

Informationen

des Personalrates der künstlerisch
und wissenschaftlich Beschäftigten

Universität Duisburg- Essen

April 2016

Rechenschaftsbericht

2015

Inhalt

Personalrat Intern	3
Kontakt.....	3
Personalia	4
Webseite.....	4
Personalratssitzungen.....	4
Beteiligung des Personalrates.....	5
Statistischer Überblick über das Jahr 2015.....	5
Gespräche mit der Dienststellenleitung.....	9
Personalangelegenheiten im Universitätsklinikum.....	10
Neue Entwicklungen im Befristungsrecht	13
Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizinischer Dienst.....	15
Projekt Arbeitsplatz UDE.....	15
IT-Projekte	17
Links von Interesse.....	18

Personalrat Intern

Kontakt

Sie erreichen den PR wiss. unter der Telefonnummer 0201/183-3260 im Personalratsbüro in **V15 R04 G11** am Campus Essen und unter der Telefonnummer 0203/379-2138 im Personalratsbüro LG 013A am Campus Duisburg. Selbstverständlich können Sie die Mitglieder des Personalrats auch persönlich unter ihren dienstlichen Telefonnummern anrufen.

Die Mitglieder des Vorstandes erreichen Sie unter folgenden Telefonnummern:

Dr. Eva Zeppenfeld (Vorsitzende)	☎ 0201/183-6684
Dr. Torsten Schaller (1. stellv. Vorsitzender)	☎ 0201/183-3085
Dr. Stefan Schröter (2. stellv. Vorsitzender)	☎ 0201/723-3670 od. -3866
Elke Wittenhagen, M.A. (3. stellv. Vorsitzende)	☎ 0201/183-6652 od. 0203-379-2138
Dipl.-Ing. Ulrich Schilling (4. stellv. Vorsitzender)	☎ 0201/183-3160

Für die Betreuung des Sekretariats am Campus Essen stehen 1,5 Sekretariatsstellen zur Verfügung, die mit Frau Olga Zöhner und Frau Helga Fischer besetzt sind.

Öffnungszeiten: Mo – Fr 7:30 – 16:00 Uhr. Darüber hinaus können Sie uns jederzeit eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter hinterlassen; dieser wird mehrmals täglich abgehört. Außerdem stehen unter der Rufnummer 0201/183-2288 bzw. 0203/379-1384 Faxanschlüsse zur Verfügung. Selbstverständlich werden Ihre Anfragen vertraulich behandelt. Sprechzeiten können mit dem Personalrat individuell vereinbart werden.

Außerdem sind folgende feste Sprechzeiten eingerichtet:

<u>Campus Essen:</u> dienstags 14:00 – 15:00 Uhr und n.V. V15 R04 G11	<u>Campus Duisburg:</u> donnerstags 10:00 – 14:00 Uhr und n.V. LG 013A
-----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Universitätsklinikums Essen besteht die Möglichkeit, telefonisch einen Gesprächstermin zu vereinbaren: 0201/723-3670.

Der Personalrat ist auch unter der Emailadresse prwiss@uni-due.de erreichbar; vertrauliche Mitteilungen sollten jedoch auf diesem Wege nicht gemacht werden.

Personalia

Im Jahr 2015 haben sich keine Änderungen in der personellen Zusammensetzung des Personalrates ergeben.

Webseite

Außerdem empfehlen wir, die Homepage des Personalrats zu besuchen:

<https://www.uni-due.de/de/organisation/personalraete.php>

Die Seite wird regelmäßig aktualisiert, so dass Sie dort stets aktuelle Informationen zu vielen Themen finden, so z.B. zum Tarifvertrag, zu Eingruppierung, Lehrverpflichtung u.a., aber auch spezielle Hinweise zum Klinikum, Dienstvereinbarungen oder Hilfen für ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Sollten Sie dort etwas suchen und nicht finden, was Sie für einen größeren Mitarbeiterkreis für relevant halten, so lassen Sie uns dies bitte per Mail wissen: prwiss@uni-due.de. Wir bemühen uns dann, das Material bereit zu stellen.

Personalratssitzungen

Der Personalrat tagt wöchentlich mittwochs. Im Berichtszeitraum (07.01.15 bis 23.12.15) haben 49 ordentliche Sitzungen stattgefunden.

Personalratswahlen 2016

In diesem Jahr endet die Amtsperiode des zurzeit amtierenden Personalrats. Voraussichtlich Anfang Juni werden daher die Personalratswahlen für die Amtsperiode 2016 – 2020 stattfinden. Wir möchten Sie schon jetzt auf diesen Termin aufmerksam machen, weitere Infos erhalten Sie in der nächsten Zeit über unsere Homepage und den Emailverteiler.

Wir möchten Sie herzlich einladen, an der Wahl teilzunehmen. Je größer die Wahlbeteiligung, desto stärker ist der dann ins Amt kommende Personalrat bei der Vertretung Ihrer Interessen.

Beteiligung des Personalrates

Der PR wiss. wird in allen personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellung, Eingruppierung, Befristung usw. im Wege der Mitbestimmung beteiligt.

Verzögerungen von Einstellungen und Weiterbeschäftigungen kommen keinesfalls durch die Beteiligung des Personalrats zu Stande; der Personalrat tagt wöchentlich und trifft für eilbedürftige Maßnahmen auch Entscheidungen in noch kürzerer Zeit.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Anträge auf Weiterbeschäftigung / Einstellung / Änderung etc. rechtzeitig bei der Personalverwaltung einzureichen sind, in der Regel etwa zwei Monate vor dem avisierten Termin. Da Beschäftigte sich ohnehin drei Monate vor Ablauf ihres Beschäftigungsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit melden müssen, sollten die Personalmaßnahmen in der Regel mindestens vier bis fünf Monate vor Ablauf der Verträge beantragt werden. Der PR wiss. kann sich erst dann mit einer Maßnahme beschäftigen, wenn sie ihm von der Verwaltung vorgelegt worden ist. Aufgrund des wöchentlichen Sitzungsrhythmus beträgt die Bearbeitungszeit durch den PR wiss. maximal eine Woche.

Daher unser Rat: Kümmern Sie sich rechtzeitig in Ihrem Bereich um die Verlängerung Ihres Vertrages. Mündliche Absichtserklärungen entbinden Sie nicht von der Pflicht zur Meldung bei der Agentur für Arbeit.

Der Personalrat wirkt bei vielen Maßnahmen mit, die die Beschäftigten auf beiden Campi betreffen. Darüber hinaus ist der Personalrat bei Maßnahmen der Beschäftigten des Universitätsklinikums beteiligt, die unmittelbar das Arbeitsverhältnis betreffen. Im Folgenden sind jeweils die Anzahl der Maßnahmen, an denen der Personalrat im Berichtszeitraum beteiligt war, für die Campi und für das Klinikum getrennt voneinander angegeben.

Statistischer Überblick über das Jahr 2015

Im Rechenschaftsbericht des Jahres 2015 hatte der PR wiss. die Hoffnung geäußert, dass durch die Anwendung der am 08.07.2014 in Kraft getretenen „Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ die Vertragsdauer der einzelnen Verträge deutlich ansteigen würde und in der Folge auch die Anzahl der insgesamt vorgelegten Maßnahmen zurückgehen würde. Diese Hoffnung hat sich leider nicht im erwarteten Umfang erfüllt.

Zur Erinnerung: gemäß den Leitlinien soll eine Erstbeschäftigung zur Promotion für mindestens zwei Jahre erfolgen, eine Weiterbeschäftigung bis zum Ende der Promo-

tion, mindestens jedoch für ein Jahr. Die gleiche Regelung soll für Beschäftigungen nach der Promotion zum Zweck einer weiteren Qualifizierung gelten, die Beschäftigung aus Drittmitteln soll für die Laufzeit des jeweiligen Projektes erfolgen.

Tabelle 1 zeigt, in welcher Anzahl und mit welcher Vertragsdauer Einstellungen und Weiterbeschäftigungen zum einen an den Campi Essen und Duisburg und zum anderen am Universitätsklinikum erfolgen.

Tabelle 1: Beteiligungspflichtige Maßnahmen Campus Essen / Campus Duisburg und Universitätsklinikum ab 07.01.15 bis 23.12.15 im Bereich des TV-L bzw. TV-Ä

Maßnahmen	Camp. Essen & Duisburg	Klinikum	
		TV-L	TV-Ä
Auflösungsvertrag	136	65	
Aufgabenänderung	68	35	
Änderung der Arbeitszeit	425	93	
Eingruppierungen und -stufungen, Übernahmen usw.	77	101	
Bestellung Sicherheits-, Gefahrgutbeauftragte usw.	0	0	
Einstellung	505	125	210
Einstellung (bis 6 Monate)	51	3	17
Einstellung (6 – 12 Monate)	40	12	18
Einstellung (1 – 2 Jahre)	101	40	38
Einstellung (2 – 4 Jahre)	295	67	109
Einstellung (über 4 Jahre)	14	1	20
Einstellung (unbefristet)	4	2	8
Weiterbeschäftigung	1070	260	387
Weiterbeschäftigung (bis 6 Monate)	316	70	51
Weiterbeschäftigung (6 – 12 Monate)	266	38	47
Weiterbeschäftigung (1 – 2 Jahre)	272	97	87
Weiterbeschäftigung (2 – 4 Jahre)	172	42	138
Weiterbeschäftigung (über 4 Jahre)	12	2	41
Weiterbeschäftigung (unbefristet)	32	11	23
Stellenausschreibungen	516	61	74
Abmahnungen	0	2	
Kündigungen (inkl. In Probezeit)	1	3	
Sonstiges	51	17	

Vergleicht man für die Campi Essen und Duisburg in Tabelle 1 die Zahlen zu den Einstellungen mit den Zahlen des Jahres 2014, so ist der Anteil an Verträgen, die für zwei Jahre und länger geschlossen werden, von 51 % auf 61 % angestiegen. Immerhin ist damit die Auswirkung der Leitlinien vergleichbar mit der Regelung des TV-Ä (Erstvertrag für die Facharztweiterbildung zwei Jahre). Bei den Weiterbeschäftigungen haben sich die prozentualen Anteile an Verträgen über einem Jahr nicht ver-

ändert (2014 und 2015 bei 43%). Insgesamt ist die Anzahl der vorgelegten Einstellungen und Weiterbeschäftigungen mit 3337 Vorgängen (2014: 3159) sogar geringfügig angestiegen.

Die hohe Anzahl dieser Maßnahmen – maßgeblich bedingt durch die kurze Laufzeit von Verträgen - bindet nach wie vor sowohl in der Personalverwaltung als auch im Personalrat erhebliche Personalressourcen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Vergleich der Jahre 2014 und 2015 am Universitätsklinikum. Im Bereich der Einstellungen auf TV-L-Verträgen ist der Anteil der Verträge von zwei Jahren und mehr sogar noch geringfügiger (um 7% auf 54%) angestiegen. Der Anteil der Einstellungen mit einer Vertragsdauer von zwei Jahren und mehr im Geltungsbereich des TV-Ä ist geringfügig gesunken auf 61 % (2014: 65%). Der Anteil der Weiterbeschäftigungen mit über einem Jahr Vertragsdauer im TV-L-Bereich ist von 47% auf 54% im Jahr 2015 gestiegen, im Bereich des TV-Ä ist der Anteil nahezu unverändert geblieben (2014: 67 %, 2015: 68 %)

Im Berichtszeitraum sind verschiedene Initiativen von Seiten des Gesetzgebers (Novelle des WissZeitVG) und des Wissenschaftsministerium NRW (Rahmenkodex „Gute Arbeit“) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Mittelbau auf den Weg gebracht worden, Näheres dazu im Abschnitt „Neue Entwicklungen im Befristungsrecht“.

Immerhin war offensichtlich nicht mehr zu leugnen, dass in diesem Bereich erheblicher Handlungsbedarf bestand. Ob allerdings die ergriffenen Maßnahmen die erhoffte Wirkung zeigen, bleibt abzuwarten.

Der PR wiss. wird auch zukünftig ein wachsames Auge auf die Vertragssituation der befristet Beschäftigten im akademischen Mittelbau haben und seine Möglichkeiten nutzen, für Verbesserungen zu sorgen. Insbesondere der Kreativität bei der Begründung von Ausnahmen muss konsequent ein Riegel vorgeschoben werden.

Tabelle 2 belegt die Vielzahl an wiss. Hilfskraftverträgen an beiden Campi, während am Klinikum deutlich weniger wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt werden.

Wichtig für die Beschäftigten mit WHK-Verträgen ist die Wochenstundenzahl, da Verträge mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (ab 10 Wochenstunden) bei den Höchstbeschäftigungsfristen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) angerechnet werden, wenn nicht gleichzeitig die Einschreibung in einem weiterführenden Masterstudiengang vorliegt.

Für Beschäftigte mit einem Master- oder Diplomabschluss zählen alle Vertragszeiten mit mehr als 9 Wochenstunden Umfang für die Höchstbeschäftigungsfristen nach WissZeitVG.

Tabelle 2: Maßnahmen wissenschaftliche Hilfskräfte Campus Essen/Duisburg und Klinikum vom 07.01.2015 bis 23.12.2015

Maßnahmen	Camp. Essen & Duisburg	Camp. Essen & Duisburg	Klinikum	Klinikum
	unter 10 Std.	10 Std. u. mehr	unter 10 Std.	10 Std. u. mehr
Einstellung	90	73	2	4
Einstellung (bis 1 Monat)	0	0	0	0
Einstellung (1-3 Monate)	4	10	0	0
Einstellung (3-6 Monate)	43	27	0	2
Einstellung (6-12 Monate)	29	19	2	2
Einstellung (1-2 Jahre)	10	13	0	0
Einstellung gesamt/o.Std.z.	169		6	
Weiterbeschäftigung	260	339	0	0
Weiterbeschäftigung (bis 1 Monat)	4	3	0	0
Weiterbeschäftigung (1-3 Monate)	43	42	0	0
Weiterbeschäftigung (3-6 Monate)	99	130	0	0
Weiterbeschäftigung (6-12 Monate)	97	124	0	0
Weiterbeschäftigung (1-2 Jahre)	16	40	0	0
Weiterbeschäftigung gesamt/o.Std.z.	611		0	
Änderung der Arbeitszeit	118		0	
Stellenausschreibungen	189		0	
Auflösungsverträge	41		2	
Kündigungen	0		0	

Die Personalkategorie der WHK hält der PR wiss. nach wie vor für sehr problematisch. Im Sinne der Gleichbehandlung im wissenschaftlichen Mittelbau ist es zu vermeiden, WHK für die gleichen Tätigkeiten einzusetzen, zu denen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herangezogen werden. Ein solches Vorgehen schafft eine Zweiklassengesellschaft im wissenschaftlichen Mittelbau, da WHK-Verträge nicht dem Tarifvertrag TV-L unterliegen und somit bei Entgelt, Urlaubsanspruch, Sozialleistungen und in der betrieblichen Altersversorgung weitaus schlechter gestellt sind.

Einer Vorlage für die Beschäftigung einer WHK in der Lehre hat der PR wiss. nicht zugestimmt und damit eine Entscheidung in dieser Angelegenheit durch das MIWF NRW erzwungen. Das MIWF NRW hat sich der Sicht des PR wiss. angeschlossen und die Beschäftigung einer WHK in der Lehre untersagt.

Seit der Novellierung des LPVG im Jahre 2011 sind auch Lehrbeauftragte ab 4 SWS Beschäftigte im Sinne des Gesetzes und werden damit vom Personalrat vertreten. Alle Lehraufträge ab 4 SWS und mehr bedürfen der Zustimmung des PR wiss. Die Umsetzung dieser Regelung ist allerdings erst mit dem Wintersemester 2015/16 vollständig erfolgt. Im Jahre 2014 hatte der PR wiss. über den Wirtschaftsausschuss eine Liste aller vergebenen Lehraufträge eingefordert, da es sich nach Auffassung

des PR wiss. um Outsourcing universitärer Leistungen handelt. Lehrbeauftragte haben kein Arbeitsverhältnis mit der Hochschule, sie versehen Ihre Lehraufgaben selbständig und erhalten ein Stundenhonorar.

Der enorme Umfang der erteilten Lehraufträge, insbesondere in den hoch lehrbelasteten Fächern, hat den PR wiss. dazu veranlasst, auf diesen Bereich einen besonderen Schwerpunkt seiner Arbeit im Jahr 2015 zu legen. Dadurch hat der PR wiss. erreicht, dass ab dem Sommersemester 2016 bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei zusätzlichen Lehraufgaben und unmittelbarem Sachzusammenhang aufzustocken sind und eine Ergänzung mittels Lehrauftrag nicht mehr stattfinden darf. Damit ist die Vorgehensweise, einer/einem Beschäftigten auf einer 50 %-Stelle für Lehre im gleichen Fach (und für die gleiche Lehrveranstaltung) einen Lehrauftrag zu erteilen, und damit Lohn und Sozialabgaben auf Kosten der Beschäftigten einzusparen, nicht mehr möglich. Dies hat in einigen Fällen zu befristeten oder sogar dauerhaften Stellenaufstockungen geführt, was der PR wiss. sehr begrüßt. Sowohl für die Beschäftigungsqualität als auch für die Qualität der Lehre im Sinne der Studierenden ist diese Entwicklung ein großer Erfolg.

Darüber hinaus wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, um eine neue Richtlinie für die Erteilung von Lehraufträgen zu erarbeiten, an dieser Arbeitsgruppe hat sich auch der PR wiss. beteiligt. Die Richtlinie ist fertiggestellt und zurzeit in der Gremienabstimmung.

Über die Behandlung der beteiligungspflichtigen Maßnahmen nach dem LPVG hinaus bringt sich der PR wiss. im Wege der prozessualen Beteiligung in zahlreiche Arbeitsgruppen ein, die im Vorfeld einer Maßnahme die Planungsarbeit leisten. Außerdem nimmt der PR wiss. mit beratender Funktion an den Senatssitzungen teil.

Gespräche mit der Dienststellenleitung

In gemeinschaftlichen Besprechungen mit dem Rektor wurden grundsätzliche Fragen erörtert. Daneben fanden monatlich gemeinsame Gespräche der Vorsitzenden der Personalräte der wissenschaftlichen und der weiteren Beschäftigten mit dem Kanzler statt. Im zurückliegenden Jahr waren u. a. folgende Themen Gegenstand dieser Gespräche:

- Situation der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und der Lehrbeauftragten
- Weiterentwicklung der Leitlinien für Verträge im wiss. Mittelbau
- Stipendien aus Haushaltsmittel in der Promotionsphase
- Arbeitssicherheit an der UDE, insbesondere Gefährdungsbeurteilungen

Personalangelegenheiten im Universitätsklinikum

Bei den personellen Einzelmaßnahmen im Universitätsklinikum gemäß §§ 72, 73 und 74 LPVG NW handelt es sich im Wesentlichen um Vorlagen zu Neueinstellungen, befristeten oder unbefristeten Weiterbeschäftigungen, Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen (z. B. in Form von Auflösungsverträgen) sowie interne oder interne + externe Stellenausschreibungen. Darüber hinaus gehören z. B. Änderungen der individuellen Arbeitszeit, Änderungen der entgeltlichen Eingruppierung z. B. anlässlich absolvierter Facharztprüfung sowie Ernennungen als Oberärztin bzw. Oberarzt zu den personellen Einzelmaßnahmen, die dem Personalrat vorgelegt werden.

Eine Übersicht über die Anzahl der entsprechenden Vorlagen und deren Verteilung auf die einzelnen Kategorien und die Campi Essen und Duisburg und das Klinikum findet sich in diesem Rechenschaftsbericht im Kapitel „Beteiligung des Personalrats“ (siehe ebenda).

Auf die Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlich Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen mit Einsatzort am Universitätsklinikum werden unterschiedliche Tarifverträge angewendet: Während die am Klinikum eingesetzten Natur- und Geisteswissenschaftler mit medizinischem bzw. humanwissenschaftlichem Bezug dem TV-L unterliegen, findet auf die Beschäftigungsverhältnisse der Ärztinnen und Ärzte der TV-Ärzte/TdL Anwendung. Problematisch ist insofern nach wie vor – und dies ca. 9 Jahre nach Inkrafttreten des TV-Ärzte/TdL im Jahre 2006 – , dass auf Ärztinnen und Ärzte, die vermeintlich nicht in der unmittelbaren Patientenversorgung tätig sind, gerade nicht der TV-Ärzte/TdL, sondern der ungünstiger ausgestattete TV-L angewendet wird. Hier zeigen sich in praxi durchaus Abgrenzungsschwierigkeiten.

Die im § 30 TV-Ärzte/TdL und hier insbesondere in dessen Abs. 2 getroffenen Befristungsregelungen schreiben vor, dass die sich in fachärztlicher Weiterbildung befindenden Ärztinnen und Ärzten bereits mit der ersten Weiterbeschäftigung eine Befristung ihrer Arbeitsverträge mindestens bis zur Vollendung der Mindestweiterbildungszeit des jeweils angestrebten (ersten) Facharzttitels zu erhalten haben. Diese rechtsverbindliche Regelung dient einerseits der Gewährleistung einer hohen Qualität der fachärztlichen Weiterbildung in Form eines planmäßig strukturierten Curriculums, andererseits soll den in Weiterbildung befindlichen Ärztinnen und Ärzten eine gewisse Planungssicherheit – auch in wirtschaftlicher, sozialer, familiärer und nicht zuletzt geographischer Hinsicht – ermöglicht werden. In der Zusammenarbeit mit der Dienststelle konnten im Berichtszeitraum (2015) in Hinblick auf die Befristungspraxis weitere Verbesserungen zugunsten der ärztlichen Kolleginnen und Kollegen erreicht werden, so dass nunmehr nicht selten über die Mindestvorgaben des § 30 TV-

Ärzte/TdL hinausgehend (weiter-)beschäftigt wird. Der Personalrat begrüßt und unterstützt diese Herangehensweise einzelner Abteilungen der Dienststelle ausdrücklich, um nämlich unter den Bedingungen eines „leergefegten“ ärztlichen Arbeitsmarktes mit anderen Anbietern – insbesondere von ärztlichen Weiterbildungsstellen – erfolgreich in Wettbewerb um die besten Köpfe, Hände und Herzen treten zu können. Leider hat sich aber eine solche Herangehensweise, nämlich Vertragsdauern, die über die Mindestvorgaben des § 30 TV-Ärzte/TdL hinausgehen, den am Anfang ihrer beruflichen Tätigkeit stehenden jungen Ärztinnen und Ärzten generell anzubieten, noch nicht mit „systemischer“ Gültigkeit für das gesamte Klinikum entwickelt.

Wer als Krankenhaus- und akademischer Arbeitgeber aber nicht über die tarifvertraglichen und gesetzlichen Mindeststandards hinausgeht, indem er entsprechend längerdauernde Beschäftigungsverhältnisse und zusätzlich weitere günstige Arbeitsbedingungen anbietet – z. B. flexible Arbeitszeiten, bezahlte Freistellung und Finanzierung von Fortbildungsveranstaltungen, Bereitstellung von Kita-Plätzen – , hat vor dem Hintergrund insbesondere des ärztlichen Arbeitsmarktes gravierende Probleme, gutes Personal zu gewinnen. Man schätzt, dass in Deutschland ca. 10.000 – 12.000 Arztstellen in Krankenhäusern unbesetzt und – mangels Interessenten – unbesetzbar sind. In NRW wird diese Zahl auf ca. 1.500 beziffert. Dies betrifft vor allem Stellen für Assistenzärztinnen und -ärzte in der fachärztlichen Weiterbildung, aber auch Vakanzen für klinisch erfahrene Fach- und Oberärzte, die in der Patientenversorgung und auch in Bezug auf die fachärztliche Weiterbildung der jüngeren Kolleginnen und Kollegen das unentbehrliche „Rückgrat“ bilden.

Bezüglich der jeweiligen Laufzeit von befristeten Beschäftigungen konnte durch das große Engagement des PR sowohl bei den dem TV-L als auch bei den dem TV-Ärzte/TdL unterliegenden Beschäftigten am Klinikum eine lückenlose Anwendung der *„Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau (Rektoratsbeschluss am 07.05.2014)“* erreicht werden. Die Beschäftigungsverhältnisse am Klinikum haben sich insofern verbessert, und viele Beschäftigte erfreuen sich nunmehr länger dauernder und somit *„Leitlinien“-*konformer Beschäftigungsverhältnisse! Wir erkennen hierin einen deutlichen Erfolg unserer diesbezüglich sehr beharrlichen Arbeit! Es hat sich gezeigt, dass mit den *„Leitlinien“* ein gutes Instrumentarium zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse – auch am Klinikum – geschaffen wurde. Dies betrifft insbesondere die am Klinikum eingesetzten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die gerade nicht dem TV-Ärzte und den darin enthaltenen Befristungsregeln, sondern dem TV-L unterliegen.

Vor dem Hintergrund des ärztlichen Arbeitsmarktes („Ärztmangel“) ist im Berichtszeitraum (2015) eine abermals zunehmende Anzahl aus dem Ausland kommender Assistenzärztinnen und -ärzte am Klinikum tätig geworden. Diese Kolleginnen und Kollegen sind uns willkommen, helfen sie uns doch, eine etwaig drohende ärztliche Personalunterdeckung abzuwenden. Nicht selten anzutreffende mangelnde Kompetenz in der Beherrschung der deutschen Alltags- und „Medizinsprache“, und zwar sowohl in der mündlichen und schriftlichen Arzt-Arzt- als auch Arzt-Patienten-Kommunikation, führt allerdings nicht selten zu Problemen im klinischen Alltag. Es kommt hinzu, dass es sich bei diesen Kolleginnen und Kollegen in der übergroßen Mehrzahl um junge Ärztinnen und Ärzte handelt, die am Anfang ihrer fachärztlichen Weiterbildung stehen, und insofern die „sattelfeste“ Beherrschung der deutschen (Fach-)Sprache eine besondere Wichtigkeit besitzt. In diesem Zusammenhang gab es im Jahre 2015 leider auch mehrere Kündigungen in der Probezeit, die nahezu ausschließlich Ärztinnen und Ärzte, die aus dem Ausland zu uns gekommen waren, betrafen. Den erfahreneren Kolleginnen und Kollegen auf den einzelnen Stationen und in den einzelnen Instituten gebührt unseres Erachtens großer Dank und große Anerkennung, die aus dieser Situation resultierende Mehrbelastung (!) so gut zu meistern und eine erhebliche Integrationsleistung tagtäglich zu erbringen!

Hochproblematisch waren vereinzelte Bestrebungen, anlässlich eines jeweils in einer Abteilung anstehenden „Chefwechsels“ das im TV-Ärzte/TdL bzw. in den o. g. „Leitlinien“ kodifizierte Reglement zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen zu unterlaufen, um offenkundig einem jeweils zukünftigen Klinikdirektor auf diese Art und Weise „freigemachte“ Stellen offerieren zu können. Derartige Versuche einer sog. „Witwenverbrennung“ sind nicht nur nicht rechtens, sondern passen insbesondere vor dem Hintergrund des gegenwärtigen Ärztemangels ganz und gar nicht in die Landschaft und sollten im Übrigen mit vermeintlichen „akademischen Traditionen“ mitnichten begründet werden! Durch den sehr beharrlichen Einsatz des PR konnten diesbezüglich nicht geringe Widerstände überwunden und den hiervon betroffenen Kolleginnen und Kollegen letztlich doch rechtskonforme Weiterbeschäftigungen ermöglicht werden.

Gewissermaßen eine „Dauerbaustelle“ stellt die seit vielen Jahren unverändert unregelte Beteiligung sogenannter nachgeordneter Ärztinnen und Ärzte an den aus wahlärztlicher Behandlung erzielten Erlösen dar (sog. „Poolbeteiligung“). Hierüber wurde mit der Dienststelle auf verschiedenen Ebenen mehrfach gesprochen. Zu einem substantiellen Fortschritt in der Angelegenheit ist es allerdings auch im Jahre 2015 nicht gekommen, obwohl der Anspruch sog. nachgeordneter Ärztinnen und Ärzte auf Beteiligung an den aus wahlärztlicher Behandlung resultierenden Erlösen (sog. „Poolbeteiligung“) in verschiedenen Rechtsnormen redundant begründet ist.

Die Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. des Vorstands des Universitätsklinikums Essen sind gemäß „Vergütungsoffenlegungsgesetz“ vom 17.12.2009 zu veröffentlichen. Die diesbezüglichen Angaben finden sich unter folgendem Link:

http://www.uk-essen.de/fileadmin/EBOOKS/Jahresbericht_2014/

Siehe dortige Seite 118 von 122!

Für das Jahr 2015 liegt der Jahresbericht noch nicht vor.

Neue Entwicklungen im Befristungsrecht

Im Jahre 2008 erteilte das BMBF an die HIS den Auftrag zur Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Projektende 2010). Diese Evaluation brachte „erstaunliche“ Ergebnisse: „Die Arbeitsverträge, die in den sachgrundlosen Befristungsrahmen fallen, haben eher kurzfristige Laufzeiten. Über die Hälfte der Arbeitsverträge in der ersten Qualifikationsphase sind auf weniger als ein Jahr angelegt.“

Der 2011 veröffentlichte Evaluationsbericht führt weiter aus: „Die Untersuchung hat Ansatzpunkte identifiziert, an denen eine Harmonisierung von gesetzgeberischer Zielsetzung und Befristungspraxis angestrebt werden könnte, um das Spannungsfeld von Innovations- und Nachwuchsförderung auf der einen und Beschäftigungsbedingungen auf der anderen Seite ausgewogener zu gestalten. Die damit verbundenen Herausforderungen sind keinesfalls gering“.

Immerhin schon im Jahre 2016 liegt nun die Novelle des WissZeitVG vor, in Kraft getreten am 17.03.2016. Mittlerweile haben diverse Landes- und Bundesarbeitsgerichtsurteile die Politik „überholt“, die Novellierung war längst überfällig und vollzieht in weiten Teilen lediglich bereits gültige Gerichtsurteile.

Ob das neue Gesetz den „nicht geringen Herausforderungen“ gewachsen ist, bleibt abzuwarten. Aufgrund der teilweise recht vagen Formulierungen werden wohl erst die zu erwartenden Arbeitsgerichtsprozesse eine Klärung bringen.

Die wichtigste Änderung sieht der PR wiss. darin, dass – obwohl immer noch sachgrundlos befristet – die Befristung nach § 2 Abs. 1 nur zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen darf. Das Qualifizierungsziel muss folglich zur rechtsicheren Befristung benannt werden (allerdings macht der Gesetzgeber hier keine Vorgaben) und die Vertragsdauer muss der Erreichung des Zieles angemessen sein. Ist der Befristungsgrund die Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt (§ 2 Abs. 2), so soll laut Gesetzestext die Vertragsdauer dem

bewilligten Projektzeitraum entsprechen, eine Regelung die bereits seit 2014 in den Leitlinien der UDE zu finden ist.

Die Universität Duisburg-Essen hat sich als eine der wenigen Hochschulen im Land sehr früh auf das neue Gesetz eingestellt und eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Dekane und des PR wiss. ins Leben gerufen, um die Umsetzung an der UDE zu begleiten und durch interne Regelungen voranzubringen.

Wir werden Sie, wie bereits angekündigt, im Rahmen unserer Inforeihe „Kurz und Gut“ über die Änderungen eingehender informieren.

Auch das Land NRW hat sich mit den prekären Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau befasst. Daraus resultierte im Hochschulzukunftsgesetz NRW (mit Ablauf des 30. September 2014 in Kraft getreten) der § 34a des Hochschulzukunftsgesetzes NRW mit folgender Regelung: „Die Hochschulen, die Landespersonalrätekonferenzen und das Ministerium vereinbaren einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen, welcher den berechtigten Interessen des Personals der Hochschulen an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung trägt“.

Die Formulierung enthält keine konkreten Vorgaben, diese sollten nun in gemeinsamen Verhandlungen festgelegt werden. In der Folge wurde in über 15 (!) Verhandlungsterminen um den Inhalt des Rahmenkodex „gerungen“. Ergebnis: Es soll in jeder Hochschule ein Vertrag zwischen Hochschulleitung und Personalrat unterschrieben werden. Die Regelungen in diesem Vertrag fallen aber so weit hinter die an der UDE bereits vorhandenen Leitlinien zurück (z.B. Erstvertrag ein Jahr statt zwei Jahre wie in den Leitlinien), dass sich der PR wiss. dagegen entschieden hat, diesen Vertrag zu unterzeichnen.

Die Entscheidung des PR wiss. wurde auch dadurch beeinflusst, dass die Novellierung des WissZeitVG kurz bevorstand und auch dort Regelungen von weitreichendem Ausmaß zu erwarten waren.

Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizinischer Dienst Campus Essen / Campus Duisburg

Wie in den vergangenen Jahren hat der PR wiss. sich auch 2015 aktiv bei zahlreichen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingebracht. Insbesondere die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes im Hinblick auf Berücksichtigung psychischer Belastungen in Gefährdungsbeurteilungen ist Gegenstand von Besprechungen und Arbeitsgruppensitzungen gewesen.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurden im Jahr 2015 durch einen neuen Kollegen am Standort Duisburg verstärkt. Herr Brüning hat zunächst drei Monaten im Bereich der Fachkräfte hospitiert und dann die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der UK NRW begonnen. Der PR wiss. freut sich auf eine gute Zusammenarbeit.

In vier Sitzungen wurden unter Beteiligung des PR wiss. im Arbeitsschussausschuss u.a. folgende Themen erörtert:

- Unfallgeschehen an der UDE
- Bauliche Mängel in verschiedenen Gebäude
- Situation der Trinkwasserversorgung

Projekt Arbeitsplatz UDE

Auch im Jahr 2015 hat der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an dem Projekt „Arbeitsplatz UDE“, zu dem auch der Themenkreis Gesundheit gehört, weitergearbeitet.

Standen im Jahr 2014 die Vorbereitung und Durchführung der Beschäftigtenbefragung sowie die Auswertung der Ergebnisse im Vordergrund der Arbeit, so war es in 2015 die Umsetzung in praktische Maßnahmen. Der dazu ins Leben gerufene Lenkungsausschuss, der aus Rektor, Kanzler und Vertretern beider Personalräte besteht und organisatorisch durch die PE/OE begleitet wird, hat sich im Berichtszeitraum insgesamt viermal getroffen. Bisher kommt der Prozess, Maßnahmen zu entwickeln, die geeignet sind, die Situation der Beschäftigten spürbar zu verbessern, nur sehr schleppend voran. Zwar ist die Dienststelle durchaus bereit, das Thema aufzugreifen, allerdings vor allem im Sinne verhaltenspräventiver Absätze, wie z.B. in den 2015 von der Dienststelle organisierten Gesundheitstagen sichtbar wurde. Na-

türlich haben verhaltenspräventive Ansätze ihre Berechtigung, ist doch zunächst jeder einzelne für sich und seine Gesundheit verantwortlich. Dessen ungeachtet geht es den Personalräten in dem Projekt „Arbeitsplatz UDE“ aber mehr um verhältnispräventive Maßnahmen. Also darum, dass Arbeitsverhältnisse und -bedingungen so gestaltet sind, dass sie die Person nicht krank machen; also z.B. negativen Stress möglichst nicht entstehen lassen, statt die Auswirkungen hinterher mit Yogakursen eindämmen zu wollen.

In diesem Zusammenhang hat der PR wiss. die Hochschulleitung mehrfach gedrängt, nunmehr endlich der gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen nachzukommen. Seit seiner Novellierung im Jahr 2013 sieht das Arbeitsschutzgesetz nämlich neben dem technischen Arbeitsschutz nun auch explizit die Erfassung psychischer Belastungen vor. Seit Herbst 2015 besteht eine Arbeitsgruppe, die die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgabe an der UDE vorbereitet und an der die Personalräte maßgeblich mitwirken.

Ein weiteres Thema, dessen sich der PR wiss. im Jahr 2015 angenommen hat, sind die Auswirkungen illegalen Drogenkonsums am Campus Essen. Seit jeher scheint das soziale Umfeld der Universität das Parkhaus am Campus Essen sichtbar in Mitleidenschaft zu ziehen und für nahezu unzumutbare Verhältnisse zu sorgen. Im Berichtszeitraum wurden nun aber auch vermehrt Berichte laut, dass auch Räume innerhalb der Hochschulgebäude, etwa Toilettenanlagen, von Drogenabhängigen, die von außerhalb kommen, oder dem nahegelegenen Straßenstrich genutzt werden und dort sichtbare und mehr als unappetitliche Spuren hinterlassen. Der PR wiss. hat die Hochschulleitung mehr als einmal an ihre Pflicht zur Bereitstellung gefahrungsfreier Arbeitsplätze, zu denen auch saubere Toiletten gehören, erinnert und sich vehement dafür eingesetzt, dass dieses schwierig zu fassende Problem angegangen wird. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass Vorkommnisse dieser Art der Hochschulleitung gemeldet werden. Denn nur wenn das volle Ausmaß bekannt ist, lassen sich geeignete Maßnahmen, die nicht nur in der Hand der Hochschule liegen, entwickeln und ergreifen. Der PR wiss. wird diesen Prozess weiter aktiv begleiten.

IT-Projekte

Im Juni des letzten Jahres wurde die IT-Rahmenvereinbarung abgeschlossen. An unserer Hochschule haben wir damit klare Regelungen für die personalrechtlichen Verfahren, die für Einführung neuer IT-Systeme gesetzlich vorgeschrieben sind. Viele Systeme, z.B. gemäß den Sicherheitsvorgaben der UDE betriebene Endgeräte, können auf der Grundlage der IT-Rahmenvereinbarung ohne weiteres Verfahren unmittelbar genutzt werden. Zur Absprache der Maßnahmen für die Einführung der nicht pauschal geregelten IT-Systeme wurde ein IT-Ausschuss vorgesehen.

Die beiden großen IT-Projekte, die Einführung eines neuen Campusmanagements (HISinOne) und eines neuen Haushaltssystems (SAP), wurden 2014 bzw. Anfang 2015 formal beendet. Die personalrechtlichen Maßnahmen für das SAP-System liegen mittlerweile vor und werden von den beiden Personalräten der Hochschule mit externer Unterstützung geprüft. Die Vorlage der Unterlagen des Campusmanagements haben wir mit Fristsetzung angemahnt.

Im Rahmen einer Beratung durch das DFN-Cert wurde vor einigen Jahren dringender Handlungsbedarf bezüglich der Sicherheit der für den Betrieb von IT-Systemen verfügbaren Räume festgestellt. Die Infrastruktur der vorhandenen Räume genügt, so der Berater des DFN-Cert, zeitgemäßen Sicherheitsanforderungen nicht. Die Hochschule hat da nachfolgend bemüht, für den Betrieb sicherheitskritischer IT-Infrastruktur geeignete Räume anzumieten. Einige Objekte wurden nach langen Verhandlungen verworfen. Nun hat die Hochschule einen Maschinenraum in einem Gebäude der DU-IT, einer Tochtergesellschaft der Duisburger Stadtwerke, angemietet. Grundsätzlich ist es zu begrüßen, dass der Hochschule damit wahrscheinlich eine sichere, den gesetzlichen Anforderungen genügende Grundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Verfügung stehen wird. Die für die Inbetriebnahme des neuen Maschinenraumes gesetzlich vorgeschriebenen personalrechtlichen Maßnahmen hat die Dienststelle den Personalräten allerdings noch nicht vorgelegt.

Die Telefonanlagen der Universität wurden vor ca. 25 Jahren in Betrieb genommen. Die Anlagen entsprechen nicht mehr dem Stand der Technik und zusätzliche erforderliche Telefonanschlüsse werden seit vielen Jahren auf der Grundlage neuerer Technologien realisiert. Bei der Planung für die Erneuerung der Anlagen ist aufgefallen, dass die neuen Technologien datenschutz- und personalrechtlich noch nicht eingeführt wurden. Es wurde angekündigt, dies zeitnah nachzuholen. Die Erneuerung der Telefonanlagen soll bis 2019 abgeschlossen sein.

Links von Interesse

Nachfolgend einige Links, die für Ihre tägliche Arbeit von Interesse sein könnten:

Wie auch in den vergangenen Jahren wurde anlässlich der Personalratswahlen 2012 von den DGB-Gewerkschaften GEW und ver.di der Ratgeber für den Hochschulalltag „Arbeitsplatz Hochschule“ überarbeitet. Unter folgendem Link können Sie eine Version im Netz abrufen:

http://www.gew-nrw.de/fileadmin/download/Hochschule/Arbeitsplatz_Hochschule_-_Ratgeber.pdf

Die Broschüre ist gegliedert in einzelne Artikel von A bis Z und enthält ausführliche Antworten zu allen wichtigen Fragen, die den Arbeitsplatz an der Hochschule betreffen.

Auch ver.di hat eine eigene Rubrik mit relevanten Informationen zum Hochschularbeitsplatz, zu finden unter

<http://biwifo.verdi.de/>

<https://www.uni-due.de/verwaltung/arbeitsgesetze.php>

Hier finden sich alle aushangpflichtigen Arbeitsgesetze und Vorschriften, vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) über das Mutterschutzgesetz (MuSchG), den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bis hin zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).