



wichtige Informationen
Ihres Personalrats

PR-WISS

DER PERSONALRAT DER
WISSENSCHAFTLICH UND KÜNSTLERISCH
BESCHÄFTIGTEN DER
BERGISCHEN UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

Tätigkeitsbericht

für das Jahr

2017

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



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



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



Prof. 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



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



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



Schürmann
Renate
-3895, O.12.14
schuermann@
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

Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielleicht haben Sie sich auch schon mal gefragt, was der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten das ganze Jahr über eigentlich so treibt. Wie in jedem Jahr geben wir Ihnen mit unserem Tätigkeitsbericht Rechenschaft darüber ab. Wie immer freuen wir uns sehr darüber, wenn Sie unsere Arbeit aufmerksam begleiten und sie mit Ihren Anregungen und Impulsen unterstützen.

Noch mehr Informationen gibt es auf der Personalversammlung am 18.6., 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 Montag, den 18.06.2018 um 12:15 Uhr
im Bergischen Zimmer**

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Aussprache zum Tätigkeitsbericht 2017 sowie aktuelle Themen
3. Dr. Andreas Stich (Dez. 2): Interpretationshilfe zur Lehrverpflichtungsverordnung NRW
4. Dr. Dieter Szewczyk (Dez. 5): Fortschritt der Baumaßnahmen an der BUW
5. Dr. Anja Steinbacher (Hochschulsport): Sportliche Angebote für Beschäftigte
6. 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	4
1.5 Fortbildung	4
1.6 Umsetzung des Vertrags über gute Beschäftigungsverhältnisse.....	4
1.7 Beratung.....	5
1.8 Wirtschaftsausschuss	5
1.9 Sonstige Tätigkeiten	6
1.10 Gute Zusammenarbeit	7
2. Zahlen – Daten – Fakten	7
2.1 Hilfskraftbeschäftigte	7
2.2 Wissenschaftlich Beschäftigte.....	12
2.3 Lehrbeauftragte.....	14

1 Tätigkeitsbericht.

Oder: Was war unser Alltagsgeschäft im Jahr 2017?

Jede Arbeitnehmerin, jeder Arbeitnehmer an unserer Universität besitzt einen Arbeitsvertrag. Für fast alle Beschäftigten wird über diesen Arbeitsvertrag - obwohl sie selbst zum Teil nicht gewerkschaftlich gebunden sind - die Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vereinbart. Damit erwerben die Beschäftigten Rechte, die weit über das übliche Maß, „Geld gegen Arbeitsleistung“, der gesetzlichen Mindestnormen hinausgehen.

Aber wer kann Ihnen bei der Durchsetzung Ihrer Rechte beratend zur Seite stehen und sie gegebenenfalls gegenüber der Dienststellenleitung durchsetzen? Der Weg über Rechtsanwälte ist dabei nicht nur umständlich, sondern - abgesehen vom finanziellen Aspekt - auch häufig unvorteilhaft, wenn es um Ansprüche geht, die sich auf Ermessensspielräume der Dienststelle gründen.

Ihr besserer Partner ist in vielen Fällen der Personalrat, dessen Pflicht - als Arbeitnehmervertretung - es ist, Sie umfassend und kompetent zu vertreten. Jeder Personalrat regelt die Wahrnehmung seiner Aufgaben unabhängig und selbstständig, ohne dabei Weisungen oder der Rechtsaufsicht der Dienststellenleitung zu unterliegen. Der Personalrat handelt selbstverständlich diskret und vertraulich.

Womit beschäftigt sich nun der Personalrat?

Als Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PRWiss) haben wir ein Spektrum an vielfältigen Tätigkeiten. Zum einen beraten wir Kolleginnen und Kollegen zu ihren individuellen Anliegen. Zum anderen vertreten wir die Interessen der Beschäftigten auf kollektiver Ebene gegenüber der Dienststellenleitung. Als Beschäftigte werden Sie also über den Personalrat an vielen Entscheidungen in der Dienststelle beteiligt. Der Personalrat übernimmt zum einen die Rolle des Vermittlers, kann aber zum anderen auch als Berater, Fürsprecher oder Sachverständiger tätig werden.

In welchen Fällen kann der Personalrat konkret helfen?

Eine Kündigung ist zum Beispiel rechtswidrig, wenn der Personalrat nicht beteiligt wurde. Es gibt dann beim Arbeitsgericht gute Erfolgsaussichten für die Wiedereinstellung.

Der Personalrat ist vor Abmahnungen anzuhören. Er kann eine Stellungnahme abgeben und so die Abmahnung unter Umständen verhindern. Droht einer Beamtin/einem Beamten eine Disziplinaranzeige muss diese/dieser davon zuvor in Kenntnis gesetzt werden. Sie/er kann dann beantragen, dass der Personalrat beteiligt werden soll. Die Dienststelle muss die Disziplinaranzeige vor deren Erhebung mit dem Personalrat erörtern. Der Personalrat kann dann Einwände erheben und sie möglicherweise verhindern.

Bei der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen muss der Personalrat angehört werden und kann für den/die Mitarbeitende/n möglicherweise erreichen, dass noch andere Beschäftigungsmöglichkeiten oder Hilfestellungen in Betracht gezogen werden.

1.1 Personalmaßnahmen

Der PRWiss hat im Jahr 2017 wöchentlich getagt, um seine Aufgaben zeitnah und sorgfältig ausüben zu können. Im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte wurden ihm insgesamt 2416 Personalmaßnahmen zur Mitbestimmung vorgelegt.

Diese untergliedern sich nach folgenden Statusgruppen:

- 780 wissenschaftlich Mitarbeitende
- 117 wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHKs)
- 1100 wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHFs)
- 419 Lehraufträge (ab vier Stunden).

Im Vergleich zum Jahr 2016 sind insgesamt 327 weniger Personalmaßnahmen vollzogen worden, wobei dieser Rückgang nur bei den wissenschaftlich Mitarbeitenden und bei den WHKs zu beobachten ist. Der Rückgang lässt sich vermutlich auf den Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen¹ (VgB) und dem neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zurückführen. Der VgB und das WissZeitVG legen fest, dass die Laufzeit von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal am Qualifizierungsziel auszurichten ist. Dadurch hat sich die Laufzeit von Neuverträgen erheblich verlängert und liegt nunmehr in der Regel bei drei Jahren.

Der Rückgang der Personalmaßnahmen bei den WHKs ist damit erklärbar, dass an unserer Universität, seit Gültigkeit des VgBs, die Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter bevorzugt wird. Der VgB regelt außerdem, dass der Anteil an WHK-Beschäftigten nicht ansteigen darf und beschränkt deren Beschäftigungsmöglichkeit auf maximal drei Jahre.

Bei den WHFs sind die Personalmaßnahmen hingegen angestiegen, was sich möglicherweise mit dem, seit Jahren anhaltenden, Anstieg der Masterstudierenden erklären lässt, die in ihren Fakultäten über diese Tätigkeit tiefere Einblicke in das wissenschaftliche Arbeiten erhalten.

Bei den wissenschaftlich Beschäftigten gab es 304 Anträge auf Neuanschaffung (122 Frauen, 182 Männer).

Im Jahr 2017 wurden insgesamt 16 Beschäftigte (8 Frauen, 8 Männer) unbefristet eingestellt, sieben Kolleginnen und Kollegen waren zuvor befristet beschäftigt und wurden unbefristet weiterbeschäftigt, und neun Kolleginnen bzw. Kollegen wurden auf einer unbefristeten Stelle neu eingestellt.

Die Höhergruppierung als Instrument der Personalentwicklung wird an unserer Universität in noch recht geringem Umfang eingesetzt. Im Berichtszeitraum hat es nur fünf Höhergruppierungen gegeben, davon drei vorübergehend und zwei dauerhafte. Bei den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen hat es drei Laufbahnwechsel gegeben.

Drei Kolleginnen bzw. Kollegen konnten sich über die nachträgliche Anerkennung ihrer vorherigen Berufserfahrungen bei der Einstufung freuen. Ihnen ist der Personalrat mit Rat und Tat zur Seite gestanden.

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 30.05.2018).

Neben Stellenausschreibungen und Ausschreibungsverzichten werden dem Personalrat Auflösungsverträge und Kündigungen, Unfallanzeigen, Meldungen zum Mutterschutz, Anträge von Lehrgängen für Ersthelfer sowie Umbaumaßnahmen zur Mitwirkung bzw. zur Kenntnisnahme vorgelegt.

1.2 Begleitung von Bewerbungsverfahren

Der Personalrat hat verschiedene Bewerbungsverfahren begleitet. Während der Gespräche achtet er auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, wie das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). So schützt er die Bewerberinnen und Bewerber unter anderem davor, dass während der Vorstellungsgespräche unzulässige 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 2017 an 177 Stellenausschreibungen mitgewirkt. Er hat folgende Dinge in Stellenausschreibungen kritisiert:

- Fehlende Wissenschaftlichkeit
- Unklare Lehrverpflichtung
- Verstöße gegen das allgemeine AGG
- Verstöße gegen das LGG
- Kurze Laufzeit.

Wie auch in den vergangenen Jahren wurden Änderungsvorschläge problemlos akzeptiert.

Im Jahr 2017 sind die Anträge auf Ausschreibungsverzicht geringfügig zurückgegangen. Der PRWiss hat allen 60 Ausschreibungsverzichten zugestimmt. Er stimmt immer dann zu, 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
- Bauinformationsgespräche
- Gleichstellungskommission
- Arbeitskreis Gefährdungsprävention
- IT-Ausschuss
- Senat
- Arbeitskreis Kerndatensatz Forschung.
- Beiratssitzung HISinOne
- Graduiertenförderungskommission

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

1.5 Fortbildung

Die Mitglieder des PRWiss nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil, um immer auf dem aktuellen Stand der arbeitsrechtlichen sowie hochschulpolitischen Entwicklungen zu sein. Er hat 2017 unter anderem an folgenden Fortbildungen teilgenommen:

- Für Tarifbeschäftigte: Wege in den Ruhestand
- Neue Entwicklungen im Dienstrecht
- Wissenswertes über den Arbeitsvertrag
- Arbeit der Zukunft gestalten
- Das Landespersonalvertretungsgesetz.

1.6 Umsetzung des Vertrages für gute Beschäftigungsbedingungen

In der Bergischen Universität gilt seit 2015, wie an vielen anderen Hochschulen in NRW auch, der Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal.

Dieser Vertrag steht für den Personalrat im Zentrum seiner Arbeit. Er ist in allen Angelegenheiten der Mitbestimmung, der Mitwirkung und Anhörung unser Prüfstein, um die Beschäftigungsverhältnisse der befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen mit guten Rahmenbedingungen zu versehen. Die Evaluation des Vertrages findet im Frühjahr 2020 erstmalig statt.

1.7 Beratung

Eine Aufgabe des Personalrates ist die individuelle Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Themen, mit denen sich die Kolleginnen und Kollegen an uns wandten, sind vielfältig. Im Jahr 2017 konnten wir erreichen, dass Beschäftigte ihre vorherigen Tätigkeiten in die Gehaltsstufe eingerechnet bekommen haben. Wir haben Kolleginnen und Kollegen bei der Beantragung des „Sabbatjahrs“ und der Elternzeit unterstützt. Wir haben Beschäftigten bei Problemen mit ihrem Arbeitszeugnis geholfen und bei Konfliktgesprächen mit der/dem Vorgesetzten moderiert. Es hat sich gezeigt, dass der Dekan einer Fakultät bei solchen Konflikten eine sehr wichtige Rolle spielt. Dekane, die Personalführung als ihre Aufgabe verstehen, sind eine wertvolle Unterstützung für **alle** Beteiligten. Deshalb möchte der Personalrat an dieser Stelle allen Dekanen, mit denen er bisher konstruktiv zusammenarbeiten konnte, einen herzlichen Dank aussprechen.

1.8 Wirtschaftsausschuss

Im März 2017 hat der Personalrat einen neuen Wirtschaftsausschuss (WA) gegründet. In der vergangenen Legislaturperiode war dieser noch mit Mitgliedern besetzt worden, die sowohl der Personalrat der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung als auch der PRWiss benannt hatte. Im Unterschied dazu ist der neue WA ausschließlich mit Personen (aus den Bereichen Wissenschaft und Technik und Verwaltung) besetzt, die der PRWiss ausgewählt hat.

Der Wirtschaftsausschuss ist ein Gremium des Personalrates. Seine Amtszeit ist an die Amtszeit des Personalrates gekoppelt. Der WA soll die Personalräte in die Lage versetzen die wirtschaftlichen Zusammenhänge in der Dienststelle nachvollziehen zu können. Ihm stehen zwar keine eigenständigen Durchsetzungsrechte zu, sehr wohl hat der WA aber ein selbstständiges Unterrichts- und Beratungsrecht. So hat er das Recht auf folgende Informationen:

- Die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle
- Beabsichtigte Investitionen
- Beabsichtigte Partnerschaften mit privaten Unternehmen
- Rationalisierungsvorhaben
- Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden
- Fragen des betrieblichen Umweltschutzes.

Der Wirtschaftsausschuss hat folgende Mitglieder:

Sabine Becker (Ersatzmitglied), Olaf Herbertz (Sprecher), Dr. Daniel Lorberg, Rebecca Mahrun, Madina Omaid-Quraischi, Dr. Marisa Sandhoff, Dr. Aytüre Türkiylmaz.

1.9 Sonstige Tätigkeiten

Der PRWiss hat im Jahr 2017 folgende Themen mit der Hochschulleitung erörtert:

- Raum der Stille
- Die europäische Datenschutzverordnung
- Hausrecht der Beschäftigten
- Auslegung der Lehrverpflichtungsverordnung
- Sauberkeit in der Uni
- Soziale/r Ansprechpartner/in für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte
- Dauer der Bearbeitung von Personalmaßnahmen, insbesondere Höhergruppierung und höhere Einstufung
- BEM
- Lehrdeputat für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben
- Situation der Lehrbeauftragten
- Kurzfristige Vertragsunterzeichnung (am ersten Arbeitstag).

Nicht bei allen Themen wurden schon Ergebnisse erzielt. Folgende Punkte konnten aber bereits geklärt werden:

- Im April dieses Jahres gab es ein Gespräch mit der Hochschulleitung, den beiden Personalräten und der islamischen Hochschulgemeinde, um die Probleme, die mit dem Umzug des Raumes der Stille entstanden sind, abzuklären.
- Im März 2018 erschien in den Hausmitteilungen Nr. 16 ein Hinweis auf die Regelungen bezüglich des Hausrechtes der Beschäftigten an unserer Uni. Zusätzlich wurde die Hausordnung unter dem Punkt „Diverses“ im internen Bereich auf der Homepage verlinkt (<https://www.uni-wuppertal.de/universitaet/universitaet-intern/>).
- Die Auslegungshilfe der Lehrverpflichtungsverordnung wird auf der Personalversammlung thematisiert.
- Das Lehrdeputat der Lehrkräfte für besondere Aufgaben wurde an die bestehende Lehrverpflichtungsverordnung angepasst und damit um eine Stunde abgesenkt.
- Die Situation der Lehrbeauftragten konnte durch verschiedene Maßnahmen, z. B. eine gestiegene Vergütung der Lehraufträge, Verträge mit einer Laufzeit von zwei Semestern, die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, erheblich verbessert.
- Die Personalabteilung hat zugesagt die Praxis der kurzfristigen Vertragsunterzeichnung abzustellen.

Der PRWiss hat einen Initiativantrag zur „Festlegung eines Prozessablaufes bei Einführung, Anwendung (...) von IT-Systemen und sonstigen technischen Einrichtungen (...)“ gestellt. Über den Antrag ist noch nicht endgültig entschieden worden. Der Personalrat wird aus diesem Grund von der Bibliotheksleitung in regelmäßigen Abständen über den Fortgang des Aufbaus eines landesweit einheitlichen cloudbasierten Bibliotheksmanagementsystems informiert.

Seitdem das Hochschulgesetz dies vorschreibt, wurde der Personalrat zudem einmal im Semester zum Informationsaustausch vom Hochschulrat eingeladen. Die neue Landesregierung plant für das kommende Jahr eine Änderung des Hochschulgesetzes und plant, diese Pflicht wieder abzuschaffen.

1.10 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
- der Schwerbehindertenvertretung
- dem Rektor
- dem Hochschulrat.

2 Zahlen – Daten – Fakten

Hier finden Sie eine Übersicht der vertraglichen Situation aller wissenschaftlich mitarbeitenden Kolleginnen und Kollegen, differenziert nach Statusgruppen, Vertragslaufzeiten und Arbeitszeit.

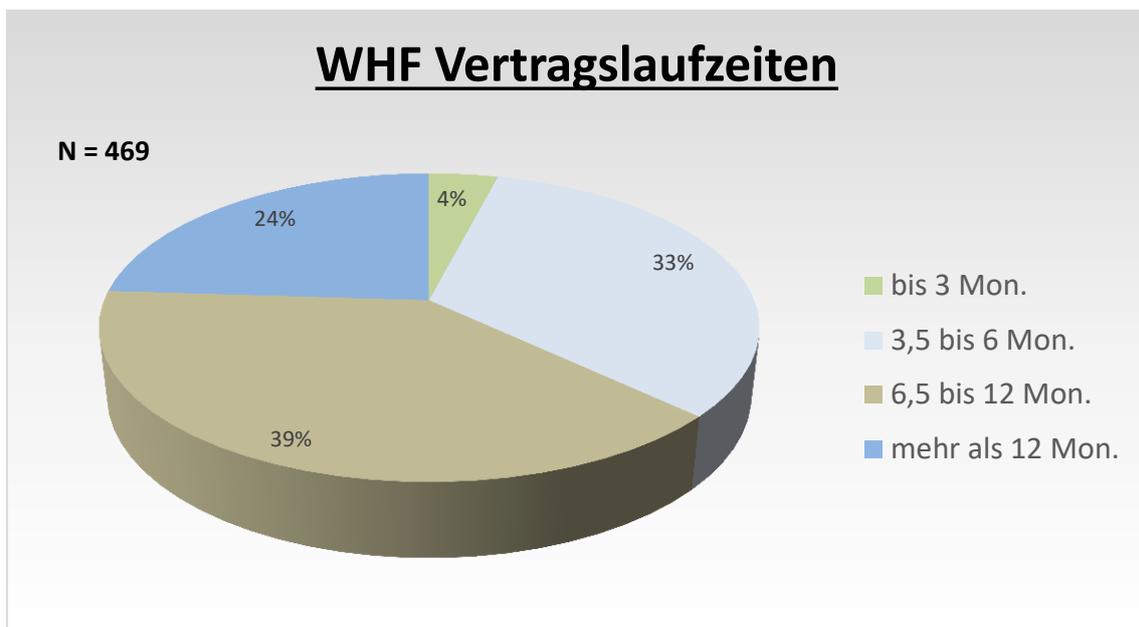
2.1 Hilfskraftbeschäftigte

Am 11. Mai 2018 waren an unserer Universität 537 Kolleginnen und Kollegen als wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt. Wie in den zurückliegenden Jahren ist das Geschlechterverhältnis bei den Hilfskräften ausgeglichen.

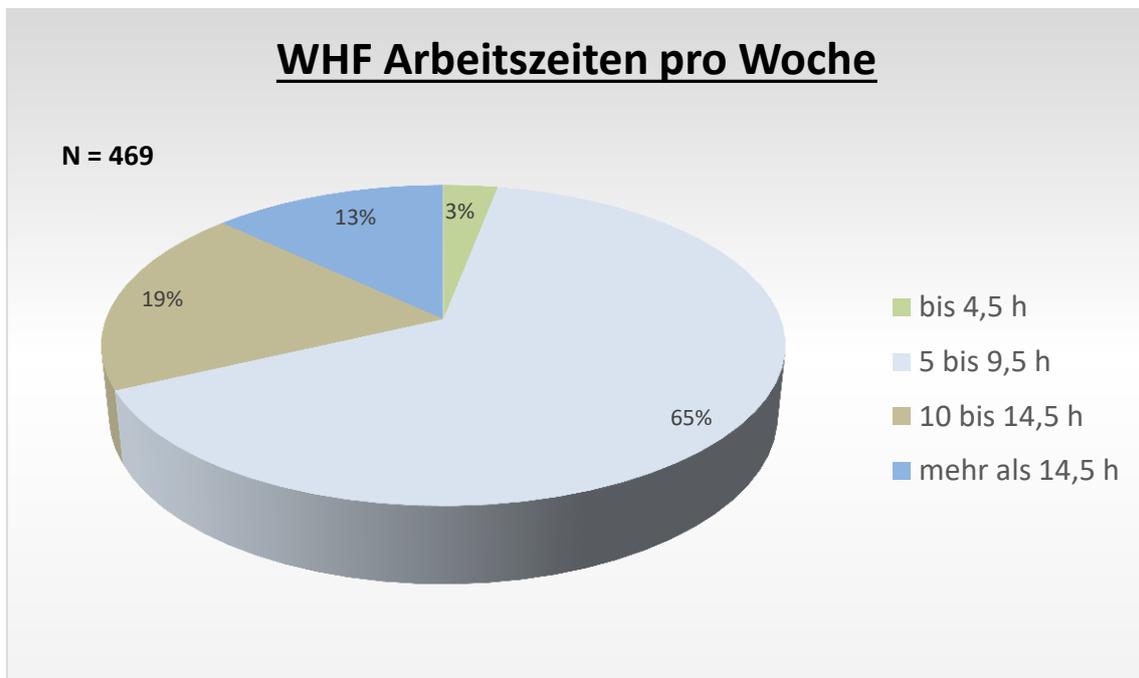
2.1.1 Wissenschaftliche Hilfsfachkräfte (WHF)

Die wissenschaftlichen Hilfsfachkräfte (469) machen - wie auch im vorigen Jahr - den größten Anteil an Hilfskraftbeschäftigten 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 dreieinhalb bis sechs Monaten (33%) von sechseinhalb bis zwölf Monaten (39%). Vertragslaufzeiten von bis zu drei Monaten kommen nicht häufig vor, der Anteil ist im Vergleich zum Jahr 2017 noch einmal gesunken und liegt bei 4% (6% im Jahr 2017). Verträgen mit einem Vertragsumfang von weniger als drei Monaten stimmt der PRWiss nur dann zu, wenn es der ausdrückliche Wunsch der Kollegin, des Kollegen ist. Erfreulicherweise sind die Vertragslaufzeiten von über zwölf Monaten im Vergleich zum Vorjahr mit 24% leicht gestiegen (um 3%). Vertragslaufzeiten, die mindestens ein Jahr oder länger umfassen, bedeuten für die Kolleginnen und Kollegen eine deutlich größere finanzielle Sicherheit und Planbarkeit als kurze Vertragslaufzeiten.



Der maximale Stundenumfang einer WHF beträgt 19 Wochenstunden, da neben der Arbeitstätigkeit genügend Zeit für das Studium bleiben soll. Dieser Umfang wird aber vertraglich nur in geringem Maße ausgeschöpft (weniger als 13%). An der BUW liegt der Stundenumfang auch in diesem Jahr eher im unteren Bereich, was vermutlich daran liegt, dass die Tätigkeit als WHF studienbegleitend ist. Wie die Grafik zeigt, haben die meisten Verträge eine Arbeitszeit von fünf bis neun 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 oder eigener Wunsch der Kollegin, des Kollegen). Derzeit haben 14 Personen (das sind 3%) eine wöchentliche Arbeitszeit von unter fünf Wochenstunden, 10 Frauen und vier Männer.

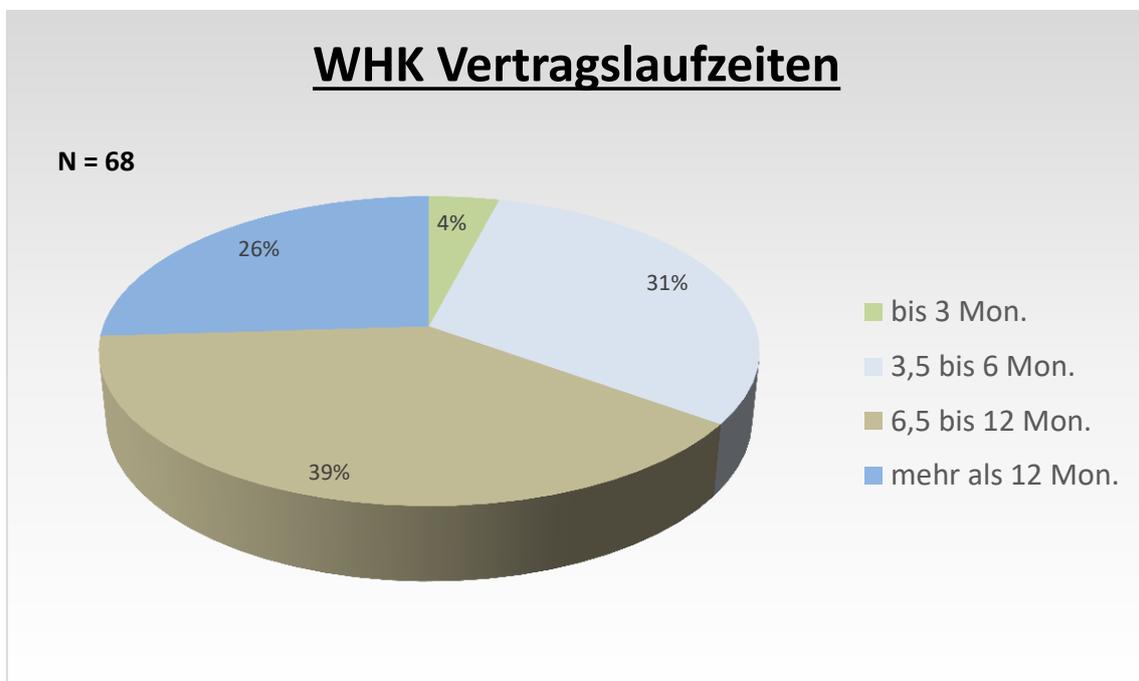


2.1.2 Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)

Als wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss waren zum Stichtag 68 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. Die Zahl der WHKs ist im Vergleich zu den Jahren 2016 und 2017 weiter gesunken (um drei Personen). Die geringe Anzahl von WHK-Verträgen wertet der Personalrat als ein sehr gutes Ergebnis, da er sich – wie im Vertrag für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal (VgB) festgelegt ist – sehr dafür einsetzt, dass Kolleginnen und Kollegen mit einem Masterabschluss als wissenschaftliche Angestellte beschäftigt werden. Insbesondere WHK-Verträge mit dem Qualifizierungsziel Promotion sind aus Sicht des Personalrates nur als kurzfristige Notlösung für den Übergang akzeptabel.

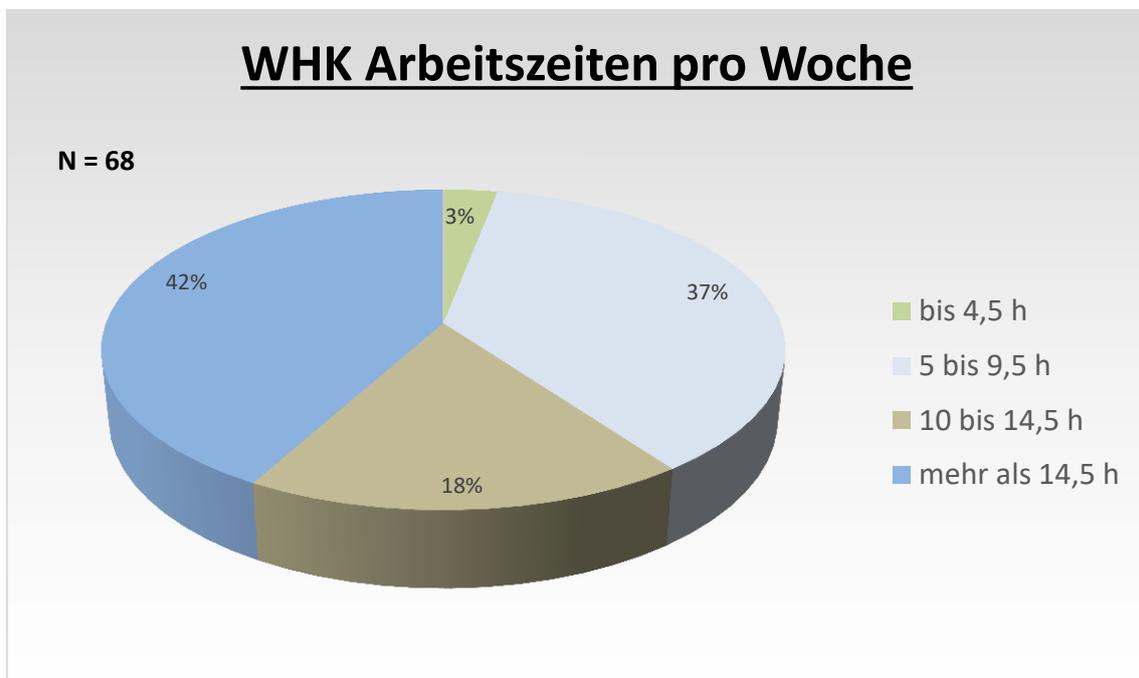
Die Vertragslaufzeiten der WHK bewegen sich mehrheitlich in einem Zeitraum von dreieinhalb bis sechs Monaten (31%) und sechseinhalb bis zwölf Monate (39%). Die Anzahl der WHK-Verträge mit einer Laufzeit von mehr als 12 Monaten ist im Vergleich zum Vorjahr von 31% auf 26% gesunken. Auch wenn der Personalrat davon ausgeht, dass dies eine Folge des VgB ist, wird er weiterhin darauf achten, dass Kolleginnen und Kollegen zeitnah einen Vertrag als wissenschaftlich Beschäftigte erhalten, um Kettenverträge auszuschließen.

Der Anteil von Verträgen mit einer Laufzeit von unter drei Monaten ist weiterhin sehr klein (4%, d.h. drei Personen, zwei Frauen, ein Mann). Auch bei WHKs stimmt der PRWiss Verträgen mit einer kürzeren Laufzeit als drei Monate nur in besonderen Ausnahmefällen zu.



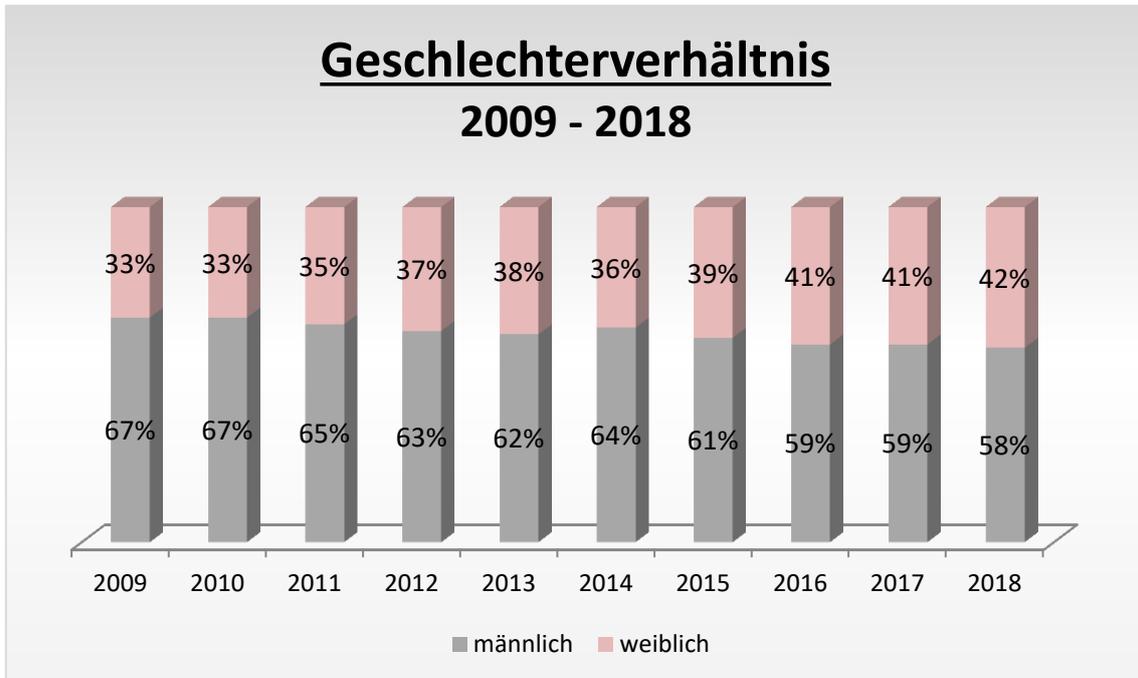
Wissenschaftliche Hilfskraftverträge sind ebenfalls auf einen Umfang von 19 Wochenstunden begrenzt. Die meisten WHKs (42%) haben eine Wochenarbeitszeit von mehr als 14,5 Wochenstunden, das heißt, sie haben ein Einkommen, welches gerade am Existenzminimum liegt. Aber: 58% arbeiten weniger Stunden. Vermutlich sind diese Kolleginnen und Kollegen gezwungen, noch einem weiteren Job nachzugehen, damit das Geld zum Leben reicht. Zwei Jobs sind aber mit einer anspruchsvollen wissenschaftlichen Tätigkeit (auch wenn es sich nur um Hilfstätigkeiten handelt und zudem eventuell einem anspruchsvollen Promotionsstudium) nicht ohne weiteres zu vereinbaren. Aus Sicht des PRWiss ist dies 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.

Immerhin ist die Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die weniger als fünf Wochenstunden arbeiten, von 8% im Jahr zuvor auf 3% (das sind zwei Personen) gesunken. Arbeitsverträgen mit einem so geringen Stundenumfang stimmt der Personalrat nur sehr selten zu, da er davon ausgeht, dass eine wissenschaftliche Tätigkeit – auch wenn es sich dabei nur um eine Hilfstätigkeit handelt – in so kurzer Zeit nicht sinnvoll zu erledigen ist.



2.2 Wissenschaftlich Beschäftigte

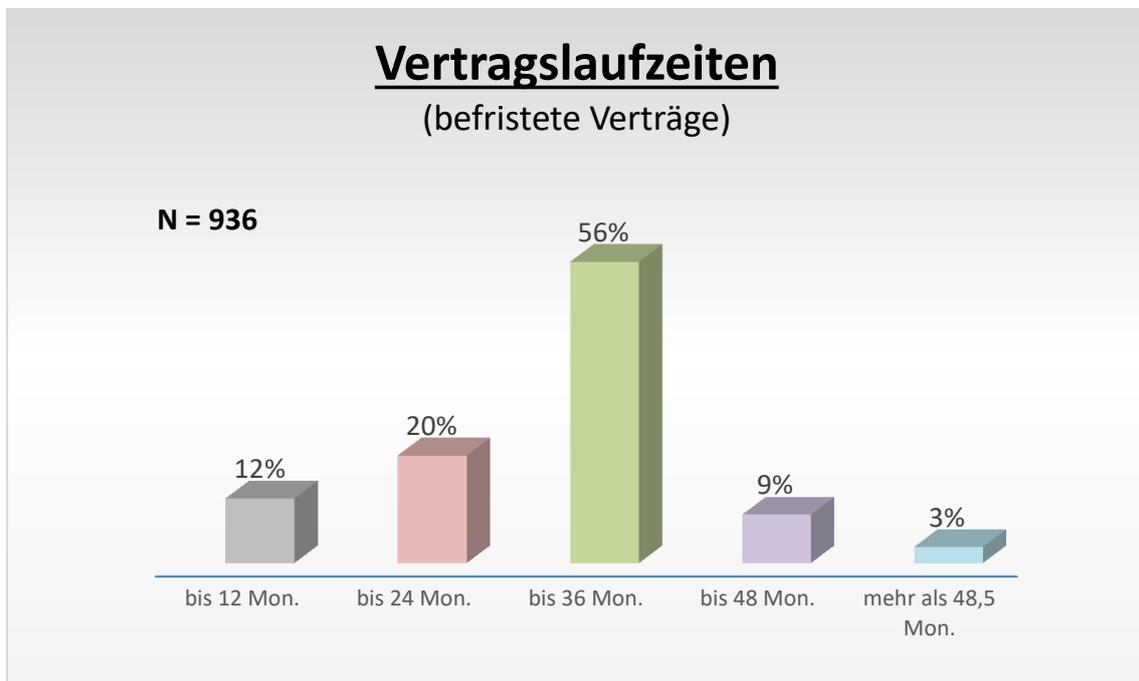
Am 11. Mai 2018 waren an der Bergischen Universität 1170 wissenschaftlich Beschäftigte angestellt, 42% Frauen und 58% Männer. Im Vergleich zum Jahr 2017 sind 106 Beschäftigte mehr eingestellt worden. Die Betrachtung des Geschlechterverhältnisses zeigt, dass die Geschlechterparität auf der Ebene der wissenschaftlich Beschäftigten zwar noch nicht erreicht ist, sich - über die Zeit betrachtet - aber langsam erfüllt.



Die Mehrheit der wissenschaftlich Beschäftigten hat befristete Arbeitsverträge (80%). Nur 20% der Mitarbeitenden sind unbefristet beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2017 ist die Zahl der unbefristeten Verträge um 1% gesunken. Der Geschlechterunterschied bei den unbefristeten Stellen verkleinert sich zwar, bleibt allerdings weiterhin auffällig, da 62% (146) mit Männern aber nur 38% (88) mit Frauen besetzt sind.

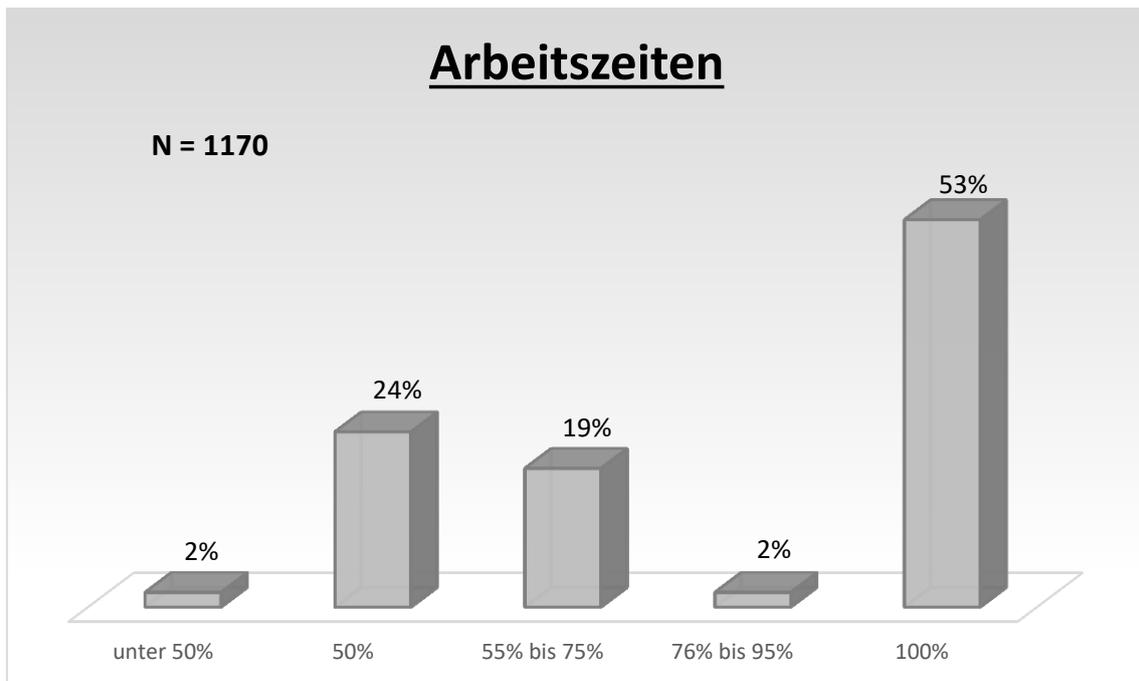
Die Laufzeit der befristeten Verträge hat sich im Vergleich zu den zurückliegenden Jahren kontinuierlich verbessert. Immerhin 56% der Beschäftigten haben eine Vertragslaufzeit von 36 Monaten (im Jahr 2015 z. B. waren es nur 37%). Dies hängt, wie schon erwähnt, mit dem WissZeitVG und dem VgB zusammen, wonach wissenschaftlich Beschäftigten mit dem Qualifikationsziel Promotion mindestens Dreijahresverträge anzubieten sind. Auch der Anteil der Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von bis zu 12 Monaten hat sich im Laufe der vergangenen Jahre allmählich verringert (12% 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 und mehr ist ebenfalls ein geringer Anstieg zu verzeichnen, ihr Anteil liegt bei 12% (d.h. 9% plus 3%). Im vergangenen Jahr lag der Anteil beider Kategorien bei 10%.



Wie auch in den vergangenen zwei Jahren 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 – wie im vergangenen Jahr - überwiegend von Männern besetzt, das heißt 70% aller beschäftigten Männer arbeiten in Vollzeit, indessen gerade mal 30% der Frauen. In Teilzeit arbeiten insgesamt 45% der Kolleginnen und Kollegen, 24% davon haben eine „halbe Stelle“. Liegt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bei 50%, verkehrt sich das Geschlechterverhältnis: 55% der beschäftigten Frauen haben eine halbe Stelle inne, aber nur 45% der Männer. Im Vergleich zum vergangenen Jahr ist der Anteil der Männer, die in Teilzeit arbeiten leicht (um 2%) angestiegen. Vergleicht man die aktuellen Zahlen mit denen aus dem Jahre 2016, sieht man aber, dass auch die Kollegen vermehrt in Teilzeit arbeiten, ihr Anteil lag da bei nur 21%.

Möglicherweise zeigt sich hier, dass immer mehr Männer aus familiären Gründen einen geringeren Stundenumfang wählen. Möglicherweise bedeutet dies aber auch nur, dass Männer das Privileg einer Vollzeitstelle mehr und mehr verlieren, wenn sie als wissenschaftlicher Nachwuchs gelten. Die Bergische Universität schließt Arbeitsverträge unter 50% weiterhin nur in gut begründeten Ausnahmefällen ab, derzeit sind es 2% (bzw. 32 Verträge, hier sind auch die Reduzierungen der Arbeitszeit wegen Elternzeit eingerechnet). 23 Kolleginnen und Kollegen (20 weiblich, drei männlich) sind derzeit von ihrer Arbeitszeit freigestellt.



2.3 Lehrbeauftragte

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 über gute Beschäftigungsbedingungen sieht in Artikel 5 Verbesserungen für die Situation der Lehrbeauftragten vor. Nach intensiven Beratungen von Personalrat, Rektor und SLI-Leitung haben diese Verbesserungen in einer neuen Richtlinie für die Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen ihren Niederschlag gefunden, die ab Wintersemester 2017 in Kraft getreten ist. Eine wichtige Veränderung ist, dass Lehrbeauftragte nun für zwei Semester bestellt werden können. Sie haben zudem, wie wissenschaftlich Beschäftigte, die Möglichkeit, an hochschuldidaktischen Fortbildungen teilzunehmen, deren Kosten die Universität trägt. Des Weiteren wurde die Lehrauftragsvergütung deutlich 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