

INFO

Ausgabe 2022

Tätigkeitsbericht 2021

DER PERSONALRAT DER
WISSENSCHAFTLICH UND KÜNSTLERISCH
BESCHÄFTIGTEN DER
BERGISCHEN UNIVERSITÄT
WUPPERTAL


PR-WISS

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	3
Einladung zur Personalversammlung.....	4
Ihr Personalrat.....	5
1. Aufgaben des Personalrats	7
2. Tätigkeitsbericht des PR-Wiss	8
2.1. Personalmaßnahmen	8
2.2. Stellenbesetzungsverfahren.....	11
2.3. Gremienarbeit	11
2.4. Individuelle Beratung	12
2.5. Interne Prozessbegleitung.....	12
2.6. „Vierteljahresgespräche“	13
3. Soziale Ansprechpartnerin (SAP).....	15

Grußwort

Liebe Kolleg*innen,

am 9. Juni 2021 wurde der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten neu gewählt. Wir bedanken uns herzlich für Ihre Teilnahme an der Wahl und hoffen, dass wir auch diese Legislaturperiode zu Ihrer vollen Zufriedenheit gestalten werden.

Nachdem im vergangenen Jahr die Personalversammlung nicht durchgeführt werden konnte, ist der Personalrat besonders froh, dass wir Ihnen in diesem Jahr die Versammlung in hybrider Form anbieten können.

Dr. Susanne Achterberg
Vorsitzende PR Wiss

Einladung zur Personalversammlung

Der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
der Bergischen Universität Wuppertal

**Am Mittwoch, den 07.09.22 um 12:15 Uhr
in Hörsaal 32, K.12.23**

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Aussprache zum Tätigkeitsbericht 2021
3. Vorstellung der neuen Rektorin: Frau Prof. Dr. Birgitta Wolff
4. Herr Dr. Andreas Stich und Frau Angelique Schneller: Digitalisierungs-Roadmap
5. Verschiedenes

Der PR Wiss lädt Sie herzlich zu einem Mittagsimbiss nach der Personalversammlung ein.

Sie können an der Personalversammlung digital oder persönlich teilnehmen. Die Einwahldaten gehen Ihnen rechtzeitig zu.

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

Ihr Personalrat

Vorsitz



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



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



Schrettenbrunner
Christine
ZWB, -3255, S.11.10
schrettenbrunner@
uni-wuppertal.de



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



Dr. Constapel
Marc
Fk 4, -2778, V.07.077
constapl@uni-
wuppertal.de



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



Frank
Kristina
BIB, -2664, BZ.07.06
frank@bib.uni-wup-
pertal.de



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



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



Prof. Dr. Neugebauer
Claudia
Fk 3, -2486, M.14.34
neugebauer@wiwi.
uni-wuppertal.de



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



Rehberger
Laura
Fk 6, -1301, FD.02.06
rehberger@
uni-wuppertal.de



Rojahn
Pia
SoE, -3162, S.14.13
rojahn@
uni-wuppertal.de



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



Dr. Setzer
Klaus-Dieter
Fk 4, -2771, V.07.087
setzer@
uni-wuppertal.de

Mitglieder

Ersatzmitglieder



Günther
Christian
Fk 1, -9689, L.12.26
cguenther@
uni-wuppertal.de



Dr. Hirschbühl
Dominic
Fk 4, -3751, D.09.22
hirsch@physik.
uni-wuppertal.de



Polcik
Thassilo
Fk 8
polcik@
uni-wuppertal.de



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

Sekretariat



Rick
Charlotte
Sekretärin
-3895, O.12.14
prwissek@
uni-wuppertal.de



Enkelmann
Lea-Sophie
studentische
Aushilfsangestellte

Anschrift

Personalrat der wissenschaftlichen
und künstlerischen Beschäftigten
Bergische Universität
Gaußstr. 20
42119 Wuppertal

Unser Büro

Gebäude O
Ebene 12
Räume 14/15

1. Aufgaben des Personalrats

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

Das Amt des Personalrats wird nicht vergütet – es handelt sich um ein Ehrenamt. Allerdings hat jedes Mitglied das Recht, für die Personalratsarbeit von ihren*seinen¹ Dienstaufgaben freigestellt zu werden. Die Amtszeit des Personalrates dauert vier Jahre.

Wozu brauchen die Beschäftigten einer Universität einen Personalrat?

Für die einzelnen Beschäftigten ist es oft schwierig, sich gegen dienstliche Entscheidungen zu wehren oder Wünsche und Bedürfnisse bei der*dem Vorgesetzten 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 der*m Arbeitgeber*in stark macht: den Personalrat. Doch wie kann der Personalrat von seinem Beteiligungsrecht Gebrauch machen und bei wichtigen Entscheidungen mitbestimmen?

Der Personalrat ist mit speziellen Rechten bedacht und steht dadurch unter einem besonderen Schutz, so dass er viel mehr Möglichkeiten als die*der einzelne Kolleg*in hat, um die Angelegenheiten der Beschäftigten zu vertreten und deren Ziele auch tatsächlich zu erreichen. Außerdem kann der Personalrat die Beschäftigten im Rahmen seiner Befugnisse vor willkürlichen Unternehmensentscheidungen schützen. Die*der Arbeitgeber*in darf in vielerlei Hinsicht beispielsweise bei der Befristung des Arbeitsvertrages oder bei der Anordnung von Überstunden nicht einfach einseitig handeln. Sie*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

¹ Vgl.: <https://www.ash-berlin.eu/hochschule/organisation/frauenbeauftragte/geschlechtergerechte-sprache/> (02.08.2022), <https://geschicktgendern.de> (02.08.2022).

die geplanten Maßnahmen unter Angabe von stichhaltigen Gründen trotz der Einwendungen des Personalrates durchführen.

Die Arbeit des Personalrats ist deshalb so bedeutsam, weil hier den Kolleg*innen im Kleinen wie im Großen geholfen werden kann. Er hat ein offenes Ohr für die Beschwerden und Anregungen der Beschäftigten, gibt sie an die Hochschulleitung weiter und fordert Abhilfe ein. In allen Bereichen und anstehenden Maßnahmen der Hochschule setzt er sich für die Belange der Beschäftigten ein.

2. Tätigkeitsbericht des PR-Wiss

Der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PR-Wiss) 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 2021.

2.1. Personalmaßnahmen

Dem PR-Wiss wurden im Jahr 2021 insgesamt 2.683 Personalmaßnahmen zur Mitbestimmung vorgelegt. Er tagte, wie in den vergangenen Jahren wöchentlich, um seine Beteiligung sorgfältig und zeitnah ausüben zu können.

Die Personalmaßnahmen untergliedern sich in folgende Statusgruppen: 895 Maßnahmen für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte (einschließlich Beamt*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und abgeordnete Lehrkräfte), 117 für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK), 1.287 für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) und 384 Lehraufträge (ab vier Stunden). Im Vergleich zum Jahr 2020 hat sich die Zahl der Personalmaßnahmen nur geringfügig erhöht.

Bei den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten gab es 303 Anträge auf Neueinstellung (136 Frauen*, 167 Männer*), im Vergleich zu 2020 gab es sechs Neueinstellungen mehr. Von den neueingestellten Kolleg*innen wurden 23 (zwölf Frauen*, elf Männer*) unbefristet eingestellt. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr sind das nur drei Personen mehr.

Um die Weiterbeschäftigung der Kolleg*innen zu gewährleisten, wurden 419 Anträge (163 Frauen*, 256 Männer*) gestellt, darunter 15 auf unbefristete Weiterbeschäftigung (sieben Frauen*, acht Männer*). Die Zahl der unbefristeten Weiterbeschäftigungen hat sich im Vergleich zum Jahr 2020 sogar reduziert und zwar um drei Anträge. Das heißt, der - Mitte 2019 abgeschlossene - Zukunftsvertrag

für Studium und Lehre, mit dem u. a. die hohe Zahl der befristeten Arbeitsverträge im akademischen „Mittelbau“ reduziert werden sollen, hat an unserer Universität noch keine Wirkung entfaltet.

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

Erfolgt die Verbeamtung einer*s Beschäftigten auf Zeit, ist diese in der Regel auf drei Jahre befristet, mit der Option der Verlängerung um weitere drei Jahre. Eine erneute Verlängerung ist danach nicht mehr möglich. Berufungen zur*m akademischen Rätin*rat auf Zeit erfolgten im Jahr 2021 bei sieben wissenschaftlich Beschäftigten, drei Frauen* und vier Männer*.

Hausintern wurde ferner die Umsetzung einer*s verbeamteten Kollegin*en durchgeführt. Von der Möglichkeit, den Ruhestand hinauszuschieben, haben zwei verbeamtete Kolleg*innen Gebrauch gemacht, ein*e Kollege*in wurde aufgrund von gesundheitlichen Problemen in den Ruhestand versetzt. Zwei Kolleg*innen haben aus eigenem Wunsch das Beamtenverhältnis beendet.

Dem PR-Wiss wurden acht Anträge zur Abordnung von Lehrkräften (6 Frauen*, 2 Männer*) vorgelegt. Qualifizierte Lehrkräfte können an eine Hochschule abgeordnet werden, um Professor*innen bei fachdidaktischen und bildungswissenschaftlichen Veranstaltungen zu unterstützen. In diesem Sinne sind sie Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Mit der Abordnung kann auch die Qualifikation im Rahmen einer Promotion verbunden sein. Die Abordnung ist zeitlich begrenzt (ohne Promotionsabsicht auf vier Jahre, mit Promotionsabsicht auf sechs Jahre). Im letzten Jahr wurde eine Abordnung vorzeitig beendet und eine Abordnung verlängert.

Instrumente, mit denen die Universität die Arbeit der Beschäftigten würdigen kann, sind die Höhergruppierung bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und die Beförderung bei Beamt*innen. Im Jahr 2021 erfolgten die Beförderungen bei sechs Beamt*innen (eine Frau* und fünf Männer*) und die Höhergruppierungen bei insgesamt sechs Tarifbeschäftigten (drei Frauen* und drei Männer*). Auch mit der „zeitweise Übertragung von höherwertigen Aufgaben“ kann die Leistung von Beschäftigten anerkannt werden. Dieses Instrument wurde im vergangenen Jahr nur einmal angewendet.

Die weiteren mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen waren Änderungen der Entgeltstufe, Korrektur der Fallgruppe, Änderungen der Arbeitszeit, Wie-

dereinstellungen, Anordnungen von Überstunden, Nebenabreden wegen Änderung des Arbeitsortes und Dienstbefreiung zur Teilnahme am Ersthelferlehrgang. Außerdem hat der Personalrat dem Vergleichsvorschlag des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf bezüglich einer befristeten Weiterbeschäftigung zugestimmt. Neben den personenbezogenen Personalmaßnahmen hat der Personalrat im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts die individuellen Interessen der Beschäftigten bei diesen Vorhaben vertreten:

- Einsatz des Zeugnismanagers von Haufe
- Konzept für die Überprüfung des 3-G-Status in Lehrveranstaltungen
- 3-G-Kontrolle am Arbeitsplatz
- Corona-Testverfahren für Beschäftigte
- Corona-Hygienekonzept bei Klausuren
- Brandschutzordnung
- Einführung der Business Process Management Software *Bic*
- Einführung des Cloudbasierten Bibliotheksmanagementsystems ALMA
- Dienstzeitregelung für Rosenmontag für die Jahre 2022 – 2024
- Urlaubsstornierungsregeln in den Jahren 2021 bis 2022
- Revisionsprüfung an der BUW

Die Mitbestimmung ist das stärkste Beteiligungsrecht des Personalrates. Ohne seine Zustimmung kann die Maßnahme nicht vollzogen werden. Im Rahmen der Mitbestimmung befinden sich Dienststellenleitung und Personalrat auf Augenhöhe.

Weitere, schwächere Beteiligungsrechte des Personalrates sind die Mitwirkung und die Anhörung. Zur Mitwirkung und Anhörung wurden dem Personalrat Stellenausschreibungen, Ausschreibungsverzichte, Auflösungsverträge, eine Kündigung, automatische Verlängerung um Zeiten der Beurlaubung sowie um Zeiten von Mutterschutz oder Elternzeit, Verlängerung von Teilzeitbeschäftigung und Mitteilungen über die Weiterbeschäftigung wegen Elternzeit vorgelegt.

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

2.2. Stellenbesetzungsverfahren

Der Personalrat ist an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt, sobald eine Stelle ausgeschrieben werden soll. Stellenausschreibungen werden dem PR-Wiss zur Mitwirkung vorgelegt. Der Personalrat hat im Jahr 2021 an 188 Ausschreibungen mitgewirkt. Wie auch in den vergangenen Jahren wurden Änderungsvorschläge problemlos akzeptiert. Der Personalrat achtet bei den Stellenausschreibungen vor allem auf den Befristungsgrund und darauf, dass die Ausschreibungen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und dem „Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ übereinstimmen, und die geforderte Lehrverpflichtung dem Stellenumfang entspricht. Ein Thema, das den PR-Wiss schon länger beschäftigt hatte, war der Stellenumfang für Post-Doc-Stellen. Seit dem vergangenen Jahr besteht er bei den Ausschreibungen darauf, dass in der Post-Doc-Phase in der Regel volle Stellen angeboten werden. Post-Doc-Stellen mit einem Stellenumfang von 75 % sind nur ausnahmsweise und nur mit einer guten Begründung möglich.

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

Die Hochschulen in NRW sind verpflichtet, ihre Stellen öffentlich auszuschreiben, um auf diesem Wege die Bestenauslese sowie die Chancengleichheit zu gewährleisten. Deshalb sieht die „Dienstvereinbarung zur Handhabung von Stellenausschreibungen“ unserer Universität vor, dass nur unter bestimmten Bedingungen auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden kann, z. B. wenn eine einzustellende Person an der Einwerbung der Drittmittel beteiligt war. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, in Einzelfällen einen Ausschreibungsverzicht zu beantragen. Im Jahr 2021 hat der PR-Wiss 59 Ausschreibungsverzichten zugestimmt.

2.3. Gremienarbeit

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

- Arbeitskreis gesunde Hochschule

- Arbeitsschutzausschusssitzung
- Bauinformationsgespräche
- Gleichstellungskommission
- IT-Ausschuss
- Senat
- Beirat Mobility-One
- Beirat HIS-Campusmanagement
- ZIM-Kommission

Der Vorschlag des Personalrates Mitarbeitergespräche und Promotionsvereinbarungen an der Universität zu etablieren wurde bereits mit dem Rektor im Vierteljahresgespräch diskutiert. Anschließend konnte die Vorsitzende diese Themen im Concilium Decanale vorstellen.

2.4. Individuelle Beratung

Der PR-Wiss hat auch im Jahr 2021 Ratsuchende zu unterschiedlichen Fragen individuell beraten, z. B. bei dienstlichen Gesprächen mit der*em Vorgesetzten, Fragen rund um die Kündigung bzw. den Auflösungsvertrag, Möglichkeiten der Höhergruppierung/Beförderung, Fragen zum Thema Arbeitsbelastung, Promotionsrechte und zu den vertraglichen Befristungsgrundlagen. Selbstverständlich unterliegen alle Gespräche mit dem Personalrat der strikten Vertraulichkeit. Auch in diesem Jahr haben Kolleg*innen vor Gericht für ihre Rechte gekämpft und gegen die Universität geklagt. Der Personalrat hat sie dabei - wie immer - unterstützt.

2.5. Interne Prozessbegleitung

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

- Einrichtung einer Unterstützungsstruktur für die digitale Transformation
- Bildung einer Einigungsstelle an der BUW
- Geschlechtergerechte Toiletten
- Cloudbasiertes Bibliotheksmanagement
- 3-G-Kontrollen bei Klausuren
- Corona-Krisenstabssitzung
- Hochschulwahlversammlung
- Umsetzung des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre“
- Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

- Einsichtnahme in die Schließanlage wegen Diebstählen

Der Personalrat hat an drei Dienstvereinbarungen bzw. Ordnungen mitgewirkt:

- Dienstvereinbarung über die Nutzung der Telekommunikationsanlage
- Änderung der Brandschutzordnung
- Änderung der Inklusionsvereinbarung

An den Senatssitzungen nimmt die Vorsitzende des Personalrats regelmäßig teil, ebenso an den Treffen der Landespersonalrätekonferenz. Einmal jährlich finden die Haushaltsverhandlungen der Universität mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft statt. Auch hier nimmt die Vorsitzende teil.

Wie es das Hochschulgesetz vorschreibt, hatte der Hochschulratsvorsitzende die Vorsitzenden beider Personalräte im Jahr 2021 zu einem Informationsaustausch eingeladen. In diesem Rahmen wurden die Themen Corona-Pandemie, Zukunftsvertrag Studium und Lehre sowie Verbesserung der Relation Studierende und Beschäftigte angesprochen.

2.6. „Vierteljahresgespräche“

Die Hochschulleitung und der Personalrat treffen sich regelmäßig zum Austausch im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Im Jahr 2021 hat sich der Personalrat im April, Juli und Dezember mit dem Rektor und der Personaldezernentin* getroffen. Hier die wichtigsten Themen:

- Dauerhafte Karrieremöglichkeiten im „Mittelbau“
- Mitarbeiter*innengespräche und Promotionsvereinbarungen
- Mindeststellenumfang bei Post-Doc-Stellen
- Promovieren auf WHK-Stellen
- Sauberkeit
- Impf-/Teststrategie an der BUW
- Risikofond für Einzelfalllösungen bei befristeten Verträgen
- Verfahren bei Vertragslaufzeiten, die von der Ausschreibung abweichen
- Nachhaltigkeit: Elektronische Signatur
- Präsenz im Wintersemester
- 3-G-Kontrolle am Arbeitsplatz
- Lärmschutz bei Sanierungs- und Grünarbeiten
- Zugänglichkeit der Informationen in den Amtlichen Veröffentlichungen
- Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ nach Corona

2.7. Gute Zusammenarbeit

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

- den Mitarbeiter*innen der Verwaltung
- der Hochschulleitung
- der Gleichstellungsbeauftragten
- dem Personalrat der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung
- der Schwerbehindertenvertretung

3. Soziale Ansprechpartnerin (SAP)

Für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten steht Birgitta Fildhaut, Dipl. Sozialwissenschaftlerin und Business Coach als soziale Ansprechpartnerin (SAP) bereit. Frau Fildhaut berät Beschäftigte bei bestehenden oder sich anbahnenden Problemen und Konflikten, die gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen mit sich bringen und sich über den privaten Bereich auf die Arbeit und das Arbeitsumfeld auswirken.

Die soziale Ansprechpartnerin ist als Externe nicht in die Strukturen der Universität eingebunden. Sie berät vertraulich, unabhängig und kann auch anonym kontaktiert werden. Birgitta Fildhaut berät in ihren Räumen in Elberfeld, in Präsenz, virtuell oder telefonisch.

Das Themenspektrum ist weit gefächert. Hier einige Beispiele:

- Konflikte mit Kolleg*innen und Vorgesetzten. Hierbei können auch die Auswirkungen der doppelten Abhängigkeit eine Rolle spielen, die mit der Qualifikation und dem Arbeitsvertrag einhergehen (einerseits Doktormutter*vater, andererseits Arbeitgeber*in).
- Belastungen aufgrund der Befristung von Stellen: insbesondere Existenz- und Zukunftsängste, aber auch das Gefühl, die an sie gestellten Anforderungen in dem Zeitrahmen nicht erbringen zu können.
- Rollenkonflikte als Wissenschaftler*in und Familienfrau*mann: Umgang mit Ambivalenzen und widersprüchlichen Erwartungen (eigene oder von außen an sie herangetragen).

Im Sinne eines Business Coachings gibt es keine vorgefertigten „Rezepte“, vielmehr werden Lösungswege individuell in einem oder mehreren Gesprächen erarbeitet. Oft hilft es einen Schritt weiter, gemeinsam nach Entlastungsmöglichkeiten zu suchen.

Die SAP hat auch eine Brückenfunktion: d. h. sie vermittelt die ratsuchende Person weiter, wenn sich herausstellt, dass z. B. die Expertise von Fachdiensten oder niedergelassenen Therapeut*innen erforderlich ist. Birgitta Fildhaut ist aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen exzellent in der psycho-sozialen Infrastruktur Wuppertals vernetzt.

Hier finden Sie weitere Informationen:

<https://www.prwiss.uni-wuppertal.de/de/startseite/infos-fuer-beschaeftigte/soziale-ansprechpartnerin/>

Kontakt: 0202/449752 oder mail@fildhaut-consult.de