

# **Informationen**

des Personalrates der künstlerisch  
und wissenschaftlich Beschäftigten

Universität Duisburg- Essen

April 2017

---

## **Rechenschaftsbericht**

**2016**

## Inhalt

<b>Personalrat Intern .....</b>	<b>3</b>
Kontakt .....	3
Personalratswahlen 2016 .....	4
Webseite .....	5
<b>Beteiligung des Personalrates .....</b>	<b>6</b>
Statistischer Überblick über das Jahr 2016 .....	7
Gespräche mit der Dienststellenleitung .....	11
<b>Weiterentwicklung der Vertragsgestaltung für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der UDE .....</b>	<b>12</b>
<b>Personalangelegenheiten im Universitätsklinikum .....</b>	<b>15</b>
<b>Projekt Arbeitsplatz UDE .....</b>	<b>18</b>
<b>IT-Projekte .....</b>	<b>20</b>
<b>Links von Interesse.....</b>	<b>22</b>

# Personalrat Intern

## Kontakt

Sie erreichen den PR wiss. unter der Telefonnummer 0201/183-3260 im Personalratsbüro in **V15 R04 G07** 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)	☎ 0203/379-2138 od. 0201/183-6652
Dipl.-Ing. Ulrich Schilling (4. stellv. Vorsitzender)	☎ 0201/183-3160

Das Sekretariat am Campus Essen ist mit Frau Olga Zöhner und Frau Helga Fischer besetzt.

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:

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

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

Der Personalrat ist auch unter der Emailadresse [prwiss@uni-due.de](mailto:prwiss@uni-due.de) erreichbar; aus Gründen des Datenschutzes sollten vertrauliche Mitteilungen jedoch auf diesem Wege nicht gemacht werden.

## Personalratswahlen 2016

Am 01. und 02. Juni 2016 fanden die Wahlen zum Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der Universität Duisburg-Essen statt. Der Wahlvorstand stellte zum Zeitpunkt der Wahl deutlich über 4.000 in der Regel Beschäftigte fest. Deshalb waren für die Amtsperiode 2016-2020 insgesamt 19 Mitglieder zu wählen.

Für den örtlichen Personalrat hat sich nur eine Liste (DGB) zur Wahl gestellt, auf der Kandidatinnen und Kandidaten der beiden Campi Duisburg und Essen sowie des Universitätsklinikums Essen gemeinsam kandidierten. Es fand deshalb eine Personenwahl statt.

Die Stimmauszählung durch den Wahlvorstand ergab folgende Stimmenvergabe:

	Name	Fakultät/ Einrichtung	Stimmen
1	Dr. Zeppenfeld, Eva	Chemie	297
2	PD Dr. Müller, Karl-Dieter	Universitätsklinikum	206
3	Dr. Voßkamp, Patrick	Geisteswissenschaften	191
4	Girmes, Ruth, M.A.	ABZ	188
5	Dr. Hopp, Margarete	Geisteswissenschaften	178
6	Wittenhagen, Elke, M.A.	ZfH	175
7	Dr. Schröter, Stefan	Universitätsklinikum	167
8	Pohlmann, Christian, M.A.	Gesellschaftswissenschaften	167
9	Suttkus, Catharina	Bildungswissenschaften	167
10	Goggin, Melanie, M.A.	IOS	166
11	Dr. Schaller, Torsten	Chemie	158
12	Dr. Matena, Anja	Biologie	152
13	Golze, Uta, M.A.	Gesellschaftswissenschaften	151
14	Dr. Duvenbeck, Andreas	Physik	141
15	Dr. Bischoff, Andreas	ZIM	137
16	Dr. Böttinger, Claudia	Mathematik	135
17	Schilling, Ulrich, Dipl.-Ing.	ZIM	133
18	Dr. Wittmann, Christiane	Biologie	125
19	Dr. Schmuck, Sebastian	Bauwissenschaften	118
20	Dr. Wingender, Jost	Chemie	100
21	Dr. Janiszczak, Ingo	Mathematik	90
22	Dr. Hagemann, Ulrich	Cenide	83

Die Personen mit den Ziffern 1 – 19 sind als Personalratsmitglieder gewählt, die anderen für den Fall des Ausscheidens eines Personalratsmitgliedes während der Amtszeit als Nachrückkandidatinnen / Nachrückkandidaten.

Ausgeschieden sind mit den Neuwahlen der Kollege PD Dr. Martin Denecke sowie die Kolleginnen Dr. Monika Seifert und PD Dr. Sabine Begall; sie haben aus beruflichen Gründen nicht mehr für den Personalrat kandidiert. Dr. Karl-Rudolf Höhn hat in Anbetracht seines in 2017 anstehenden Ruhestands ebenfalls nicht mehr kandidiert. Allen ausgeschiedenen Kollegen und Kolleginnen sei an dieser Stelle herzlich für die engagierte Arbeit der letzten Jahre gedankt.

Auf der konstituierenden Sitzung des neuen Personalrats am 08.06.2016 wurden folgende Mitglieder in den Vorstand gewählt:

Dr. Eva Zeppenfeld	Vorsitzende
Dr. Torsten Schaller	1. stellvertretender Vorsitzender
Dr. Stefan Schröter	2. stellvertretender Vorsitzender
Elke Wittenhagen, MA	3. stellvertretende Vorsitzende
Ulrich Schilling, Dipl. Ing.	4. Stellvertretender Vorsitzender

## **Webseite**

Zur ersten Klärung von Fragen möchten wir Ihnen den Besuch der Homepage des Personalrats empfehlen:

<https://www.uni-due.de/prwiss/>

Die Seite wird regelmäßig aktualisiert, so dass Sie dort stets aktuelle Informationen zu vielen Themen finden, so z.B. zum Tarifvertrag, zur 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](mailto:prwiss@uni-due.de). Wir bemühen uns dann, das Material bereitzustellen.

## **Personalratssitzungen**

Der Personalrat tagt wöchentlich mittwochs. Im Berichtszeitraum (06.01.16 bis 28.12.16) haben 51 ordentliche Sitzungen stattgefunden.

## 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 zustande; der Personalrat tagt ein Mal in der Woche, entscheidet über eilbedürftige Maßnahmen aber in kürzerer Frist.**

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Anträge auf Weiterbeschäftigung / Einstellung / Änderung etc. rechtzeitig bei der Personalverwaltung einzureichen sind, in der Regel etwa zwei Monate vor dem anvisierten 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.

**Wir raten Ihnen: 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 2016

Das Jahr 2016 hat im Befristungsrecht eine entscheidende Änderung gebracht. Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) trat am 17. März in Kraft. Schon jetzt – nach einem relativ kurzen Zeitraum von neun Monaten - kann man deutliche Auswirkungen auf die Arbeitsverträge im wissenschaftlichen Mittelbau beobachten.

Zur Erinnerung: Gemäß den Leitlinien der UDE für Verträge im wissenschaftlichen Mittelbau soll eine Erstbeschäftigung zur Promotion für mindestens zwei Jahre erfolgen, eine Weiterbeschäftigung bis zum Ende der Promotion, 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.

Nach der Novelle des WissZeitVG gilt nun Folgendes: Die Befristung nach § 2 Abs. 1 darf nur zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgen. Die Vertragsdauer muss der Erreichung des Zieles angemessen sein. Ist der Befristungsgrund die Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt (§ 2 Abs. 2), soll die Vertragsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen, eine Regelung die bereits seit 2014 in den Leitlinien der UDE zu finden ist.

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 06.01.16 bis 28.12.16 im Bereich des TV-L bzw. TV-Ä**

Maßnahmen	Camp. Essen & Duisburg	Klinikum	
		TV-L	TV-Ä
Auflösungsvertrag	139	72	
Aufgabenänderung	73	16	
Änderung der Arbeitszeit	466	126	
Eingruppierungen und -stufungen, Übernahmen etc.	80	76	
Bestellung Sicherheits-, Gefahrgutbeauftragte usw.	2	0	
<b>Einstellung</b>	<b>547</b>	<b>102</b>	<b>205</b>
Einstellung (bis 6 Monate)	49	4	9
Einstellung (6 – 12 Monate)	41	1	19
Einstellung (1 – 2 Jahre)	82	20	28
Einstellung (2 – 4 Jahre)	332	71	128
Einstellung (über 4 Jahre)	32	3	13
Einstellung (unbefristet)	11	3	8

Maßnahmen	Camp. Essen & Duisburg	Klinikum	
<b>Weiterbeschäftigung</b>	<b>939</b>	<b>266</b>	<b>369</b>
Weiterbeschäftigung (bis 6 Monate)	183	44	64
Weiterbeschäftigung (6 – 12 Monate)	199	60	47
Weiterbeschäftigung (1 – 2 Jahre)	248	96	82
Weiterbeschäftigung (2 – 4 Jahre)	222	46	93
Weiterbeschäftigung (über 4 Jahre)	47	3	38
Weiterbeschäftigung (unbefristet)	39	16	45
<b>Stellenausschreibungen</b>	<b>565</b>	<b>77</b>	<b>71</b>
Abmahnungen	0	0	
Kündigungen (inkl. In Probezeit)	1	5	
Sonstiges	80	7	

Vergleicht man für die Campi Essen und Duisburg in Tabelle 1 die Zahlen zu den Einstellungen mit den Zahlen der Jahre 2014 und 2015, so ist der Anteil der Verträge, die für zwei Jahre und länger geschlossen wurden, von 51 % im Jahr 2014 und 61 % im Jahr 2015 auf 69 % im Jahr 2016 angestiegen. Der PR wiss. geht davon aus, dass sich dieser Trend aufgrund der Novellierung des WissZeitVG weiter fortsetzen wird. Auch bei den Weiterbeschäftigungen ist ein positiver Trend bzgl. der Vertragsdauer zu verzeichnen. Der prozentuale Anteil an Verträgen über einem Jahr hat sich auf 59 % erhöht (2015: 43%). Insgesamt ist die Anzahl der vorgelegten Einstellungen und Weiterbeschäftigungen mit 2.428 Vorgängen (2015: 2.557) gesunken. Dies ist Ausdruck der Vertragsgestaltung in den Jahren 2014 und 2015, in denen nach den Leitlinien zumindest teilweise bereits längere Verträge geschlossen wurden, was die Zahl der Einzelverträge in der Qualifikationszeit verringert.

Die Auswirkungen der Leitlinien und des novellierten WissZeitVG auf die Vertragsdauern sind vergleichbar mit denen der Regelung des TV-Ä (Erstvertrag für die Facharztweiterbildung zwei Jahre). Im Klinikum liegt der Anteil der Einstellungen für zwei Jahre und länger bei 73 % aller Einstellungsverträge.

Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Vergleich der Jahre 2015 und 2016 am Universitätsklinikum. Im Bereich der Einstellungen auf TV-L-Verträgen ist der Anteil der Vertragslaufzeiten von zwei Jahren und mehr von 54% auf 75 % angestiegen. Der Anteil der Einstellungen mit einer Vertragsdauer von zwei Jahren und mehr im Geltungsbereich des TV-Ä ist ebenfalls gestiegen, von 61 % auf 73 % im Jahr 2016. Der Anteil der Weiterbeschäftigungen mit über einem Jahr Vertragsdauer im TV-L-Bereich ist von 54% im Jahr 2015 auf 61 % in 2016 gestiegen, im Bereich des TV-Ä ist der Anteil nahezu unverändert geblieben (2015: 68 %, 2016: 70%)

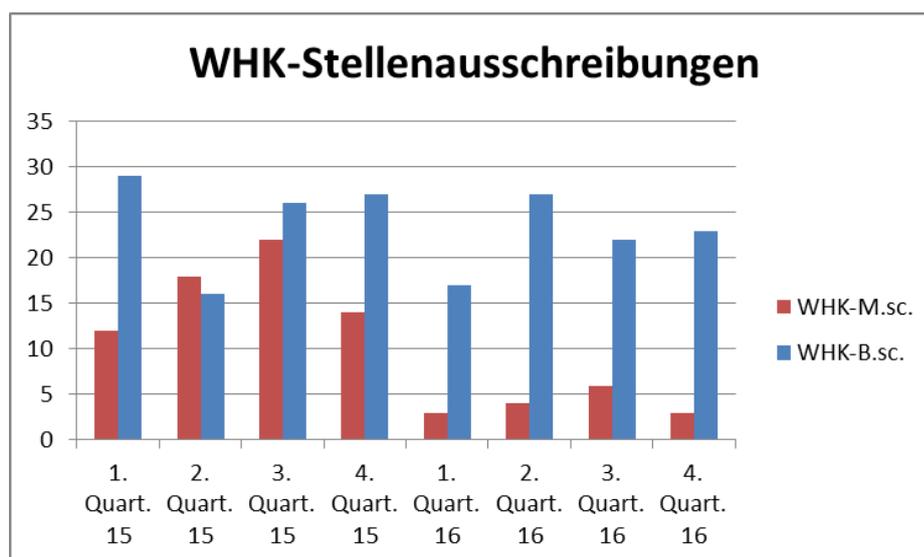
Bis zur Novellierung des WissZeitVG lag das Augenmerk des PR wiss. bei den WHK-Verträgen auf der Wochenstundenzahl, da Verträge mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (ab 10 Wochenstunden) bei den Höchstbeschäftigungsfristen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) 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.

Künftig werden studentische Hilfskräfte und wiss. Hilfskräfte mit einem Bachelorabschluss (welche künftig auch als WHF bezeichnet werden), die in einem weiterführenden Masterstudiengang eingeschrieben sind, nach § 6 WissZeitVG befristet. Die Beschäftigungszeit ist über alle Verträge auf sechs Jahre begrenzt und wird nicht auf die Befristungshöchstdauer nach erfolgtem Masterabschluss angerechnet.

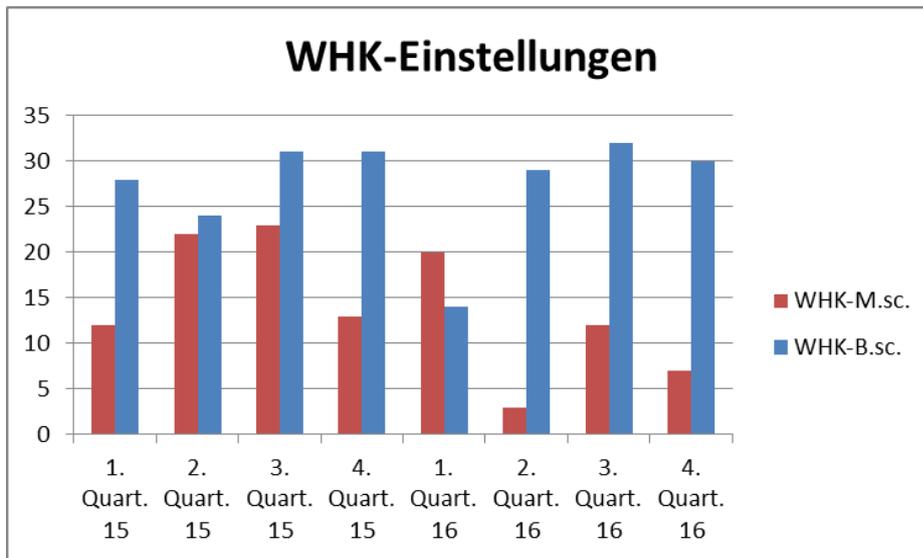
Nach dem novellierte WissZeitVG kann es nach Auffassung des PR wiss. keine wissenschaftlichen Hilfskräfte nach § 2 Abs. 1 – also zur eigenen wiss. Qualifikation geben, da die eigene Qualifikation nach dem Hochschulgesetz NRW nicht zu den Aufgaben wissenschaftlicher Hilfskräfte zählt.

Wie man den nachstehenden Grafiken entnehmen kann, ist der Anteil der wiss. Hilfskräfte mit Masterabschluss oder Diplom bereits im Lauf des Jahres 2016 gegenüber dem Vorjahr erheblich gesunken, dies zeigt sich sowohl an den Ausschreibungen als auch den Vertragsabschlüssen. Der PR wiss. versucht bereits bei der Stellenausschreibung diese Stellenkategorie zu verhindern.

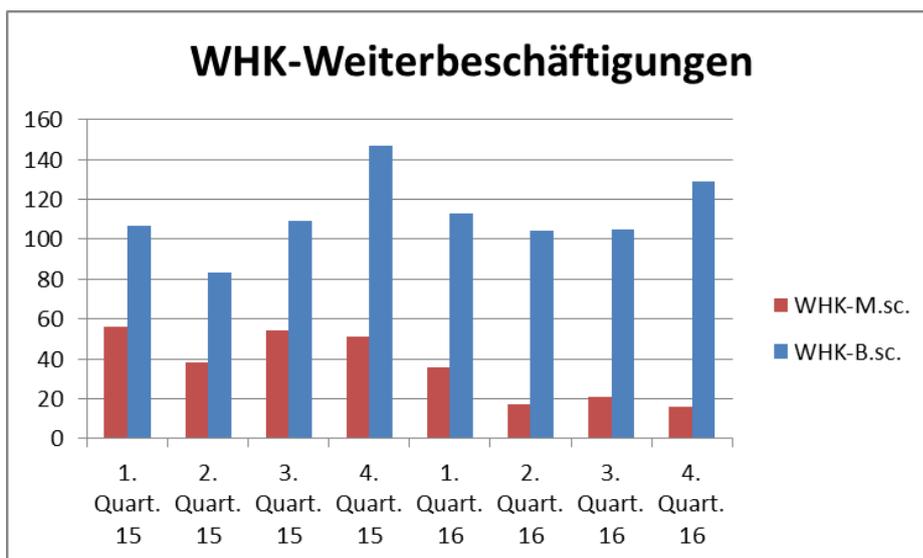
**Abb. 1: Stellenausschreibungen, Vergleich Quartale 1- 4 in den Jahren 2015 und 2016, differenziert nach WHK mit Bachelor- und Masterabschluss**



**Abb. 2: Einstellungen, Vergleich Quartale 1- 4 in den Jahren 2015 und 2016, differenziert nach WHK mit Bachelor- und Masterabschluss**



**Abb. 3: Weiterbeschäftigungen, Vergleich Quartale 1- 4 in den Jahren 2015 und 2016, differenziert nach WHK mit Bachelor- und Masterabschluss**



Bei Weiterbeschäftigungen von Mitarbeiter(innen) auf WHK-Verträgen, die nachweislich zur Finanzierung einer Promotion genutzt werden und bereits in der Vergangenheit bestanden haben, lässt der PR wiss. die vorgelegte Maßnahme in der Regel verfristen (er äußert sich nicht zu den vorgelegten Maßnahmen), um für die /den betroffene(n) Beschäftigte(n) den Abschluss der Promotion nicht zu gefährden. In einigen Fällen konnte jedoch durch Erörterung der Abschluss eines Vertrages als wiss. Mitarbeiter(in) erreicht werden.

## **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 Haushaltsmitteln in der Promotionsphase
- Arbeitssicherheit an der UDE, insbesondere Gefährdungsbeurteilungen

## Weiterentwicklung der Vertragsgestaltung für wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte an der UDE

Die Novellierung des WissZeitVG erfordert eine Anpassung der Leitlinien für Verträge im wissenschaftlichen Mittelbau an der UDE. Seit Ende 2016 hat eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer Dienstvereinbarung unter Beteiligung des Rektorates, der Personalverwaltung, Vertreter(innen) der Fakultäten und des PR wiss. getagt. Zurzeit ist die dem PR wiss. vorzulegende Textfassung in der Bearbeitung. Der PR wiss. verspricht sich von dieser Dienstvereinbarung eindeutige Regelungen bzgl. der Befristungsgründe und der Vertragsdauern, die zu einer Verbesserung der Situation für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten führen sollen. Die Planbarkeit von Karrierewegen spielt dabei eine große Rolle. So soll auch ein Nachwuchsstellen- und ein Dauerstellenkonzept für jede Fakultät Bestandteil dieser Dienstvereinbarung werden.

Insbesondere in der Promotionsphase soll sich die Vertragsdauer an der durchschnittlichen Promotionsdauer in der jeweiligen Fakultät orientieren. Die Fakultäten wurden von der Dienststellenleitung mit einer Frist bis zum 31.03.2017 aufgefordert, die durchschnittliche Promotionsdauer zu melden. Der PR wiss. wird Verträgen, die zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation der Kollegen / Kolleginnen befristet werden und ab dem 01.07.2017 in Kraft treten sollen nur noch dann zustimmen, wenn die jeweilige Meldung der Fakultät vorliegt. Andernfalls ist die Vertragsdauer für jeden einzelnen Vorgang zu erörtern. **Um Schaden (bspw. bei nicht zustimmungsfähigen Weiterbeschäftigungen mit unangemessenen Befristungsdauern) für die Kollegen / Kolleginnen abzuwenden wurde die Dienststelle bereits Ende 2016 über diese Position des PR wiss. informiert.**

Im Bereich des TV-Ä strebt der PR wiss. bei Ärztinnen und Ärzte, die sich in Weiterbildung zum Erwerb einer oder mehrerer Facharztbezeichnungen, Zusatz- oder Schwerpunktbezeichnungen befinden, eine Vertragsdauer bis zum Abschluss der jeweiligen Mindestweiterbildungszeit zum Erwerb der angestrebten Facharztbezeichnung(en), Zusatz- bzw. Schwerpunktbezeichnung(en) an. Diese Regelung geht über die Vorschriften des TV-Ä hinaus, entspricht jedoch den Regelungen des WissZeitVG, nach denen an Universitätskliniken auch im ärztlichen Bereich befristet wird.

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.

Bereits im Rechenschaftsbericht des Jahres 2015 hatte der PR wiss. über eine Initiative zur Begrenzung der hohen Anzahl von Lehraufträgen berichtet. Dies hat nun dazu geführt, dass an Teilzeitbeschäftigte zusätzliche Lehrtätigkeit im gleichen Arbeitsbereich in Form einer Stellenaufstockung übertragen wird und nicht wie vorher üblich

über kostengünstigere Lehraufträge. Bei Aufstockung von Teilzeitstellen zur Erbringung von Lehrtätigkeit über das eigentliche Lehrdeputat hinaus ist auf eine Berechnung des Aufstockungsanteils gemäß Lehrverpflichtungsverordnung zu achten, d.h. pro 1 SWS zusätzlicher Lehre ist der Vertrag um 25% für eine Laufzeit aufzustocken, welche dem Doppelten des Lehrzeitraumes entspricht. Zu geringe Vertragslaufzeiten und/oder geringere Aufstockungsumfänge hat der PR wiss. in erheblichem Maße in der Fakultät für Physik festgestellt. Auf unser Betreiben hin wurde diese Praxis eingestellt und weitestgehend durch entsprechende Aufstockungsverträge ersetzt.

Die im Jahr 2015 gebildete Arbeitsgruppe – an der auch der PR wiss. beteiligt war – hat eine neue Richtlinie für die Erteilung und Vergütung von Lehraufträgen erarbeitet. Die Richtlinie liegt in der Endfassung vor, hat die zuständigen Kommissionen durchlaufen und ist vom Rektorat beschlossen worden. Zunächst konnte diese Richtlinie im Senat keine Zustimmung finden; in diesem Gremium hatten zu Beginn des Jahres 2017 einige Fakultäten Diskussionsbedarf insbesondere im Hinblick auf die finanziellen Folgen der neuen Regelungen angemeldet. Nachdem diese Diskussionen nun geführt und abgeschlossen sind, hat der Senat am 07.04.2017 die Richtlinie zustimmend zur Kenntnis genommen, die Umsetzung erfolgt zum Wintersemester 2017/18.

Auch die Hilfskraftrichtlinie der Universität Duisburg-Essen befindet sich derzeit in der Überarbeitung und soll wie die neue Lehrbeauftragtenrichtlinie Bestandteil der Dienstvereinbarung werden. Künftig sollen Hilfskräfte mit Bachelorabschluss, die einschlägig fachlich beschäftigt werden, als WHF (wiss. Hilfskräfte nach § 6 Wiss-ZeitVG) und nicht mehr als SHK beschäftigt werden.

Die Vergabe von Stipendien aus Haushaltsmitteln zur Promotionsfinanzierung wird vom PR wiss. kritisch gesehen. Der PR wiss. drängt daher im Rahmen der Dienstvereinbarung auch auf eine Überarbeitung der Stipendienrichtlinien der UDE. Stipendien aus Haushaltsmitteln sollen nach Ansicht des PR wiss. zukünftig nur noch in Ausnahmefällen und zur Überbrückung vergeben werden, um eine Promotion zu finanzieren. Eine Beschäftigung auf einer Stelle im Geltungsbereich des TV-L ist stets vorrangig anzustreben.

Ein weiterer wichtiger Punkt der Dienstvereinbarung ist aus Sicht des PR wiss. die Festlegung des Zeitanteils pro SWS zu leistender Lehre. Hier muss es unbedingt zu einer über die Fakultäten einheitlichen und für die Beschäftigten im Hinblick auf die Arbeitsbelastung angemessenen Regelung kommen. Bislang hat sich der Eindruck ergeben, dass in einer Vielzahl von Fällen die Verfügbarkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) für Aufgaben der Lehrstühle, Arbeitsgruppen usw. dadurch erhöht wurde, dass der in den Arbeitsplatzbeschreibungen ausgewiesene Anteil für eigene Lehr-, Prüfungs- und Beratungsaufgaben reduziert wurde. Durch einen festen Zeitanteil und damit prozentualen Anteil an den Arbeitsplatzbeschreibungen will der PR

wiss. einen Schutzbereich ähnlich der 1/3-Regelungen für die eigene wissenschaftliche Qualifikation einrichten.

Der PR wiss. möchte mit der neuen Dienstvereinbarung zum einen den Verbindlichkeitsgrad gegenüber der bisher geltenden Leitlinie erhöhen, zum anderen sollen alle Beschäftigungs- und Finanzierungsmöglichkeiten im wissenschaftlichen Mittelbau nach einheitlichen Regeln und für den wiss. Nachwuchs planbar gestaltet werden, um die allseits bekannten Problem des wissenschaftlichen Mittelbaus an Hochschulen in den Griff zu bekommen. Die Probleme sind seit Jahren bekannt, wie auch der kürzlich erschienene *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017* zeigt. Den Bericht können Sie unter dem Link <http://www.buwin.de/> abrufen.

## 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 erfolgreich absolvierter Facharztprüfung sowie Ernennungen zur 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 Seite 7 u. 8).

Bezüglich der Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlich Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen mit Einsatzort am Universitätsklinikum besteht insofern eine besondere Situation, als dass unterschiedliche Tarifverträge gelten und anzuwenden sind: Die am Klinikum eingesetzten Natur- und Geisteswissenschaftler mit medizinischem bzw. humanwissenschaftlichem Bezug unterliegen dem TV-L, während auf die Beschäftigungsverhältnisse der Ärztinnen und Ärzte der TV-Ärzte/TdL Anwendung findet. Ein – auch bundesweit – nicht geklärtes Problem ist, dass nach wie vor – und dies ca. 10 Jahre nach Inkrafttreten des TV-Ärzte/TdL im Jahre 2006 –, auf Ärztinnen und Ärzte, die vermeintlich nicht in der unmittelbaren Patientenversorgung tätig sind, nicht der arzt spezifische Tarifvertrag (TV-Ärzte/TdL), sondern der ungünstiger ausgestattete TV-L angewendet wird. Hier zeigen sich in praxi durchaus Abgrenzungsschwierigkeiten.

In Bezug auf die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen konnten in der Zusammenarbeit mit der Dienststelle im Berichtszeitraum (2016) weitere Verbesserungen sowohl zugunsten der ärztlichen Kolleginnen und Kollegen als auch der nicht-ärztlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht werden. 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 Ärzte mit der ersten Weiterbeschäftigung eine Befristung ihrer Arbeitsverträge mindestens bis zur Vollendung der Mindestweiterbildungszeit des jeweils angestrebten (ersten) Facharzttitels zu erhalten haben. Wir können resümieren, dass nunmehr der Ist-Zustand diesen Vorgaben des TV-Ärzte/TdL entspricht. Der Personalrat begrüßt und unterstützt die Herangehensweise einzelner Abteilun-

gen der Dienststelle ausdrücklich, über die Mindestvorgaben des § 30 TV-Ärzte/TdL bei der Befristung des Erstvertrages (tarifvertragliche Mindestlaufzeit: 2 Jahre) hinauszugehen, um nämlich unter den Bedingungen eines „leergefegten“ ärztlichen Arbeitsmarktes mit anderen Anbietern – insbesondere von ärztlichen Weiterbildungsstellen – erfolgreich in Wettbewerb treten zu können. 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.

Letztlich geht es dem Personalrat darum, einerseits den in Weiterbildung befindlichen Ärztinnen und Ärzten eine gewisse Planungssicherheit – auch in wirtschaftlicher, sozialer, familiärer und nicht zuletzt geographischer Hinsicht – zu ermöglichen und andererseits eine hohe Qualität der fachärztlichen Weiterbildung in Form eines planmäßig strukturierten Curriculums zu gewährleisten. Es bedarf übrigens keiner prophetischen Fähigkeiten zu prognostizieren, dass hiervon insbesondere die Patienten und die Gesellschaft insgesamt einen hohen Nutzen haben!

Bezüglich der jeweiligen Laufzeit von befristeten Beschäftigungen konnte durch das große Engagement des Personalrats 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 – insbesondere nicht-ärztliche – Beschäftigte, die nicht unter die Regelung des § 30 TV-Ärzte/TdL fallen, erfreuen sich nunmehr länger dauernder und somit „Leitlinien“-konformer Beschäftigungsverhältnisse! Wir erkennen hierin einen deutlichen Erfolg unserer diesbezüglich ausgesprochen beharrlichen Arbeit!

Vor dem Hintergrund des ärztlichen Arbeitsmarktes („Ärztmangel“) ist im Berichtszeitraum (2016) eine stattliche 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. Ihre oft mangelnde Sprachkompetenz 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 noch am Anfang ihrer fachärztlichen Weiterbildung stehen. Den erfahreneren Kolleginnen und Kollegen auf den einzelnen Stationen und in den einzelnen Instituten gebührt unseres Erachtens großer Dank, die aus dieser Situation resultierende Mehrbelastung (!) so gut zu meistern und eine erhebliche Integrationsleistung tagtäglich und höchstpraktisch zu erbringen!

Hochproblematisch waren vereinzelte Bestrebungen, anlässlich eines jeweils in einer Abteilung eingetretenen „Chefwechsels“ das im TV-Ärzte/TdL bzw. in den o. g. „Leitlinien“ kodifizierte Reglement zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen zu unterlaufen, um offenkundig auf diese Art und Weise Stellen freizumachen. Auch kam es abermals zu teils schwerwiegenden Konflikten zwischen neu eingetretenen Abteilungsleitern (Klinikdirektoren) und dem jeweils vorhandenen – insbesondere oberärztlichen – Stammpersonal, das über unbefristete Arbeitsverträge mit der Universität Duisburg-Essen verfügt. Abgesehen von der arbeitsrechtlichen Situation, die eindeutig ist, kann sich unseres Erachtens das Universitätsklinikum Essen einen Verlust hochqualifizierter, erfahrener, engagierter und tadellos arbeitender (Ober-)Ärztinnen und Ärzte nicht leisten.

Gewissermaßen eine „Dauerbaustelle“ stellt die seit vielen Jahren unverändert unregelmäßige 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 2016 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:

[https://www.uk-essen.de/fileadmin/EBOOKS/Jahresbericht\\_2015/UK\\_Essen\\_Jahresbericht\\_2015.pdf](https://www.uk-essen.de/fileadmin/EBOOKS/Jahresbericht_2015/UK_Essen_Jahresbericht_2015.pdf)

Siehe dortige Seite 52 von 54 des pdf-Dokuments!

Für das Jahr 2016 liegt der Jahresbericht noch nicht vor.

## Projekt Arbeitsplatz UDE

Auch im Jahr 2016 hat der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an dem Projekt „Arbeitsplatz UDE“, zu dem auch der Themenkreis Gesundheit gehört, weitergearbeitet.

Standen bisher die Auswertung der 2014 durchgeführten Beschäftigtenbefragung und die Ableitung von Handlungsfeldern im Zentrum des Interesses, so war es in 2016 deren Umsetzung in praktische Maßnahmen. Der für das Projekt „Arbeitsplatz UDE“ ins Leben gerufene Lenkungsausschuss, der aus Rektor, Kanzler und Vertretern beider Personalräte besteht und organisatorisch durch das Sachgebiet PE/OE begleitet wird, hat sich im Berichtszeitraum insgesamt dreimal beraten. Obwohl der Prozess, Maßnahmen zu entwickeln, die geeignet sind, die Situation der Beschäftigten spürbar zu verbessern, nach wie vor eher schleppend vorankommt, ist es umso erfreulicher, dass sich aus dem Handlungsfeld „Stressmanagement“ das Projekt „In-Balance“ entwickelt hat, mit dessen universitätsweiter Umsetzung im Berichtsjahr begonnen wurde. „In-Balance“ möchte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenso wie Führungskräften die Möglichkeit bieten, in organisationsbezogenen Workshops Ansatzpunkte zur Stressprävention zu identifizieren und umzusetzen. Dabei verfolgt die Universität insofern einen nachhaltigen Ansatz, als parallel zur Durchführung der ersten Workshops eine Gruppe von Beschäftigten als Moderatorinnen und Moderatoren ausgebildet und so in die Lage versetzt wird, künftig eigenständig weitere Workshops durchzuführen. Damit ist der Grundstein für eine weitere und breitere Umsetzung des „In-Balance“-Angebotes gelegt.

Seit seiner Novellierung im Jahr 2013 sieht das Arbeitsschutzgesetz neben dem technischen Arbeitsschutz nun auch explizit die Erfassung psychischer Belastungen vor. Die Dienststelle hat unter der Federführung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit eine Arbeitsgruppe, an der die Personalräte auch in 2016 maßgeblich mitgewirkt haben, installiert, die zum einen daran arbeitet, ein Konzept zur Erhebung psychischer Belastungen an der Universität zu entwickeln. Zum anderen hat die Arbeitsgruppe die Aufgabe, den Erwerb einer die Erstellung von technischen Gefährdungsbeurteilungen unterstützenden Software konzeptionell vorzubereiten. Angesichts der Komplexität beider Vorhaben gestalten sich die Prozesse jedoch schleppend.

Ein weiteres Thema, dessen sich der PR wiss. auch im Jahr 2016 angenommen hat, sind die Auswirkungen illegalen Drogenkonsums am Campus Essen. Seit jeher scheint das soziale Umfeld der Universität insbesondere das Parkhaus am Campus Essen sichtbar in Mitleidenschaft zu ziehen und dort für nahezu unzumutbare Verhältnisse zu sorgen. Im vergangenen Jahr haben sich abermals die Berichte gemehrt, dass auch Räume innerhalb der Hochschulgebäude, etwa Toilettenanlagen,

von Drogenabhängigen, die von außerhalb oder dem nahegelegenen Straßenstrich kommen, mit sichtbaren und wenig schönen Spuren genutzt werden. Obwohl seitens der Hochschulleitung bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen wurden, um das Problem einzudämmen - so wurden am Campus Essen der Reinigungsdienst verstärkt, der Sicherheitsdienst ausgeweitet und Sonderstreifen organisiert - konnte das Problem bisher nicht behoben werden. Vor diesem Hintergrund wird der PR wiss. nicht müde, die Hochschulleitung immer wieder an ihre Pflicht zu erinnern, gefährdungsfreie Arbeitsplätze, zu denen auch saubere Toiletten und ein sicheres Arbeitsumfeld gehören, zur Verfügung zu stellen. Er hat sich vehement dafür eingesetzt, dass dieses schwierig zu fassende Problem noch intensiver als bisher angegangen wird. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass Vorkommnisse dieser Art der Hochschulleitung bzw. der Stabsstelle für Arbeitssicherheit gemeldet werden. Denn nur wenn das volle Ausmaß bekannt ist, lassen sich geeignete Maßnahmen entwickeln und ergreifen. Der PR wiss. wird diesen Prozess weiter aktiv begleiten.

## IT-Projekte

Der in der IT-Rahmenvereinbarung vorgesehene IT-Ausschuss wurde eingerichtet und tritt nun regelmäßig zusammen. Auf diesen Sitzungen sollen die Personalräte über die IT-Projekte unserer Universität informiert werden. Die Organisation des IT-Ausschusses hat die Hochschulleitung dem Zentrum für Informations- und Mediendienste übertragen. Die Personalräte werden auf den Sitzungen, so der Eindruck des Personalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PR wiss.), umfassend über die vom Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM) verantworteten IT-Projekte der Hochschule informiert. Von anderen Einrichtungen der Hochschule betreute IT-Projekte werden im IT-Ausschuss nicht in allen Fällen behandelt. Dazu wird es im Mai ein Gespräch mit der Hochschulleitung geben.

Die beiden großen IT-Projekte Campusmanagement (HISinOne) und das neue Haushaltssystem (SAP) wurden 2014 bzw. 2015 formal beendet. Die personalrechtlichen Maßnahmen für das SAP-System lagen schon letztes Jahr vor und wurden zwischen der Dienststelle und den Personalräten erörtert. Die dabei abgesprochenen Anpassungen in den Konzepten beabsichtigt die Dienststelle bis Mitte 2017 vorzulegen. Die Weiterentwicklungen im Campusmanagement sind aus der Sicht des PR wiss. nicht zufriedenstellend. Insbesondere die Durchführung von Veranstaltungen und von Prüfungen wird unseres Erachtens unzureichend unterstützt. Die Umstellung der Verwaltung bzgl. der Verbuchung von Prüfungsergebnisse von HISPos auf HISinOne, die ohne die gesetzlich vorgeschriebene und in einer Dienstvereinbarung verabredete Beteiligung der Personalräte umgesetzt wurde, erschwert die Arbeit der Prüfenden zusätzlich.

Die Hochschule plant, die vorhandenen, voneinander unabhängigen Telefonanlagen der Standorte Duisburg und Essen im Rahmen einer umfassenden Erneuerung ohne Erweiterung der Funktionalität der Anlage zu konsolidieren. Zusätzliche Funktionalitäten moderner Telefonanlagen, z.B. die Integration des Telefons in den Arbeitsplatzrechner, können dann nachfolgend eingeführt werden. Mit der neuen Telefonanlage ändert sich die Übertragungstechnik der Gesprächsdaten zwischen den Telefonanlagen und teilweise auch zu den Endgeräten grundlegend. Die Gesprächsdaten können dann grundsätzlich über Datennetze gemeinsam mit den weiteren Daten transportiert werden. Zur Gewährleistung der Vertraulichkeit der Gesprächsdaten ist vorgesehen, die Daten innerhalb unserer Universität verschlüsselt zu übertragen.

Im Mai 2016 trat die neue Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO) in Kraft. Die Regelungen einer Grundverordnung sind nach einer zweijährigen Übergangsfrist ab 25.05.2018 rechtlich unmittelbar anzuwenden. Im Rahmen der EU-DSGVO können ergänzende Regelungen auf nationaler Ebene erlassen

werden. Es bleibt abzuwarten, wie die neue Verordnung in Deutschland ergänzt und in unserer Hochschule umgesetzt wird.

## 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 2016 von den DGB-Gewerkschaften GEW und ver.di der Ratgeber für den Hochschulalltag „Arbeitsplatz Hochschule“ überarbeitet. Unter folgendem Link können Sie die Broschüre auf der Homepage des PR wiss. finden:

<https://www.uni-due.de/imperia/md/content/prwiss/arbeitsplatz-hochschule.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

<https://biwifo.verdi.de/branchen/hochschulen>

<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).