

INFO

Ausgabe 2023

Tätigkeitsbericht 2022

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 Personalrat	6
2. Tätigkeitsbericht des PR-Wiss	6
2.1. Personalmaßnahmen	6
2.2. Stellenbesetzungsverfahren.....	9
2.3. Gremienarbeit	10
2.4. Individuelle Beratung	11
2.5. Onlineberatung	11
2.6. Interne Prozessbegleitung.....	11
2.7. „Vierteljahresgespräche“	12
2.8. Gute Zusammenarbeit.....	12
3. Soziale Ansprechpartner*in (SAP)	13

Grußwort

Liebe Kolleg*innen,

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.

Noch mehr Informationen gibt es auf der Personalversammlung, zu der Sie herzlich eingeladen sind. Die Veranstaltung findet in hybrider Form statt, der Link für die digitale Teilnahme geht Ihnen am 02.11.23 per Mail zu. Sie finden ihn dann auch auf der Homepage des Personalrates.

Dr. Susanne Achterberg
Vorsitzende PR-Wiss

Einladung zur Personalversammlung

der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
der Bergischen Universität Wuppertal

**am Montag, den 06.11.23 um 12:00 Uhr
in Gebäude T Ebene 9 Raum 1**

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Aussprache zum Tätigkeitsbericht 2022
3. Macht und Ungleichheit an Hochschulen in NRW – zur Situation des akademischen Mittelbaus. Referentin: Ulla Hendrix, KoFo Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW (Universität Duisburg-Essen)
4. Vorstellung der Sozialen Ansprechpartner*in: Birgitta Filthaut
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



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

Vorsitz



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



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



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

Mitglieder



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



Polcik
Thassilo
Fk 8
polcik@
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. Setzer
Klaus-Dieter
Fk 4, -2771, V.07.087
setzer@
uni-wuppertal.de



Enkelmann
Lea-Sophie
Sekretärin, -3895
prwissek@
uni-wuppertal.de

Hier finden Sie uns!

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

O.12.14 und O.12.15

Sekretariat

1. Aufgaben des Personalrats

Der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PR-Wiss) hilft Ihnen bei der Durchsetzung Ihrer Rechte und steht Ihnen beratend zur Seite. Als Arbeitnehmer*innenvertretung ist es seine Pflicht Sie umfassend und kompetent zu vertreten, indem er darauf achtet, dass in der Hochschule Normen und Vorschriften im Sinne der Beschäftigten eingehalten werden.

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

In welchen Fällen kann der Personalrat konkret helfen?

Zum einen vertreten wir die Interessen der Beschäftigten auf kollektiver Ebene gegenüber der Dienststellenleitung (s.S.8ff). Als Beschäftigte werden Sie also über den Personalrat an vielen Entscheidungen in der Dienststelle beteiligt.

Zum anderen beraten und unterstützen wir Kolleg*innen bei individuellen Anliegen, wie Sie auf Seite 11 nachlesen können.

2. Tätigkeitsbericht des PR-Wiss

Unser Tätigkeitsbericht bietet Ihnen einen tiefen Einblick in das „alltägliche Geschäft“ des Personalrates und weist auf verschiedene Entwicklungen hin.

Dieser Tätigkeitsbericht bezieht sich auf das Jahr 2022.

2.1. Personalmaßnahmen

Dem PR-Wiss wurden im Jahr 2022 insgesamt 2.504 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:

876 Maßnahmen für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte (einschließlich Beamt*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und abgeordnete Lehrkräfte), 93 für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK), 1.205 für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) und 330 Lehraufträge (ab vier Stunden).

Bei den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten gab es 271 Anträge auf Neueinstellung (117 Frauen*, 154 Männer*), im Vergleich zu 2021 gab es 32

Neueinstellungen weniger. Von den neueingestellten Kolleg*innen wurden neun (vier Frauen*, fünf Männer*) unbefristet eingestellt. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist das ein nicht unbeträchtlicher Rückgang von 14 Personen.

Um die Weiterbeschäftigung der Kolleg*innen zu gewährleisten, wurden 391 Anträge (144 Frauen*, 247 Männer*) gestellt, darunter 13 auf unbefristete Weiterbeschäftigung (sechs Frauen*, sieben Männer*). Die Zahl der unbefristeten Weiterbeschäftigungen hat sich im Vergleich zum vorherigen Jahr um zwei Anträge reduziert.

Bei den Beamt*innen wurden dem Personalrat sechs Berufungen zur*m akademischen Rätin* Rat auf Probe zur Mitbestimmung vorgelegt, drei Frauen* und drei 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 2022 bei fünf Personen, zwei Frauen* und drei Männer*.

Hausintern wurde ferner die Umsetzung einer*s verbeamteten Kollegin*en durchgeführt.

Dem PR-Wiss wurden acht Anträge zur Abordnung von Lehrkräften (4 Frauen*, 4 Männer*) vorgelegt. Qualifizierte Lehrkräfte können an eine Hochschule abgeordnet werden, um Professor*innen bei fachdidaktischen und bildungswissenschaftlichen Veranstaltungen zu unterstützen. In diesem Sinne sind sie Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Mit der Abordnung kann auch die Qualifikation im Rahmen einer Promotion verbunden sein. Die Abordnung ist zeitlich begrenzt (ohne Promotionsabsicht auf vier Jahre, mit Promotionsabsicht auf sechs Jahre). Im Berichtsjahr wurde eine Abordnung vorzeitig beendet 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 2022 erfolgten die Beförderungen bei drei Beamt*innen (zwei Frauen* und ein Mann*) und die Höhergruppierungen bei vier Tarifbeschäftigten (drei Frauen* und ein Mann*). Auch mit der „zeitweisen Übertragung von höherwertigen Aufgaben“ kann die Leistung von Beschäftigten anerkannt werden. Dieses Instrument wurde im Berichtszeitraum dreimal angewendet (bei einer Frau* und zwei Männern*).

Die weiteren mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen waren Änderungen der Entgeltstufe wegen einschlägiger Vorerfahrung, Änderungen der Arbeitszeit, Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung, Anordnungen von Überstunden, Nebenabreden wegen Änderung des Arbeitsortes, Rückzahlungsvereinbarung für ein abgeschlossenes Weiterbildungsstudium, Rücknahme der Kündigung, Dienstbefreiung zur Teilnahme am Ersthelferlehrgang und die Hinausschiebung des Renteneintrittsalters.

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 Interessen der Beschäftigten bei diesen Vorhaben vertreten:

- Verlängerung der Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten (Corona)
- Dienstvereinbarung Home-Office in Form mobilen Arbeitens
- 3G-Zutrittsregelung und Maskenpflicht in den Räumen der BUW
- Maskenpflicht während der Klausuren
- Abschaffung der jährlichen Kappung von Urlaub
- Erweiterung des Testbetriebs Personalbudgetierungsplanung hier: Maßnahmenplanung und Vorkalkulation
- Anmietung der Räumlichkeiten im Glanzstoffhaus
- Änderung der Vergütung von Hilfskräften
- Erweiterung des Recruiting-Portfolios
- Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Beschaffung eines Zollabwicklungsmoduls mit der Möglichkeit zur Sanktionslistenprüfung

Die Mitbestimmung ist das stärkste Beteiligungsrecht des Personalrates. Ohne seine Zustimmung kann die Maßnahme nicht vollzogen werden. Bevor der Personalrat seine Zustimmung zu einer Personalmaßnahme verweigert, muss er diese mit der Dienststelle erörtern, um eine Einigung zu erzielen. Im Jahr 2022 hat der Personalrat 30 Personalmaßnahmen mit der Dienststelle erörtert. Bei 28 Maßnahmen konnte eine Einigung herbeigeführt werden, zwei hat der Personalrat allerdings endgültig abgelehnt. Daneben befand sich der Personalrat mit der Dienststellenleitung wegen dem Vorhaben der regelmäßigen elektronischen Überprüfung der Beschäftigten mittels Sanktionslisten in einem sehr langen Klärungsprozess.

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

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

In den früheren Jahren ist eine Kündigung seitens einer*s Mitarbeiters*in nur sehr selten vorgekommen (ebenso kommt eine Kündigung seitens der Dienststelle kaum vor). Deshalb fällt es ins Auge, dass im Berichtszeitraum immerhin 19 Kolleg*innen die BUW mittels eigener Kündigung verlassen haben.

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 2022 an 175 Ausschreibungen mitgewirkt. Wie auch in den vergangenen Jahren wurden Änderungsvorschläge problemlos akzeptiert. Der Personalrat achtet bei den Stellenausschreibungen vor allem auf den Befristungsgrund und darauf, dass die Ausschreibungen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (insbes. mindestens drei Jahre Vertragslaufzeit für Promotionsstellen) und dem „Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ (insbes. eine Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr) übereinstimmen, und die geforderte Lehrverpflichtung dem Stellenumfang entspricht. Seit 2020 besteht der Personalrat bei den Ausschreibungen darauf, dass in der Post-Doc-Phase in der Regel volle Stellen angeboten werden. Post-Doc-Stellen mit einem Stellenumfang von 75 % sind nur ausnahmsweise und nur mit einer guten Begründung möglich. Natürlich können Kolleg*innen in der Post-Doc-Phase auf eigenen Wunsch ihre Arbeitszeit reduzieren.

Der Personalrat hat zahlreiche Bewerbungsgespräche begleitet. Während der Gespräche sorgt er dafür, dass Ihre Rechte als Arbeitnehmer*in berücksichtigt

werden. So achtet er auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, wie das Landesgleichstellungsgesetz oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Die Kolleg*innen, die die Vorstellungsgespräche für den Personalrat begleiten, beraten außerdem kompetent, wenn es z. B. um tarifrechtliche Fragen und formale Einstellungsprozesse geht.

Die Hochschulen in NRW sind verpflichtet, ihre Stellen öffentlich auszuschreiben, um auf diesem Wege die Bestenauslese sowie die Chancengleichheit zu gewährleisten. Deshalb sieht die „Dienstvereinbarung zur Handhabung von Stellenausschreibungen“ unserer Universität vor, dass nur unter bestimmten Bedingungen auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden kann, z. B., wenn eine einzustellende Person an der Einwerbung der Drittmittel beteiligt war. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, in Einzelfällen einen Ausschreibungsverzicht zu beantragen. Im Jahr 2022 hat der PR-Wiss 71 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

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

Einmal jährlich finden die Haushaltsverhandlungen der Universität mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft statt. Auch hier nimmt die Vorsitzende teil.

Wie es das Hochschulgesetz vorschreibt, hatte der Hochschulratsvorsitzende die Vorsitzenden beider Personalräte im Jahr 2022 zu einem Informationsaustausch

eingeladen. In diesem Rahmen wurden die Themen Digitalisierung der Reisekostenabrechnung, Nachhaltigkeit an der BUW und Notfallplan Corona bei Erkrankung von Beschäftigten besprochen.

2.4. Individuelle Beratung

Der PR-Wiss hat auch im Jahr 2022 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.

2.5. Onlineberatung

Während der „Corona-Zeit“ hat der Personalrat in regelmäßigen Abständen das digitale Gesprächsformat „Frag doch mal den Personalrat“ für die Kolleg*innen angeboten. Aufgrund des intensiv genutzten Austausches bietet der Personalrat dieses Format auch weiterhin an. Sie werden über die Mailingliste und die Homepage des PR-Wiss rechtzeitig über die Termine informiert.

2.6. Interne Prozessbegleitung

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

- Einrichtung einer Unterstützungsstruktur für die digitale Transformation
- Online-Führerschein Informationssicherheit
- Geschlechtergerechte Toiletten
- Ergänzungen der Einstellungsinformationen
- Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- Einsichtnahme in die Schließanlage wegen Diebstählen
- Raum der Stille
- Onboarding für wissenschaftlich Beschäftigte
- Einführung Client Management System

2.7. „Vierteljahresgespräch“

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

Im Jahr 2022 hat sich der Personalrat im April und August mit dem vorherigen Rektor Prof. Koch und November mit der neuen Rektorin Prof. Wolff und der Personaldezernentin getroffen. Hier die wichtigsten Themen:

- Promovieren auf WHK-Stellen
- Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ nach Corona
- Nachhaltigkeit an der BUW
- Bearbeitungsprozesse in Dez. 4
- Raum der Stille
- Prozessbegleitende Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilungen
- Digitalisierungsprozess
- Mittelkürzungen bei der DFG und beim BMBF
- Coronamaßnahmen für den Herbst/Winter
- Bezahlung der Lehrbeauftragten
- Elektrische Ladestellen
- „Hackerangriff“
- Zeitpunkt von Arbeitsvertragsunterzeichnung
- Reisekostenabrechnungen
- Gebetsraum der islamischen Hochschulgemeinde
- Parksituation

Der Vorschlag des Personalrates strukturierte Mitarbeiter*innengespräche zu etablieren wurde noch zur Amtszeit des Rektors im Vierteljahresgespräch 2021 mit ihm diskutiert. Um das Thema weiter voranzubringen, wurde es anschließend von der Vorsitzenden im Concilium Decanale vorgestellt. Dieses Thema wird der Personalrat weiterhin voranbringen.

2.8. Gute Zusammenarbeit

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

- den Mitarbeiter*innen der Verwaltung
- der Hochschulleitung
- der Gleichstellungsbeauftragten

- dem Personalrat der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung
- der Schwerbehindertenvertretung

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

3. Soziale Ansprechpartner*in (SAP)

Der Personalrat möchte an dieser Stelle noch einmal darauf hinweisen, dass für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten Frau Birgitta Fildhaut, Dipl. Sozialwissenschaftlerin und Business Coach als soziale Ansprechpartnerin (SAP) bereitsteht. 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 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 herangetragene).

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-beschaef-tigte/soziale-ansprechpartnerin/>

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