die trotz Masterabschluss lediglich als wissenschaftliche Hilfskraft eingestellt werden (und damit an verschiedenen tariflichen Leistungen nicht partizipieren) weiterhin sehr niedrig ist (Art. 4 Abs. 3 Satz 1).
- Der PR Wiss hat außerdem durchgesetzt, dass Promotionsvorhaben offiziell ausschließlich auf sog. E13-Stellen realisiert werden und nicht mehr länger auf WHK-Stellen (Art. 10 Abs.1 VgB).
- Der Personalrat hat angeregt (und die Anregung wurde in diesem Jahr auch umgesetzt!), dass in der Tätigkeitsbeschreibung (sie ist Bestandteil jeder Personalakte) von Promovierenden aufgenommen wird, dass mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für die Promotion förderlich ist (Art. 10 Abs. 3 VgB).

Trotz dieser Erfolge gab es zwischen dem Personalrat und der Dienststellenleitung an einigen Punkten unterschiedliche Ansichten über den Rang des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen, im Rahmen von mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen. Die unterschiedlichen Positionen wurden gemeinsam

gründlich diskutiert. Da aber hinsichtlich der Reichweite des VgB dennoch keine Einigung erzielt werden konnte, wurde die Angelegenheit dem Verwaltungsgericht Düsseldorf zur Klärung vorgelegt. Das Verwaltungsgericht hat angeordnet, die Auffassung des Personalrates in einem außergerichtlichen Verfahren weiter aufzuarbeiten, da diese von der Dienststelle nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Daraufhin haben sich Personalrat und Dienststelle folgendermaßen geeinigt: Eine Personalmaßnahme sollte weiter im Einigungsstellenverfahren verhandelt werden (siehe 1.4). Bei der zweiten Personalmaßnahme hat die Dienststelle die Einwände des Personalrates letztlich akzeptiert, d.h. seitdem gilt an unserer Universität, dass bei der Vergabe der Lehraufträge die Obergrenze von acht Semesterwochenstunden einzuhalten ist. Abweichungen von dieser Regel müssen mit dem Personalrat ausgehandelt werden, derzeit gibt es eine solche Ausnahme nur für das SLI. Diese ist zeitlich begrenzt.

Folgende Themen des VgBs wird der Personalrat als Nächstes angehen:

- Volle Stellen für Post-Docs
- Ausbau der Beratung für Kolleginnen und Kollegen, deren Befristungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind
- Dauerbeschäftigungskonzepte
- Familiengerechter Umgang mit Teilzeitbeschäftigung (Art. 6 Abs. 3 VgB).

Allerdings ist derzeit noch ungewiss, welche Wirkmacht der VgB in Zukunft für den Personalrat in sich tragen wird. Die schwarz-gelbe Landesregierung plant in ihrem neuen Hochschulgesetz den § 34a Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen ersatzlos zu streichen. Fällt der § 34a weg, besteht keine gesetzliche Grundlage mehr, die die Hochschule an den Vertrag bindet. Ein Blick auf unsere Universität zeigt, der gesetzlich verankerte Vertrag wirkt zwar bereits, aber noch nicht vollumfänglich. In den meisten Hochschulen des Landes NRW stellt sich die Situation ganz ähnlich dar. Demnach sind also mehr und nicht weniger Anstrengungen nötig, um die Situation der Beschäftigten wirksam und flächendeckend zu verbessern und den VgB vollständig umzusetzen. Immerhin betonen die Hochschulleitungen in NRW, dass sie am Vertrag festhalten wollen. Es ist aber nicht auszuschließen, dass die Abschaffung der gesetzlichen Verankerung eine Schwächung des Vertrages zur Folge hat. Hochschulleitungen können sich zukünftig an den Vertrag gebunden fühlen, sie müssen es aber nicht! Sie können ihn kündigen, wenn sie (oder Professorinnen und Professoren) die Forderungen des Personalrates zur konsequenten Umsetzung des Vertrages z. B. als Einschränkung empfinden.

Weitere Kritik an den geplanten Gesetzesänderungen finden Sie unter:
<https://www.gew-nrw.de/themen-wissen/neuigkeiten/meldungen/detail-meldungen/news/gew-nrw-diskutiert-neues-hochschulgesetz.html>.
(Stand: 19.06.19).

1.8. Individuelle Beratung

Der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten hat im Jahr 2018 Ratsuchende zu unterschiedlichen Fragen individuell beraten. Kolleginnen und Kollegen wenden sich an den Personalrat, wenn es z. B. um Fragen der Nebentätigkeit, Elternzeit, Überstunden, Urlaubsansprüche, Arbeitszeit, Home Office, Höhergruppierung, Beförderung geht. Aber auch bei Problemen mit der/dem Vorgesetzten hat der Personalrat Kolleginnen und Kollegen beraten. Ließen sich einige Probleme durch reine Informationsbeschaffung klären, war an einigen Stellen auch die Moderation in schwierigen Arbeitskonstellationen bis hin zur Unterstützung bei juristischen Klärungen notwendig. Selbstverständlich unterliegen alle Gespräche mit dem Personalrat der strikten Vertraulichkeit. Der Personalrat hat ferner mehrere Gespräche in Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) begleitet.

1.9. Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss wird vom Personalrat initiiert und ist sein Hilfsorgan. Seine Aufgabe ist es, mit der Dienststelle über wirtschaftliche Angelegenheiten zu beraten und den Personalrat über diese Beratungsgegenstände zu informieren. Um diese Aufgabe zu erfüllen, hat der Wirtschaftsausschuss das Recht auf Einsicht in wirtschaftliche Unterlagen und Kennzahlen der Dienststelle. Die wirtschaftliche Situation einer Hochschule wird auch genutzt, um Forderungen der Mitarbeitenden zu beschränken. Erhält der Personalrat Einblick in die tatsächliche wirtschaftliche Situation, kann er auf Augenhöhe mit der Dienststelle Verhandlungen führen.

Im Jahr 2018 ist der Sprecher des Wirtschaftsausschusses PD Dr. Klaus Hamacher in den Ruhestand getreten. An dieser Stelle sei ihm nachträglich noch einmal für sein großes Engagement und seine hervorragende Arbeit sehr herzlich vom Personalrat gedankt.

Der Wirtschaftsausschuss des PR Wiss hat sich neu zusammengesetzt. Neue Sprecherin ist Madina Omaid (Fk 3). Weitere Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind: Dr. Aytüre Türkyilmaz (Fk 2), Dr. Marisa Sandhoff (Fk 4), Dr. Daniel Lorberg (Fk 2), Olaf Herbertz (Hochschulsport), Rebecca Maruhn (Dez.1) und Sabine Becker (Fk 7).

1.10. Sonstige Tätigkeiten

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

Personalentwicklung im akademischen Bereich, Konzept zur Gestaltung der Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Post-Doc-Phase, landesweites cloudbasiertes Bibliotheksmanagementsystem, Änderung der Korruptionspräventionsrichtlinie zur Feststellung besonders korruptionsgefährdeter Bereiche. Er hat ferner an einer Sicherheitsbegehung der Fakultät 8 durch die Unfallkasse und einem Treffen mit der Islamischen Hochschulgemeinde wegen des Raumes der Stille teilgenommen.

Der Personalrat hat der Beschaffung der Software „Mobility-Online“ zugestimmt, ebenso der Verlängerung des Testbetriebes Personalbudgetplanungstool und des Testbetriebes e-portal.

An den Senatssitzungen nimmt die Vorsitzende des Personalrats regelmäßig teil. Zwar hat der Personalrat in diesem Gremium kein Stimmrecht, die Vorsitzende nutzt aber bei gegebenen Anlässen immer die Möglichkeit, um die Interessen des Mittelbaus zu thematisieren.

Einmal im Semester trifft sich der Personalrat zu einem Gespräch mit dem Hochschulrat, wie es das aktuell gültige Hochschulgesetz vorgibt. Die Landesregierung plant mit dem neuen Hochschulgesetz, die bislang bestehenden Gesetze zur inneruniversitären demokratischen Partizipation abzuschaffen. In diesem Kontext ist leider auch geplant, die Treffen zwischen Personal- und Hochschulrat auf einmal im Jahr zu reduzieren.

Der PR Wiss hat im Jahr 2018 mit der Hochschulleitung unter anderem folgende Themen besprochen: Seminarraumnot in der Fakultät 1, barrierefreies Leitsystem in unserer Universität, Verwertungsrecht von promotionsrelevanten Daten, Anteil der Arbeitszeit für die Promotion. Mit folgenden Resultaten:

- Die Raumbelastung in der Fakultät 1 wurde vom Dezernat 5 evaluiert und hat ergeben, dass nur in den Kernzeiten Engpässe existieren. In der Zeit von 16 – 18h sind die Seminarräume hingegen kaum belegt. Das Dezernat 5 wird ferner die Anregungen des Personalrates aufgreifen und die digitale Neugestaltung der Hörsäle bedenken.
- Da derzeit so viele Baumaßnahmen laufen, soll die Einrichtung eines barrierefreien Leitsystems auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. Aber, alte und überholte Schilder sollen nach und nach ausgetauscht werden.
- Die Vorsitzende hat das Thema „promotionsrelevante Tätigkeiten während der Arbeitszeit“ im Concilium Decanale besprochen (siehe 1.7).

- An unserer Universität gibt es keine Pläne, das Verwertungsrecht von Daten, die für die Promotion erhoben wurden, vertraglich einzuschränken.

Der Personalrat engagiert sich auch auf der Landesebene für die Interessen der Beschäftigten. Die Vorsitzende ist Mitglied der Arbeitsgruppe Hochschule und Forschung der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW), im Leitungsteam des Referates Dienstrecht, Besoldung und Vergütung der GEW und in der großen Tarifkommission der GEW. Darüber hinaus fand im Juni 2018 an unserer Universität der Hochschultag der GEW NRW statt. Das Thema des Hochschultages war: "Verlässliche Karrierewege durch gezielte Personalentwicklung". Freundlicherweise hatte der Rektor die Teilnehmenden mit einem anregenden Grußwort in das Thema eingeführt. Weitere hochschulpolitisch einflussreiche Gäste waren: Dr. Andreas Keller, stellv. Vorsitzende der GEW, Dr. Christina Reinhardt, Kanzlerin der Ruhruniversität Bochum, Prof. Dr. Doris Klee, Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs der RWTH Aachen sowie Dr. Dorothee Buchhaas-Birkholz vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Für die Landesebene ist die Landespersonalrätekonferenz (LPK Wiss) hochschulpolitisch äußerst relevant. Die LPK Wiss ist ein Zusammenschluss der Personalräte der wissenschaftlich, ärztlich und künstlerisch Beschäftigten an den öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen und Universitätsklinika NRWs. Hier wurden z.B. eine gemeinsame Stellungnahme zu den geplanten Änderungen des Hochschulgesetzes und eine gemeinsame Vorgehensweise bei der landesweiten Einführung eines Bibliotheksmanagements abgestimmt.

1.11. Gute Zusammenarbeit

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

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

2. Zahlen – Daten – Fakten

Liebe Kolleginnen und Kollegen, hier präsentieren wir Ihnen einen Überblick über die Vertragslaufzeiten und den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit bei den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten und den wissenschaftlich beschäftigten Hilfskräften. Wir sind nach wie vor der Meinung, dass die Dauer der Verträge, neben der Höhe der Vergütung, immer auch ein Quäntchen von der Anerkennung, die einer Berufsgruppe entgegengebracht wird, enthält.

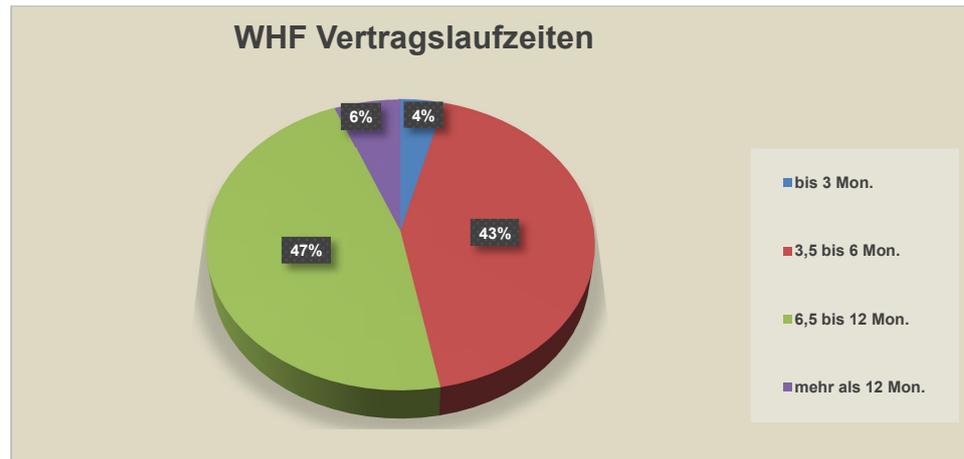
2.1. Hilfskraftbeschäftigte

Als Hilfskräfte waren zum Stichtag der Datenauswertung im Mai dieses Jahres 604 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Anzahl um 60 angestiegen. Erstmals liegt die Zahl der Frauen auf der Ebene der Hilfskräfte unter dem Männeranteil (54% Männer, 46% Frauen). Ebenfalls zum ersten Mal hat sich eine Person in die Kategorie „divers“ einsortiert³.

2.1.1. Wissenschaftliche Hilfsfachkräfte (WHF)

Den größten Anteil an den Hilfskraftbeschäftigten machen die Hilfsfachkräfte (538) aus. Damit sind all diejenigen gemeint, die mit einem Bachelorabschluss in der Wissenschaft tätig sind. Die Vertragslaufzeiten der WHF bewegen sich vornehmlich in einem Zeitraum von sechseinhalb bis zwölf Monaten (47%) und dreieinhalb bis sechs Monaten (43%), wie die Tabelle auf der folgenden Seite zeigt. Vertragslaufzeiten von unter drei Monaten sind auf 4% gesunken (7% im Jahr 2018). Der niedrige Anteil von Hilfskraftverträgen unter drei Monaten ist damit zu erklären, dass der PR Wiss diesen - im Zusammenhang mit seiner Forderung nach guten Arbeitsbedingungen - nur in Ausnahmefällen zustimmt. Verträge mit einer relativ langen Laufzeit von über zwölf Monaten kommen, zu unserem Bedauern, nicht sehr häufig vor (6%).

³ Diese Kategorie findet seit Kurzem an unserer Universität Berücksichtigung. Hintergrund ist das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, welches vorschreibt, dass im öffentlichen Raum die Geschlechterkategorien Frau/Mann um die Kategorie divers zu erweitern sind. Seitdem werden z.B. auch Stellen mit den drei Geschlechtskategorien ausgeschrieben.



Der maximale Stundenumfang einer WHF-Stelle beträgt 19 Wochenstunden. An der BUW liegt der Stundenumfang seit einigen Jahren eher im unteren Bereich. Die meisten Verträge haben ein Volumen von fünf bis neun Stunden pro Woche (64%). Verträgen mit einem Stundenumfang von weniger als fünf Wochenstunden stimmt der PR Wiss (wegen der guten Arbeitsbedingungen) nur in gut begründeten Ausnahmefällen zu. Der Anteil solcher Verträge ist im Vergleich zum Vorjahr von 5% auf 3% gesunken.



2.1.2. Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)

Als wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss waren zum Stichtag 66 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt, im Jahr 2018 waren es noch 87. Auch bei den WHK ist in diesem Jahr der Anteil der Männer (60%) höher als der Frauenanteil (38%)⁴.

Der „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ betont in § 4, dass unsere Universität das wissenschaftliche Personal vornehmlich als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter beschäftigt und nicht als

⁴ 2% divers.

WHK. Absolventinnen und Absolventen mit einem Masterabschluss können aus diesem Grund maximal drei Jahre als Hilfskraft beschäftigt werden⁵.

Die Vertragslaufzeiten der WHK bewegen sich mehrheitlich in einem Zeitraum von sechseinhalb bis zwölf Monaten (42%). Der Anteil von Verträgen mit einer geringen Laufzeit von sechs sowie unter sechs Monaten ist leider wieder angestiegen, von 19% im Jahr 2017 auf 25% im Jahr 2018 und auf 29% (26% + 3%) in diesem Jahr. Kurze Vertragslaufzeiten sind ein Indikator für die prekäre Beschäftigungssituation von Akademikerinnen und Akademikern, da durch sie die berufliche Planbarkeit und Sicherheit nahezu vollständig fehlt. Aus diesem Grund wird der Personalrat sich weiter dafür einsetzen, dass der Anteil der WHK noch stärker zurückgeht, und Kolleginnen und Kollegen mit einem Masterabschluss einen Vertrag als wissenschaftliche Tarifbeschäftigte erhalten.



Wissenschaftliche Hilfskraftverträge sind ebenfalls auf einen Umfang von 19 Wochenstunden begrenzt. Wie die folgende Tabelle zeigt, haben die meisten WHK (42%) eine Wochenarbeitszeit von mehr als 14 Wochenstunden, allerdings arbeiten 38% der Kolleginnen und Kollegen nur zwischen fünf bis neun Stunden. Die Arbeitszeiten unterscheiden sich nur geringfügig vom vergangenen Jahr.

⁵ Mit abgeschlossener Promotion ist es nicht mehr möglich als WHK beschäftigt zu werden.

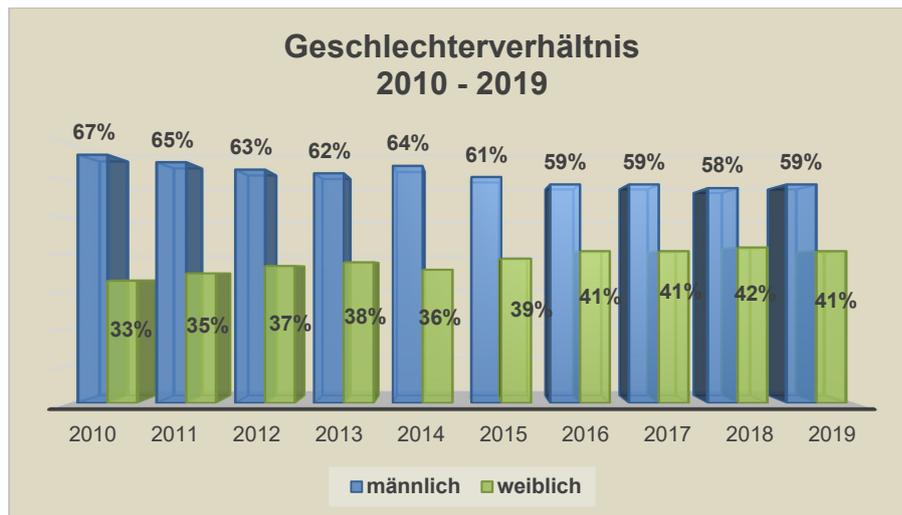


Nicht nur am geringen Stundenumfang, sondern auch an der geringen Arbeitszeit wird deutlich, dass Kolleginnen und Kollegen als WHK unter besonders prekären Umständen beschäftigt sind. Das Einkommen, das sie mit der Tätigkeit als Hilfskraft erzielen, ist sehr gering. Da ihr Arbeitsvertrag in keinen Tarifvertrag eingebunden ist, haben sie darüber hinaus einen geringeren Urlaubsanspruch, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und keine regelmäßigen Lohnerhöhungen. Aus all diesen Gründen ist es dem PR Wiss ein wichtiges Anliegen, das Vorkommen dieser Vertragsform an unserer Universität zukünftig noch weiter zu verringern.

2.2. Wissenschaftlich Beschäftigte

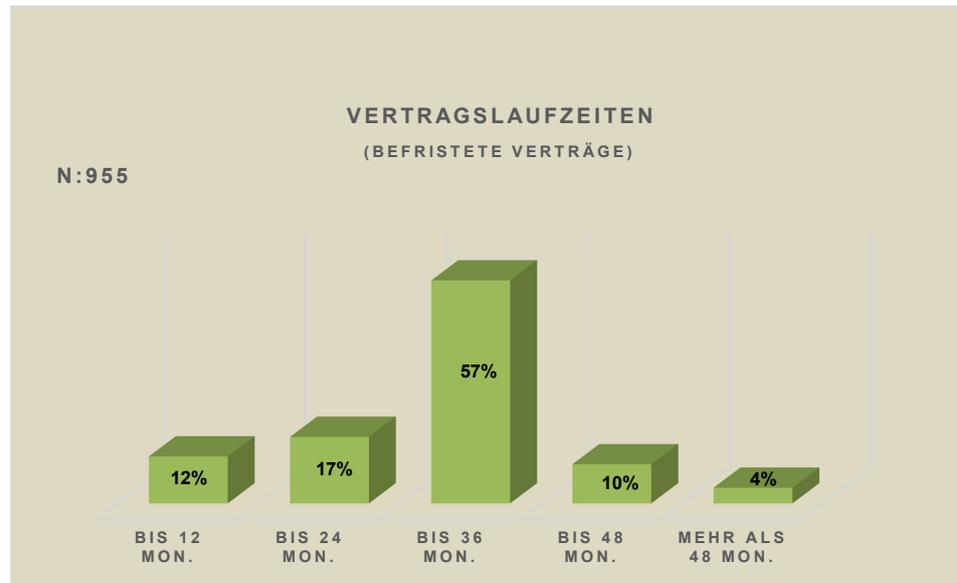
Im April 2019 waren an der Bergischen Universität 1195 wissenschaftlich Beschäftigte angestellt, 41% Frauen und 59% Männer. Von Mai 2018 bis April 2019 sind demnach nur 25 Beschäftigte mehr eingestellt worden (zum Vergleich: im Zeitraum von 2017 bis 2018 wurden 106 wissenschaftlich Beschäftigte mehr eingestellt).

Die Betrachtung des Geschlechterverhältnisses im Verlauf von 10 Jahren zeigt, dass die Geschlechterparität auf der Ebene der wissenschaftlich Beschäftigten leider immer noch nicht erreicht worden ist. Der Frauenanteil bewegt sich an unserer Universität schon viele Jahre um (magische?) 40%, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist.



Wie auch in den zurückliegenden Jahren haben 80% der wissenschaftlich Beschäftigten befristete Arbeitsverträge. Nur 20% der Mitarbeitenden sind unbefristet beschäftigt. Der Abstand zwischen Frauen und Männern bei den unbefristeten Stellen bleibt im Vergleich zu den Vorjahren nahezu gleich und damit leider auch weiterhin auffällig, da 62% (148) mit Männern aber nur 38% (91) mit Frauen besetzt sind.

Als Ergebnis des VgB und des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes variieren die Laufzeiten der befristeten Verträge auch in diesem Jahr nur geringfügig. Das zeigt die Tabelle auf der nächsten Seite. 57% der Beschäftigten haben eine Vertragslaufzeit von 36 Monaten (56% in 2018). Der Anteil der Arbeitsverträge mit einer sehr kurzen Laufzeit von bis zu 12 Monaten ist mit 12% unverändert niedrig und der Anteil von zweijährigen Arbeitsverträgen ist um drei Prozent auf 17% gesunken. Der Anteil der Verträge mit einer Laufzeit von vier und mehr Jahren ist leider nur geringfügig von 12% (2018) auf 14% gestiegen. Dies macht deutlich, dass der überwiegende Teil der wissenschaftlich Beschäftigten in der Post-Doc-Phase mindestens einmal in die wenig erfreuliche (da bis zu einem gewissen Grad immer unsichere) Situation gerät und auf die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses warten muss.



Bedauerlicherweise ist der Anteil der wissenschaftlich Beschäftigten (befristet und unbefristet) mit einer Vollzeitstelle, im Vergleich zum Vorjahr, nur geringfügig gestiegen (um 2%) und liegt derzeit bei 55%. Nach deutschem Arbeitsrecht ist eine Vollzeitstelle die Normalität, da eine Teilzeitstelle zum einen mit Einkommensverlusten einhergeht und zum anderen hier eine deutlich höhere Gefahr besteht, dass die Beschäftigten unbezahlte Mehrarbeit leisten.

Die Vollzeitstellen werden – wie in den vergangenen Jahren – überwiegend von Männern besetzt (70%). Nur 30% der Vollzeitstellen haben weibliche Beschäftigte inne.

Die Bergische Universität schließt Arbeitsverträge unter 50% nur in gut begründeten Ausnahmefällen ab, derzeit sind es 3% (bzw. 10 Verträge). Hiervon sind 2% im laufenden Jahr von ihrer Arbeit freigestellt (z.B. wegen Elternzeit oder „Sabbatjahr“), 16 Frauen und sechs Männer.



2.3. Fazit

In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Studierenden fortwährend erheblich erhöht. Der Anstieg beim wissenschaftlichen Personal ist demgegenüber deutlich verhaltener verlaufen. Außerdem kann keine nennenswerte Erhöhung der Arbeitszeit bzw. eine Zunahme der Vollzeitstellen festgestellt werden. Lediglich der Anteil der Hilfskräfte mit Bachelorabschluss steigt unentwegt. Es ist daher zu vermuten, dass der Arbeitsumfang für einen Großteil der Kolleginnen und Kollegen im sog. „Mittelbau“ kontinuierlich zugenommen hat. Obwohl der Universität aus den Hochschulpaktmitteln des Bundes deutlich mehr dauerhafte finanzielle Mittel zur Verfügung stehen als in den letzten Jahren, ist die Anzahl der unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich nach wie vor sehr niedrig. Durch die ständige Fluktuation im Mittelbau entsteht für das dauerhafte Personal ein erhöhter Arbeitsaufwand (so müssen z.B. Lücken überbrückt oder neue Kolleginnen und Kollegen eingearbeitet werden).

Als Fazit zum Geschlechterverhältnis lässt sich anhand der hier präsentierten Daten Folgendes bilanzieren: die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern zeigt sich an unserer Universität mittlerweile von Anbeginn der wissenschaftlichen Laufbahn. Sie ist dadurch charakterisiert, dass Frauen:

- deutlich weniger als wissenschaftliche Hilfsfachkraft eingestellt werden
- im geringeren Maße Vollzeitverträge erhalten (und damit weniger verdienen und vermutlich mehr unbezahlte Arbeit leisten)
- seltener als Männer unbefristete Arbeitsverträge erhalten.

Auf der Ebene der Professur setzt sich der sog. „Frauenschwund“ weiter fort. Wie dem kommenden Rektoratsbericht zu entnehmen sein wird, lag der Anteil von Professorinnen an unserer Universität in 2018 bei 25%. Dieser geringe Frauenanteil findet sich auch auf der Landesebene wieder: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/ (Stand: 19.06.19).