



wichtige Informationen
Ihres Personalrats

PR-WISS

DER PERSONALRAT DER
WISSENSCHAFTLICH UND KÜNSTLERISCH
BESCHÄFTIGTEN DER
BERGISCHEN UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

Tätigkeitsbericht

für das Jahr

2016

Ihr Personalrat



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



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



Pusch
Henry
Fk 7, -2079, U.11.05
pusch2@uni-
wuppertal.de



O'Neill
Marie
Fk 1, -3397, O.09.21
oneill@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



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



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



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



Gundrum
Katharina
Fk 2, -5089, O.11.30
gundrum@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



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



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



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



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



Dr. Schultes
Joachim
ZIM, -2239, P.05.12
joachim.schultes@
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

Vorsitz

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

Mitglieder

Ersatzmitglieder

Sekretariat:
Schürmann, Renate
O.12.14, ☎ -3895
✉ schuermann@
uni-wuppertal.de

Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten ist verpflichtet, den Beschäftigten einmal im Jahr einen Tätigkeitsbericht vorzulegen. Dieser Pflicht kommen wir hiermit sehr gerne nach.

Der Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal und das reformierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz haben im zurückliegenden Jahr eine Menge neuer Entwicklungen angestoßen, die der Personalrat, gemeinsam mit dem Rektor und der Verwaltung, in unserer Universität umgesetzt hat. Unser Tätigkeitsbericht bietet Ihnen einen Einblick in das „alltägliche Geschäft“ des Personalrates und informiert Sie auch über diese positiven Entwicklungen.

Noch mehr Informationen gibt es auf der Personalversammlung, zu der Sie ihr PRWiss herzlich einlädt.

Dr. Susanne Achterberg

Vorsitzende PRWiss

Einladung zur Personalversammlung

Der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
der Bergischen Universität Wuppertal

**Am Dienstag, den 25.07.2017 um 12 Uhr
im Hörsaal 31, I.12.02**

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Aussprache zum Tätigkeitsbericht 2016
3. Rund um den Arbeitsvertrag, Referentin: Sabrina Klaesberg, Rechtsanwältin
4. 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.

Inhalt

1. Tätigkeitsbericht.....	1
1.1 Personalmaßnahmen	2
1.2 Begleitung von Bewerbungsverfahren	3
1.3 Stellenausschreibungen.....	3
1.4 Gremienarbeit	3
1.5 Fortbildung	4
1.6 Umsetzung des Vertrags für gute Beschäftigungsverhältnisse	4
1.7 Beratung	5
1.8 Sonstige Tätigkeiten	6
1.9 Gute Zusammenarbeit.....	6
2. Zahlen – Daten – Fakten.....	6
2.1 Hilfskraftbeschäftigte	7
2.2 Wissenschaftlich Beschäftigte	11
2.3 Lehrbeauftragte.....	13

1 Tätigkeitsbericht.

Oder: was war unser Alltagsgeschäft im Jahr 2016?

Im Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LPVG-NRW) ist geregelt, welche Aufgaben, Rechte und Pflichten der Personalrat hat. In NRW wurden die Personalratswahlen in 2016 durchgeführt, im Juli hat sich der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der Bergischen Universität konstituiert. Die Amtszeit dauert vier Jahre.

Das Amt des Personalrats wird nicht vergütet – es handelt sich um ein Ehrenamt. Allerdings hat jedes Mitglied des Personalrats das Recht, für die Personalratsarbeit von ihren/seinen Dienstaufgaben freigestellt zu werden.

Wozu brauchen die Beschäftigten einer Universität einen Personalrat?

Für die einzelnen Angestellten und Beamten in einer Hochschule ist es oft schwierig, sich gegen dienstliche Entscheidungen zu wehren oder Wünsche und Bedürfnisse beim Arbeitgeber vorzutragen und durchzusetzen. Daher gibt ihnen das Personalvertretungsrecht die Möglichkeit, ab einer bestimmten Beschäftigtenanzahl ein Gremium zu wählen, das sich für ihre Belange und Interessen gegenüber dem Arbeitgeber stark macht: den Personalrat. Doch wie kann der Personalrat von seinem Beteiligungsrecht Gebrauch machen und bei wichtigen Entscheidungen mitbestimmen?

Der Personalrat ist vom Gesetz mit speziellen Rechten bedacht und steht dadurch unter einem besonderen Schutz. Die rot-grüne Landesregierung hatte im Jahr 2011 die Rechte des Personalrats erheblich vergrößert, so dass er viel mehr Möglichkeiten als die einzelne Kollegin, der einzelne Kollege hat, um die Angelegenheiten der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten und seine Ziele auch tatsächlich zu erreichen. Außerdem kann sie der Personalrat im Rahmen seiner Befugnisse vor willkürlichen Unternehmensentscheidungen schützen. Der Arbeitgeber darf in vielerlei Hinsicht, beispielsweise bei der Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes oder bei der Anordnung von Überstunden, nicht einfach einseitig handeln. Er ist vielmehr dazu verpflichtet, den Personalrat zu informieren und ihn entsprechend an der Entscheidung zu beteiligen.

Eine der wichtigsten Aufgaben des Personalrats ist es, darauf zu achten, dass in der Hochschule Normen und Vorschriften im Sinne der Beschäftigten eingehalten werden. Um dem nachkommen zu können, beteiligt sich der Personalrat 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 Personalrats. Die Dienststelle kann die geplanten Maßnahmen unter Angabe von stichhaltigen Gründen trotz der Einwendungen des Personalrates durchführen.

Der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PRWiss) ist nach dem LPVG-NRW verpflichtet, den Beschäftigten einmal im Jahr einen Bericht über seine Tätigkeiten und sein Engagement für die Beschäftigten vorzulegen. Der hier vorliegende Tätigkeitsbericht bezieht sich auf das Jahr 2016.

1.1 Personalmaßnahmen

Dem PRWiss wurden im Jahr 2016 insgesamt 2743 Personalmaßnahmen zur Mitbestimmung vorgelegt. Diese untergliedern sich nach folgenden Statusgruppen:

895 Maßnahmen für wissenschaftlich Mitarbeitende, 164 für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHKs), 997 für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHFs) und 687 Lehraufträge (ab vier Stunden).

Bei den wissenschaftlich Beschäftigten gab es 294 Anträge auf Neuanstellung (131 Frauen, 163 Männer). Im Vergleich zum Jahre 2015 wurden 52 wissenschaftlich Beschäftigte mehr eingestellt.

In 2016 wurden insgesamt 19 Beschäftigte unbefristet eingestellt, 15 Kolleginnen und Kollegen waren zuvor befristet beschäftigt und wurden unbefristet weiterbeschäftigt, und 4 Kollegen wurden auf einer unbefristeten Stelle neu eingestellt. War im Vorjahr das Geschlechterverhältnis bei den unbefristeten Beschäftigungen noch ausgewogen, zeigt sich im Jahr 2016 eine erhebliche Geschlechterdifferenz, denn von den neu eingerichteten, 15 unbefristeten Stellen, sind nur zwei mit Frauen besetzt.

Neben den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen werden dem Personalrat Unfallanzeigen, Meldungen zum Mutterschutz, Auflösungsanträge, Anträge von Lehrgängen für Ersthelfer und Umbaumaßnahmen zur Mitwirkung bzw. zur Kenntnisnahme vorgelegt.

1.2 Begleitung von Bewerbungsverfahren

Der Personalrat hat 39 Bewerbungsverfahren begleitet. Während der Gespräche achtet der Personalrat auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, wie das Landesgleichstellungsgesetz oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. So schützt er die Bewerberinnen und Bewerber unter anderem davor, dass während der Vorstellungsgespräche keine unzulässigen Fragen, wie Fragen zur Familienplanung, zur gesundheitlichen Situation, zum Privatleben (z. B. nach Alter, sexueller Orientierung oder Herkunft) und zu privaten Ansichten (z. B. politische, religiöse Einstellungen) gestellt werden.

1.3 Stellenausschreibung

Stellenausschreibungen werden dem PRWiss zur Mitwirkung vorgelegt. Der Personalrat hat im Jahr 2016 an 119 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 (z.B. die Kandidatin, der Kandidat war an der Einwerbung von Drittmitteln beteiligt) 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 2016 hat der PRWiss 69 Ausschreibungsverzichten zugestimmt. Der Personalrat verzichtet auf die Ausschreibung von Stellen vor allem dann, wenn es sich bei der geplanten Einstellung um eine Kollegin bzw. einen Kollegen handelt, die/der bereits hier an der Universität beschäftigt ist.

1.4 Gremienarbeit

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

- Arbeitskreis gesunde Hochschule
- Arbeitsschutzausschusssitzung
- Baubesprechung
- Gleichstellungskommission
- Arbeitskreis Gefährdungsprävention
- IT-Ausschuss
- Senat
- Wirtschaftsausschuss
- Arbeitskreis Personalbudgetierungstool

- Arbeitskreis Formblatt Qualifizierungsziel
- Arbeitskreis Zeitanschreibung in Drittmittelprojekten
- Kommission für Planung und Finanzen
- Graduiertenförderungskommission

Zum landesweiten Interessensaustausch nimmt der Personalrat außerdem regelmäßig an der Landespersonalrätekonferenz aller Hochschulen teil. Seit 2011 ist der Personalrat wieder an den Haushaltsgesprächen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) beteiligt.

1.5 Fortbildung

Der PRWiss hat an folgenden Fortbildungen teilgenommen:

- Starterset für Personalräte
- Neue Entwicklungen im Dienst und Tarifrecht
- Kodex gute Arbeit an Hochschulen
- Neufassung des Landesbeamtengesetzes
- Grundlagen des Arbeitsrechts
- Grundlagen des Landespersonalvertretungsgesetz

1.6 Umsetzung des Vertrages für gute Beschäftigungsbedingungen¹

An der Bergischen Universität haben die beiden Personalräte, der Rektor, der Kanzler und ein Vertreter des Ministeriums für Innovation, Forschung und Wissenschaft (MIWF) Ende 2015 den Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal unterschrieben. In der Präambel heißt es, „den Unterzeichnern dieser Vereinbarung (ist) die Situation der Hochschulbeschäftigten in Wissenschaft und Kunst sowie Technik und Verwaltung ein besonderes Anliegen.“

Der Vertrag sieht - unter anderem - längere Laufzeiten für befristete Arbeitsverträge vor, um die materiellen und planungsperspektivischen Unsicherheiten der wissenschaftlichen Laufbahn zu reduzieren. Danach sollen Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Mindestlaufzeit von einem Jahr haben, bei promovierenden wissenschaftlich Beschäftigten hat der erste Vertrag eine Laufzeit von mindestens drei Jahren.

Der Vertrag sieht auch vor, dass wissenschaftliche Hilfskräfte ausschließlich für unterstützende Tätigkeiten in Forschung und Lehre und damit zusammenhängenden Verwaltungstätigkeiten eingesetzt werden. Die Personalverwaltung hat in Absprache mit dem Personalrat

¹ Der vollständige Vertrag findet sich unter: http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Vertrag_%C3%BCber_gute_Besch%C3%A4ftigungsbedingungen.pdf (Stand 30.07.2017).

Tätigkeitsfelder für wissenschaftliche Hilfskräfte spezifiziert, die diesen Anspruch umsetzen. Das heißt, das Arbeitsgebiet von WHFs und WHKs ist unmissverständlich als wissenschaftliche Hilfstätigkeit definiert. Wissenschaftliche Hilfskräfte können zwar Verwaltungstätigkeiten übernehmen, allerdings nur, wenn diese Verwaltungstätigkeiten im Zusammenhang mit Lehre und Forschung stehen. Sekretariatstätigkeiten, hierzu zählt die Abwicklung der Korrespondenz, Reiseplanung, Terminkoordinierung und vor allen Dingen Telefonate, sind hiermit definitiv nicht gemeint.

Darüber hinaus werden Beschäftigte mit einem Masterabschluss nur noch maximal drei Jahre als WHK angestellt, da die BUW die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter bevorzugt vorsieht. Kolleginnen und Kollegen nach der Promotion werden zudem nur noch als wissenschaftlich Beschäftigte und nicht mehr als Hilfskräfte eingestellt.

Der PRWiss wird sich auch weiterhin für die Umsetzung des Vertrages für gute Beschäftigungsbedingungen einsetzen. Wichtige Themen sind: Promotions- bzw. Qualifikationszeiten innerhalb der Arbeitszeit, Etablierung eines Gesundheitsmanagements sowie die weitere Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen von Befristungen, z. B. durch ein Personalplanungskonzept.

1.7 Beratung

Eine Hauptaufgabe des Personalrates ist die individuelle Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Themen, mit denen sich die Kolleginnen und Kollegen an uns wenden, sind vielfältig, z. B. Einstufung, Urlaub, Elternzeit, Arbeitszeugnis, Sabbatjahr oder Beurlaubung. Häufig suchen Kolleginnen und Kollegen mit aktuellen Problemen bei uns Rat. Mit Ihrem Anliegen finden Sie bei uns immer eine offene Tür! Von teilnehmenden Gesprächen über moderierte Problemlösungsverfahren mit ihrer Vorgesetzten/ihrem Vorgesetzten bis hin zur Begleitung von arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen unterstützen wir Sie. Alle Dinge, die Sie mit uns besprechen unterliegen der Schweigepflicht, und Sie können absolut sicher sein, dass der Personalrat nur tätig wird, wenn Sie damit einverstanden sind.

1.8 Sonstige Tätigkeiten

Der PRWiss hat im Jahr 2016 vielfältige Themen mit der Hochschulleitung erörtert, z. B. atypische Beschäftigung von Hilfskräften, behindertengerechte Gebäudeausgestaltung, Probleme beim Statusübergang WHF-WHK, Situation der Lehrbeauftragten, betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Hochschulvereinbarung 2021, Personalplanungskonzept, Elternzeit im Rahmen von Drittmittelprojekten, Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung bei Neueinstellungen, Umsetzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sowie die Umsetzung des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal.

Der Personalrat hat sich zudem einmal im Semester zum Informationsaustausch mit dem Hochschulrat getroffen.

1.9 Gute Zusammenarbeit

Für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit bedankt sich der PRWiss herzlich bei folgenden Menschen:

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

2 Zahlen – Daten – Fakten

Liebe Kolleginnen und Kollegen, hier präsentieren wir Ihnen einen Überblick über die aktuellen Vertragslaufzeiten und den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit bei den wissenschaftlich Beschäftigten und wissenschaftlich beschäftigten Hilfskräften (Stichtag der Datenauswertung: Mai 2017). Unseres Erachtens enthält die Dauer der Verträge, neben der Höhe der Vergütung, immer auch ein Quäntchen von der Anerkennung, die einer Berufsgruppe entgegengebracht wird.

2.1 Hilfskraftbeschäftigte

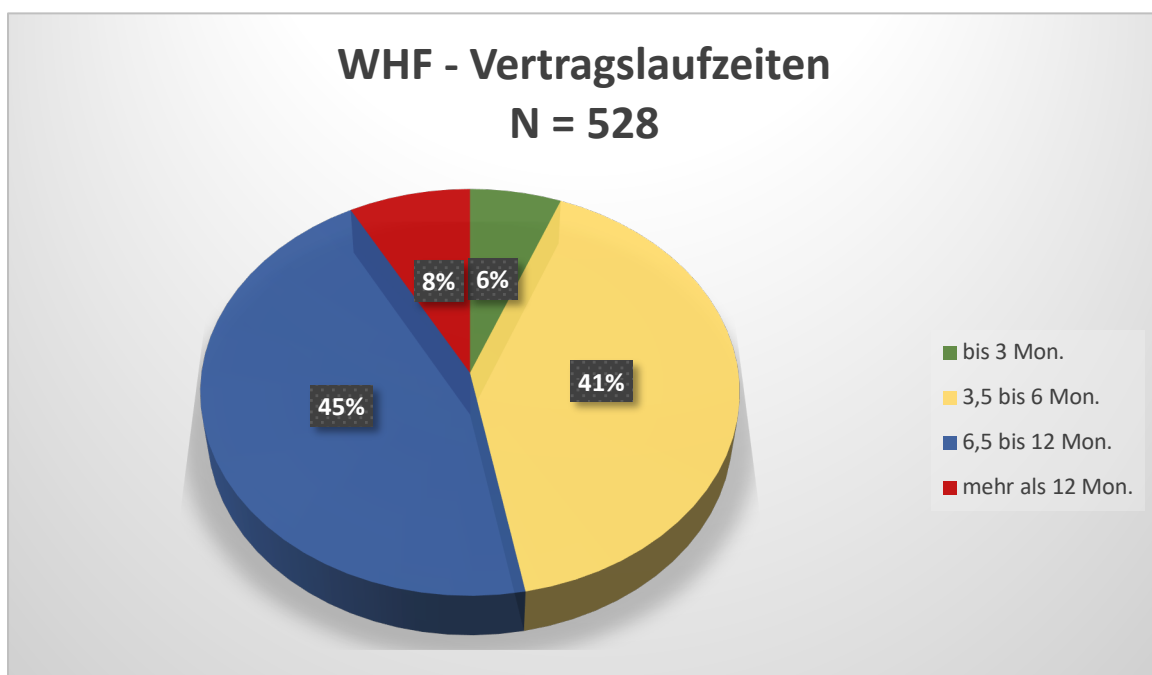
Wissenschaftliche Hilfskräfte leisten wichtige und wertvolle Arbeit. Ohne sie wäre ein geordneter Lehr- und Forschungsbetrieb häufig gar nicht aufrecht zu erhalten. Der Anteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte am wissenschaftlichen Personal ist in den letzten drei Jahren um 150 Hilfskräfte gestiegen.

Zum Stichtag der Datenauswertung waren 474 Kolleginnen und Kollegen als wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt. Wie auch in den zurückliegenden fünf Jahren sind auf der Ebene der Hilfskräfte Frauen und Männer gleichermaßen vertreten. Offenkundig ist an unserer Universität der Einstieg in die Ebene der wissenschaftlich Mitarbeitenden ein Nadelöhr für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs.

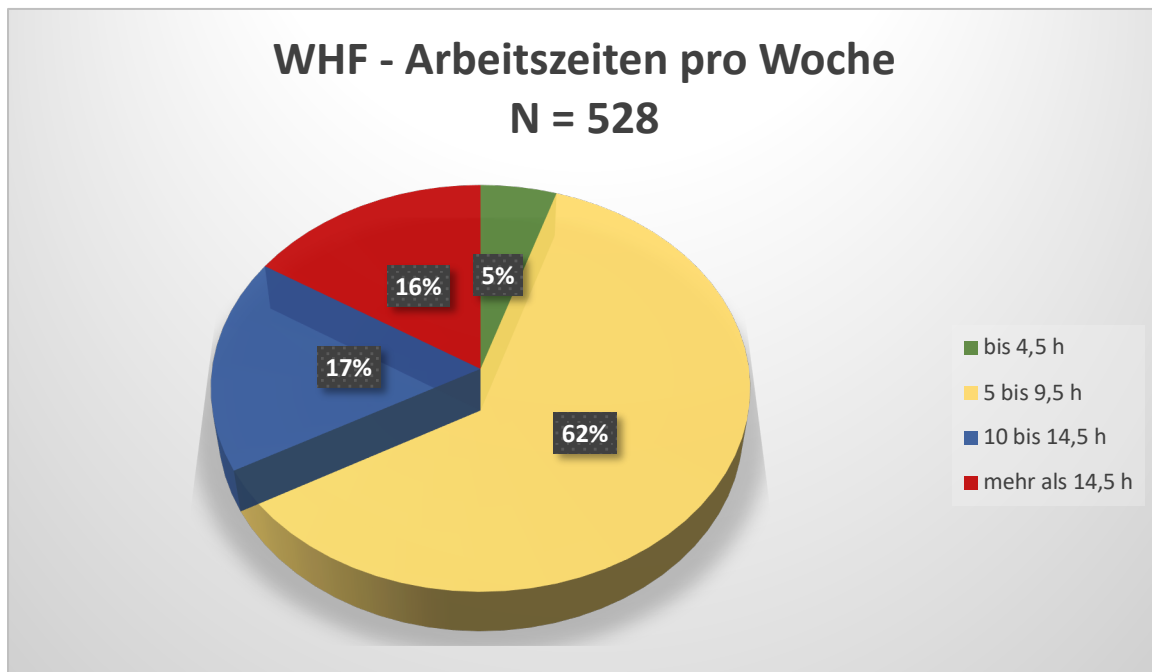
2.1.1 Wissenschaftliche Hilfsfachkräfte (WHF)

Den größten Anteil an den Hilfskraftbeschäftigten machen die wissenschaftlichen Hilfsfachkräfte (528) 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 (45%) und von dreieinhalb bis sechs Monaten (41%). Vertragslaufzeiten von unter drei Monaten kommen nicht häufig vor, der Anteil liegt bei 6%. Im Vergleich zum Jahre 2016 hat sich der Anteil der sehr kurzen Verträge leicht verringert. Verträgen mit einem Stundenumfang von weniger als drei Monaten stimmt der PRWiss nur in begründeten Ausnahmefällen zu. Vertragslaufzeiten von über zwölf Monaten kommen ebenfalls nicht sehr häufig vor (8%).



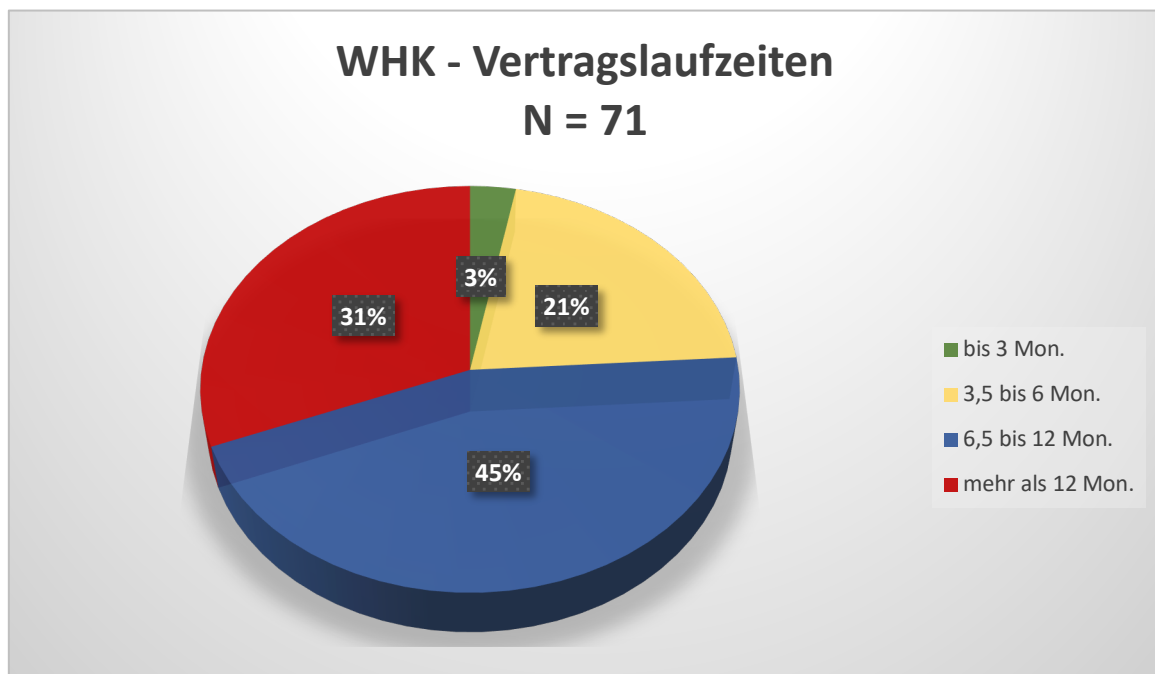
Der maximale Stundenumfang einer WHF beträgt 19 Wochenstunden, dieser Umfang wird aber vertraglich nur in geringem Maße ausgeschöpft. An der BUW liegt der Stundenumfang eher im unteren Bereich. Wie die Grafik zeigt, haben die meisten Verträge ein Volumen von fünf bis neunehhalb Stunden pro Woche (65%). Verträgen mit einem Stundenumfang von weniger als fünf Wochenstunden stimmt der PRWiss nur in gut begründeten Ausnahmefällen zu (z. B. Tutorien). Kolleginnen und Kollegen mit einem geringen Stundenumfang sind möglicherweise gezwungen, noch einem weiteren Job nachzugehen, damit das Geld zum Leben reicht. Bei zwei Jobs besteht allerdings immer die Gefahr, dass das Studium zu kurz kommt.



2.1.2 Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)

Als wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss waren zum Stichtag 71 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. Die Zahl der WHKs hat sich im Vergleich zum Jahre 2016 verringert (um 16 Personen). Dies wertet der Personalrat als ein sehr gutes Ergebnis, da er sich – wie im Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal festgelegt ist – dafür einsetzt, dass Kolleginnen und Kollegen mit einem Masterabschluss als wissenschaftliche Angestellte beschäftigt werden.

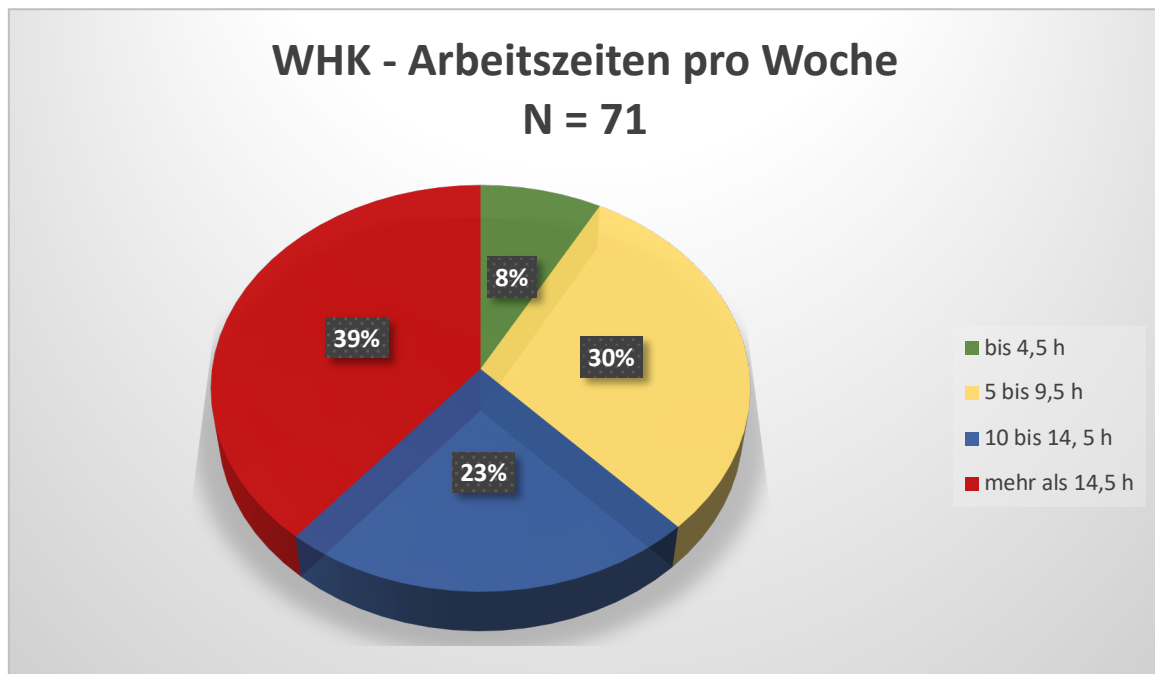
Die Vertragslaufzeiten der WHK bewegen sich mehrheitlich in einem Zeitraum von sechseinhalb bis zwölf Monate (45%). Der Anteil von Verträgen mit einer Laufzeit von unter sechs Monaten ist geringfügig gestiegen (von 18% im Jahre 2016 auf 21% in diesem Jahr) und der Anteil von Verträgen mit einer Laufzeit von unter drei Monaten hat sich halbiert (von 7% im Jahre 2016 auf 3% in diesem Jahr). Kurze Vertragslaufzeiten, insbesondere bei WHK-Verträgen, sind ein Indikator für die prekäre Beschäftigungssituation von Akademikerinnen und Akademikern, da mit ihnen keine Existenzsicherung möglich ist, und eine berufliche Planbarkeit und Sicherheit vollständig fehlt. Aus diesem Grund stimmt der PRWiss Verträgen mit einer kürzeren Laufzeit als drei Monate nur in besonderen Ausnahmefällen zu.



Wissenschaftliche Hilfskraftverträge sind ebenfalls auf einen Umfang von 19 Wochenstunden begrenzt. Die meisten WHKs (39%) haben eine Wochenarbeitszeit von mehr als 14,5 Wochenstunden, das heißt, sie haben ein Einkommen, welches gerade am Existenzminimum

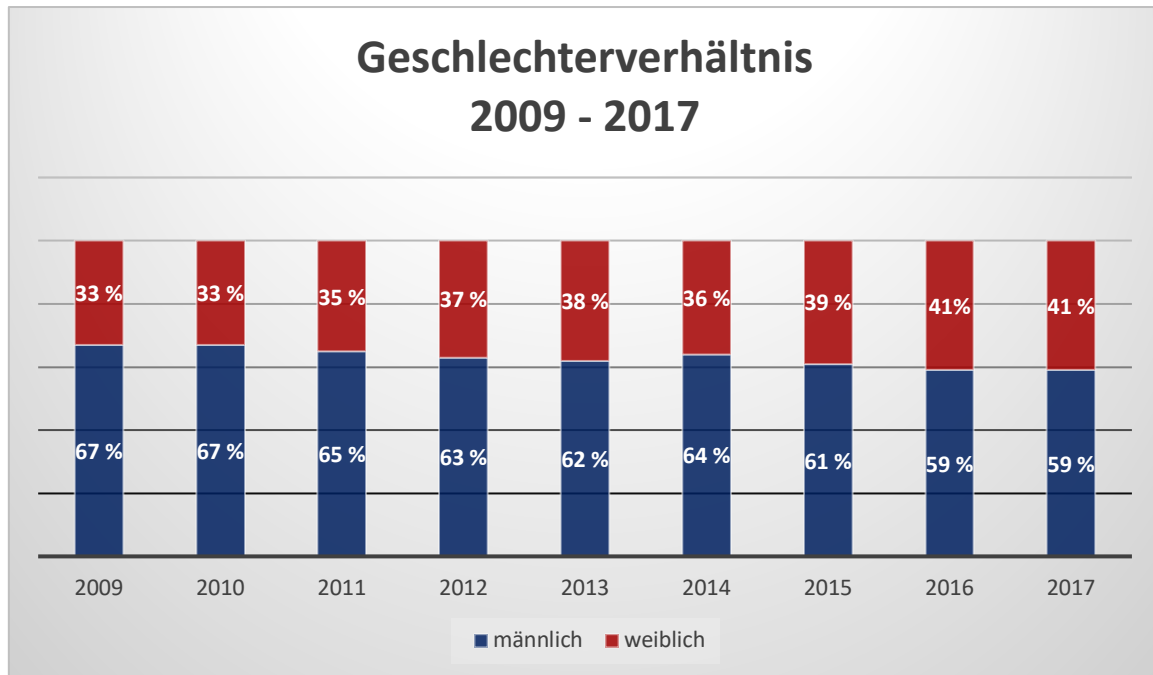
liegt. Aber: 30% arbeiten sogar weniger als 14,5 Stunden und 8% der Kolleginnen und Kollegen arbeiten weniger als 5 Wochenstunden. Vermutlich sind diese Kolleginnen und Kollegen gezwungen, noch einem weiteren Job nachzugehen, damit das Geld zum Leben reicht. Zwei Jobs sind aber mit einem anspruchsvollen Promotionsstudium nicht ohne weiteres zu vereinbaren. Es besteht hierbei immer die Gefahr, dass die Promotion aus Gründen der Existenzsicherung vernachlässigt werden muss.

Aus Sicht des PRWiss ist dies nach wie vor ein unhaltbarer Zustand, der deutlich macht, dass die Tätigkeit als WHK für fertig ausgebildete und gut qualifizierte Kolleginnen und Kollegen auf einem absoluten Minimum gehalten werden muss.



2.2 Wissenschaftlich Beschäftigte

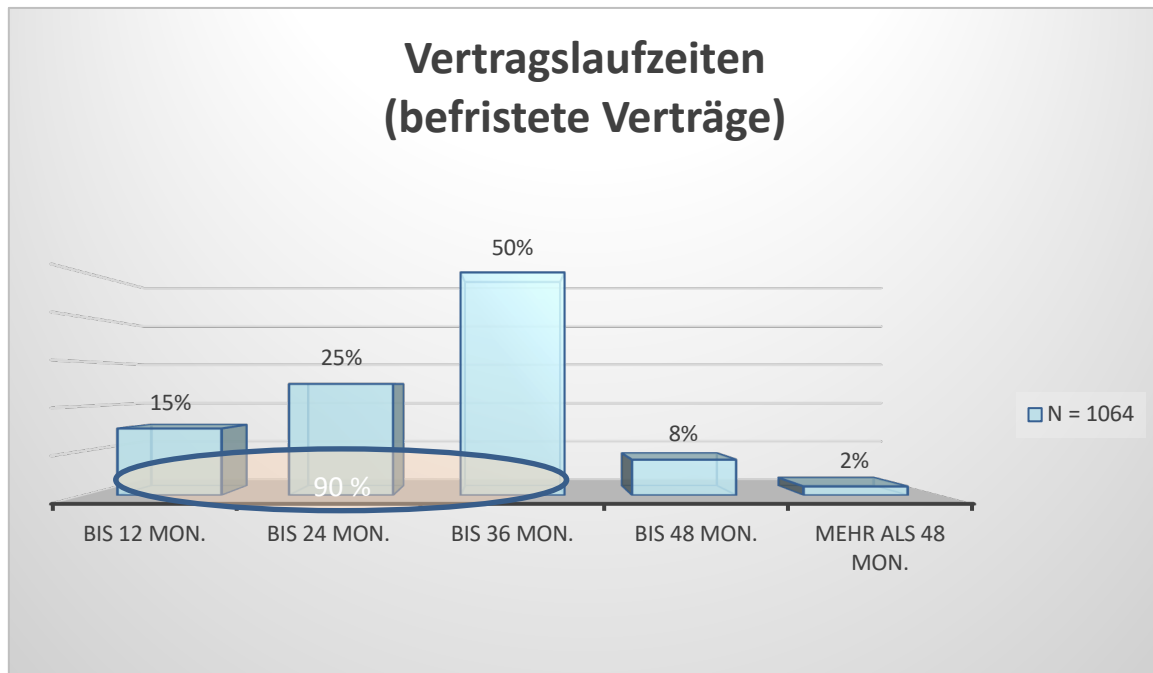
Im Mai 2017 waren an der Bergischen Universität 1064 wissenschaftlich Beschäftigte angestellt, 41% Frauen und 59% Männer. Im Vergleich zum Jahr 2016 sind 62 Beschäftigte mehr eingestellt worden. Die Betrachtung des Geschlechterverhältnisses zeigt, dass die Geschlechterparität auf der Ebene der wissenschaftlich Beschäftigten noch nicht erreicht ist. Aber der rückläufige Trend bei der Einstellung von Wissenschaftlerinnen aus dem Jahr 2014 ist immerhin gestoppt.



Die Mehrheit der wissenschaftlich Beschäftigten hat befristete Arbeitsverträge (79%). Nur 21% der Mitarbeitenden sind unbefristet beschäftigt. Der Geschlechterunterschied bei den unbefristeten Stellen bleibt weiterhin auffällig, da 67% (151) mit Männern aber nur 33% (76) mit Frauen besetzt sind. Von den unbefristet beschäftigten Kollegen und Kolleginnen haben 186 (82%) eine Vollzeitstelle inne, 73% der Männer aber nur 27% der Frauen.

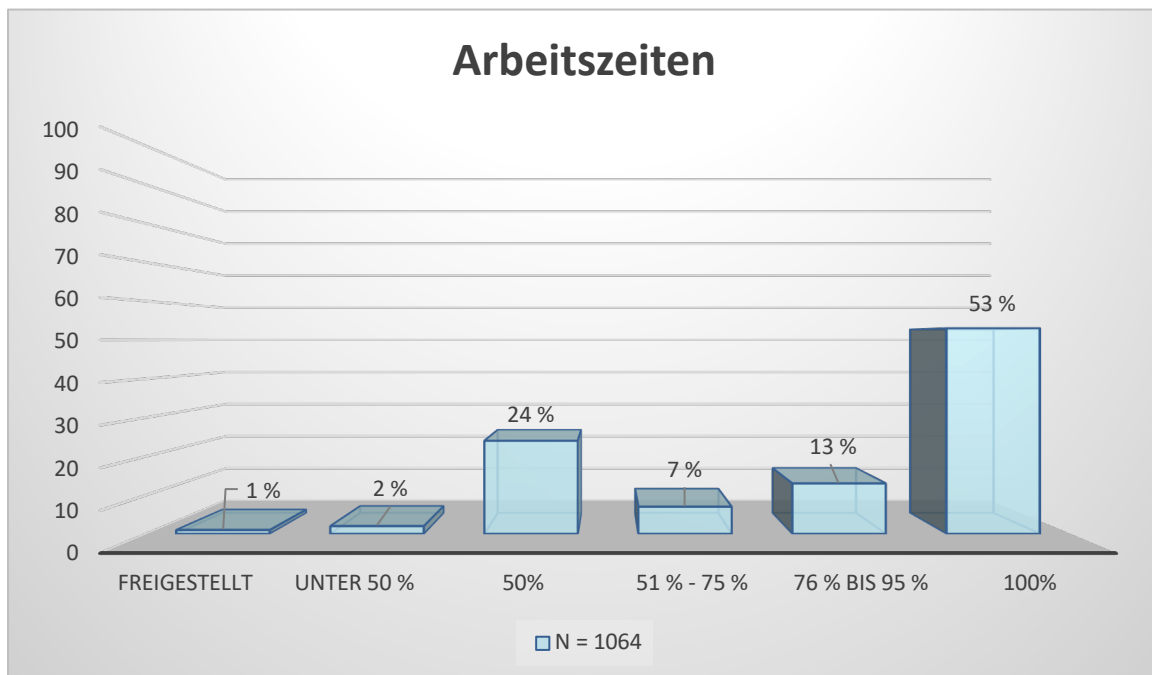
Die Laufzeit der befristeten Verträge hat sich im Vergleich zu den zurückliegenden Jahren kontinuierlich verbessert. Immerhin 50% der Beschäftigten haben eine Vertragslaufzeit von 36 Monaten (im Jahr 2015 waren es nur 37%). Dies hängt mit dem neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetz und dem Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen zusammen, wonach wissenschaftlich Beschäftigten mit dem Qualifikationsziel Promotion mindestens Dreijahresverträge anzubieten sind. Auch der Anteil der Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von unter 12 Monaten hat sich im Laufe der vergangenen Jahre verringert (15% in diesem Jahr, 29% im Jahr 2015). Auch hier zeigt sich die Wirkung des Vertrages für gute Beschäftigungsbedingungen.

Bei Verträgen mit einer Laufzeit von vier Jahren ist ebenfalls ein geringer Anstieg zu verzeichnen, ihr Anteil liegt bei 8%. Im vergangenen Jahr betrug der Anteil 6%.



Wie auch im Jahr 2016 arbeitet etwas mehr als die Hälfte aller wissenschaftlich Beschäftigten derzeit auf einer Vollzeitstelle (53%), laut Tarifvertrag sind das in NRW in der Woche 39 Stunden, 50 Minuten. Die Vollzeitstellen werden überwiegend von Männern besetzt, das heißt 70% aller beschäftigten Männer arbeiten in Vollzeit, indessen gerade mal 30% der Frauen. Im Vergleich zum Jahr 2016 ist die Zahl der Kolleginnen die eine Vollzeitstelle haben nochmals um 9% gesunken, während die Zahl der Kollegen, die Vollzeit arbeiten, um 9% gestiegen ist. Liegt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bei 50%, verkehrt sich das Geschlechterverhältnis: 57% der beschäftigten Frauen haben eine halbe Stelle inne, aber nur 43% der Männer. Im Vergleich zum vergangenen Jahr ist der Anteil der Männer, die in Teilzeit arbeiten allerdings deutlich angestiegen (er lag im Jahr 2016 bei 21%). Möglicherweise zeigt sich hier, dass immer mehr Männer aus familiären Gründen einen geringeren Stundenumfang wählen.

Die Bergische Universität schließt Arbeitsverträge unter 50% nur in gut begründeten Ausnahmefällen ab, derzeit sind es 2% (bzw. 19 Verträge). Der Anteil der Kolleginnen und Kollegen, die derzeit von ihrer Arbeitszeit freigestellt sind, liegt bei etwas mehr als ein Prozent.



Für das kommende Jahr bleibt abzuwarten, in wie weit sich die Reform des Wissenschaftsvertrages noch weiter positiv auf die Beschäftigungsdauer der wissenschaftlich Beschäftigten auswirkt.

2.3 Lehrbeauftragte

Lehrbeauftragte sind keine hauptberuflichen Kräfte, es kommt kein Arbeitsvertrag zustande, sondern der/die Lehrbeauftragte wird durch einen Verwaltungsakt bestellt. Der Lehrauftrag ist eine Nebentätigkeit. Lehrbeauftragte sind - weil nur vorübergehend beschäftigt - nicht Mitglieder der Hochschule (§9 Abs. 1 HG), d.h. sie sind in den Hochschulgremien nicht vertreten, sie haben kein Wahlrecht. **Aber:** In NRW gelten Lehrbeauftragte ab vier Semesterwochenstunden seit 2011 als „arbeitnehmerähnliche Personen“ (§ 5 Abs. 1 LPVG-NRW) und werden vom Personalrat vertreten. Wenn sie voraussichtlich für länger als sechs Monate an einer Hochschule beschäftigt sind, sind sie sogar bei einer Personalratswahl wahlberechtigt.

Der Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen sieht in Artikel 5 Verbesserungen für die Situation der Lehrbeauftragten vor. Nach intensiven Beratungen von Personalrat und Rektor werden diese Verbesserungen in einer neuen Richtlinie für die Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen einmünden, die ab Wintersemester 2017 in Kraft tritt. Eine wichtige Veränderung wird sein, dass Lehrbeauftragte nun bis zu zwei Semester bestellt werden können. Demnächst können sie, wie wissenschaftlich Beschäftigte, an hochschuldidaktischen Fortbil-

dungen teilnehmen, deren Kosten die Uni trägt. Des Weiteren wird die Lehrauftragsvergütung erhöht.

Wann und wo ist der Personalrat erreichbar?

Jeden Mittwoch von 12 bis 13 Uhr findet eine Sprechstunde statt.

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

Sie finden uns: O.12.14/15

Email: prwiss@uni-wuppertal.de

Tel.: 3895/2177