

INFO

Ausgabe 2024

Tätigkeitsbericht 2023

DER PERSONALRAT DER
WISSENSCHAFTLICH UND KÜNSTLERISCH
BESCHÄFTIGTEN DER
BERGISCHEN UNIVERSITÄT
WUPPERTAL


PR-WISS

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	3
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,

mit diesem Tätigkeitsbericht verabschiedet sich der amtierende Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten von Ihnen. Wir danken Ihnen herzlich für Ihr Vertrauen, Ihre Anregungen und auch für Ihre Kritik. Im Frühjahr dieses Jahres wird ein neuer Personalrat gewählt. Wir wünschen uns: „Bitte beteiligen Sie sich an der Wahl!“ Durch eine beträchtliche Wahlbeteiligung erhält der Personalrat noch mehr Wirksamkeit.

Informationen über Datum und Ablauf der Wahl finden Sie auf unserer Homepage <https://www.prwiss.uni-wuppertal.de/de/>.

Vielleicht haben Sie sogar Lust, sich im Personalrat zu engagieren und gemeinsam im Personalratsteam für bessere Arbeitsbedingungen an unsere Universität zu kämpfen. Jetzt ist ein guter Zeitpunkt dafür! Sprechen Sie uns an. Jede*r der mitmachen will ist herzlich willkommen.

Dr. Susanne Achterberg
Vorsitzende PR-Wiss

Ihr Personalrat

Vorsitz



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

Mitglieder



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



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



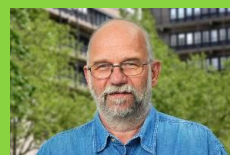
Dr. Platz-Schliebs
Anja
BIB, -2688, BZ.07.04
platz-schliebs@bib.
uni-wuppertal.de



Polcik
Thassilo
Fk 8
polcik@
uni-wuppertal.de



Rehberger
Laura
Fk 6, -1301, FD.02.06
rehberger@
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. Warum braucht man einen Personalrat?

Der Gesetzgeber in Deutschland hat nach dem zweiten Weltkrieg entschieden, dass Arbeitnehmer*innen im Landesdienst durch Personalräte vertreten werden. Dies gilt gleichfalls für die Hochschulen, denn die oberste Landesbehörde für alle Universitäten und (Fach-)Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ist das Ministerium für Kultur und Wissenschaft. Seit dem Jahr 2007 haben die verselbstständigten öffentlich-rechtlichen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften zwei Personalräte. Dies soll den zum Teil sehr unterschiedlichen Interessen von wissenschaftlich bzw. künstlerisch Beschäftigten und denen der Beschäftigten in Technik und Verwaltung Rechnung tragen.

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

Aber: Warum und wozu braucht man einen Personalrat? Es gibt doch viele Gesetze, Verträge und Regeln, die genau festlegen, welche Pflichten und Rechte der Arbeitgeber hat. Allerdings nutzen die schönsten Gesetze und Regularien nichts, wenn der Arbeitgeber sich nicht daran hält. Die Diskussion um das Problem Machtmissbrauch an deutschen Hochschulen zeigt deutlich, dass die Einhaltung von Rechten und Pflichten auf der Seite der Vorgesetzten leider keine Selbstverständlichkeit ist. Im Gegenteil, das Vorrecht des Mächtigeren ist in einem Hochschulsystem, wo das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Professor*innen und Mitarbeiter*innen in der Regel mehrere Dimensionen hat (Weiterbeschäftigung, Promotion, Aufenthaltsstatus), so alt und so weit verbreitet, dass das Thema sogar endlich auch die Öffentlichkeit erreicht hat.

Darum ist eine der wichtigsten Aufgabe des Personalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PR-Wiss) darüber zu wachen, dass in unserer Universität alle Gesetze, Verträge und Regeln im **Sinne der Beschäftigten** eingehalten werden. In allen Bereichen und anstehenden Maßnahmen der Hochschule setzt er sich für die Belange der Beschäftigten ein. 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, 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 Entscheidungen der vorgesetzten Personen schützen.

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.

2. Tätigkeitsbericht des PR-Wiss

Unser Tätigkeitsbericht bietet Ihnen einen tiefen Einblick in die Arbeit des Personalrates und weist auf verschiedene Entwicklungen hin.

Dieser Tätigkeitsbericht bezieht sich auf das Jahr 2023.

2.1. Personalmaßnahmen

Dem PR-Wiss wurden im Jahr 2023 insgesamt 2.398 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:

867 Maßnahmen für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte (einschließlich Beamt*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und abgeordnete Lehrkräfte; insgesamt 419 Frauen, 448 Männer, keine diverse Person), 90 Maßnahmen für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK), 1.457 für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) und 271 Lehraufträge (ab vier Stunden).

Bei den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten gab es 279 Anträge auf Neueinstellung (141 Frauen*, 138 Männer*). Von den neu eingestellten Kolleg*innen wurden 13 (acht Frauen*, fünf Männer*) unbefristet eingestellt.

Um die Weiterbeschäftigung der Kolleg*innen zu gewährleisten, wurden 390 Anträge (159 Frauen*, 232 Männer*) gestellt, darunter 15 auf unbefristete Weiterbeschäftigung (elf Frauen*, vier Männer*).

Bei den Beamt*innen wurden dem Personalrat 11 Berufungen zur*m akademischen Rätin*rat auf Probe (fünf mehr als in 2022) zur Mitbestimmung vorgelegt, drei Frauen* und acht 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 2023 bei vier Personen, drei Frauen* und ein Mann*.

Hausintern wurde ferner die Umsetzung einer*s verbeamteten Kollegin*en durchgeführt. Ein*e verbeamtete*r Kollege*in wechselte die Laufbahn von*m akademischer*m Oberstudienrätin*rat zur*m akademischen Oberrätin*rat.

Dem PR-Wiss wurden sechs Anträge zur Abordnung von Lehrkräften (6 Frauen*) 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.

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 2023 erfolgten die Beförderungen von A 13 nach A 14 bei sechs Beamt*innen (sechs Männer*) und von A 14 nach A 15 bei einer*m Beamt*in (ein Mann*). Die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten mit einer anschließenden Beförderung erhielten vier Beamt*innen (eine Frau*, drei Männer*).

Über eine Höhergruppierung konnten sich drei Tarifbeschäftigte freuen (drei Männer*). Auch mit der „zeitweisen Übertragung von höherwertigen Aufgaben“ kann die Leistung von Beschäftigten anerkannt werden. Dieses Instrument wurde im Berichtszeitraum allerdings keinmal angewendet.

Die weiteren mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen waren Änderungen der Entgeltstufe wegen einschlägiger Vorerfahrung, Änderungen der Arbeitszeit, Anordnungen von Überstunden, Nebenabreden wegen Änderung des Arbeitsortes, Dienstbefreiung zur Teilnahme am Ersthelferlehrgang, Auflösung des Arbeitsvertrages als wissenschaftlich Beschäftigte*r wegen Wechsel in den Bereich Technik und Verwaltung, Bestellung einer*s Strahlenschutzbevollmächtigten bzw. stellv. Strahlenschutzbevollmächtigten, Bestellung einer*s Sicherheitsbeauftragten, Bestellung einer*s Brandschutzbeauftragten, Umsetzung, Versetzung an eine andere Universität und die Hinausschiebung des Renteneintrittsalters.

Neben den personenbezogenen Personalmaßnahmen hat der Personalrat im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts die Interessen der Beschäftigten bei diesen Vorhaben vertreten:

- Beschaffung eines Zollabwicklungsmoduls mit der Möglichkeit zur Sanktionslistenprüfung
- Dauerüberstundengenehmigung

- Phishingsimulation
- E-Dienstreise
- Erweiterung des Testbetriebs Personalbudgetierungsplanung hier: e-Dienstreise und e-Reisekosten

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 2023 hat der Personalrat 33 Personalmaßnahmen mit der Dienststelle erörtert. Bei nahezu allen Maßnahmen konnte eine Einigung herbeigeführt werden. Den Antrag auf Genehmigung von Dauerüberstunden hat der Personalrat allerdings abgelehnt.

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, 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 vorgelegt¹.

Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurde der Personalrat informiert über den Bericht der Unfallkasse, die Bestellungen zur* m Sicherheitsbeauftragten, über verschiedene Unfallanzeigen, Verwendung von Gefahrenstoffen, 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 2023 an 183 Ausschreibungen mitgewirkt. Wie auch in den vergangenen Jahren wurden Änderungsvorschläge problemlos akzeptiert. Der Personalrat achtet bei den Stellenausschreibungen

¹ Wichtiger Hinweis: Ihre Stufenlaufzeit geht weiter, wenn Sie während der Elternzeit ein bis zwei Stunden pro Woche arbeiten.

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 einen Ausschreibungsverzicht zu beantragen. Im Jahr 2023 hat der PR-Wiss 73 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

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 Personalratsvorsitzende im Jahr 2023 zu einem Informationsaustausch eingeladen. In diesem Rahmen wurden die Themen niedrige Temperaturen in den Büros und Tarifverhandlungen angesprochen.

2.4. Individuelle Beratung

Der PR-Wiss hat auch im Jahr 2023 viele 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.

Welche Folgen hat eine persönliche Beratung? Anders gefragt, was passiert danach? Die Antwort darauf hängt allein von der ratsuchenden Person ab. Manchmal möchten sich Kolleg*innen einfach ihr Problem „von der Seele“ reden. Manchmal ist ein Gespräch mit der fachvorgesetzten Person gewünscht oder aber eine anwaltliche Beratung. Der Personalrat entscheidet nicht über die weitere Vorgehensweise, sondern Sie allein. Er stellt Ihnen Ihre Möglichkeiten vor und bespricht mit Ihnen das Für und Wider und begleitet Sie bei jedem Schritt, wenn Sie es wünschen. Selbstverständlich unterliegen alle Gespräche mit dem Personalrat der strikten Vertraulichkeit.

2.5. Onlineberatung

Das digitale Gesprächsformat „Frag doch mal den Personalrat“ fand im Jahr 2023 dreimal (am 23.01., 26.04. und am 03.07.2023) statt. Im Januar nahm Frau Prof. Oelerich, Prorektorin für nachhaltige Organisationsentwicklung und Diversität, an der Sitzung teil und stellte ihr neues Prorektorat vor. Herr Prof. Kirsch, Prorektor für Forschung und Digitales, stellte sich im Juli der Diskussion zu den Themen Machtmissbrauch und neue Karrierewege in der Post-Doc-Phase.

Der Personalrat bietet 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:

- Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- Raum der Stille
- Onboarding für wissenschaftlich Beschäftigte
- Arbeitsgruppe „Dauerstellenkonzept“
- Regelungen zum Umgang mit Gefahrenstoffen
- Selbstverpflichtung der BUW – Grundsätze für die Arbeitsbedingungen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften

2.7. „Vierteljahresgespräch“

Die Hochschulleitung und der Personalrat treffen sich regelmäßig zum Austausch im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit (das sog. Vierteljahresgespräch).

Im Jahr 2023 hat sich der Personalrat im Februar, Juni und Dezember mit der Rektorin Prof. Wolff, der neuen Kanzlerin Frau Dr. Löffler und der Personaldezernentin Frau Heinrich getroffen. Hier die wichtigsten Themen:

- Promovieren mit Betreuungsvereinbarungen
- Ladestation für E-Autos
- Arbeitszeiterfassung
- Reisekostenabrechnungen
- Barrierefreiheit in den Räumen der BUW in der Rathausgalerie
- Überstundenregelung beim „Tag der offenen Tür“
- Wissenschaftliche Hilfskräfte in zentralen Einrichtungen
- Selbstverpflichtung der BUW – Arbeitsbedingungen von WHF
- Unbezahlte Lehraufträge
- Schwierigkeiten bei Auflösungsverträgen durch Fachvorgesetzte
- Dauerstellenkonzept für wissenschaftlich Beschäftigte
- Lärmbelästigung durch Arbeiten am Parkhaus C
- Parkplatzsituation hinter Geb. I
- Versorgungspraxis des HSW
- Präventionsstrategien gegen Machtmissbrauch
- Bürottemperaturen
- Gebetsraum der islamischen Hochschulgemeinde
- Verzögerte Postzustellungen

2.8. Gute Zusammenarbeit

Eine erfolgreiche Personalratsarbeit ist auch 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.