

Informationen

des Personalrates der künstlerisch
und wissenschaftlich Beschäftigten

Universität Duisburg-Essen

Dezember 2011

Rechenschaftsbericht 2011

Inhalt

	Seite
Personalrat Intern	3
Beteiligung des Personalrates	5
Personalangelegenheiten im Universitätsklinikum	10
Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizinischer Dienst	12
IT-Projekte	13
Das neue Landespersonalvertretungsgesetz(LPVG) NRW	14
Neues zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz	15
Neue Entgeltordnung	16
Personalratswahlen 2012	17
Links von Interesse	17

Personalrat Intern

Kontakt

Im Oktober 2011 hat der Personalrat wiss. am Campus Essen neue Räume bezogen. Sie erreichen uns 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 (Fak. f. Chemie)	Tel. 0201/183-2924 (Vorsitzende)
Dr. Torsten Schaller (Fak. f. Chemie)	Tel. 0201/183-3085 (1. stellv. Vorsitzender)
Dr. Clarissa Kucklich (Fak. f. BiWi)	Tel. 0203/379-2138 (2. stellv. Vorsitzende)
PD. Dr. K.-D. Müller (Klinikum)	Tel. 0201/723-3670 (Mitglied d. Vorstands)

Für die Betreuung des Sekretariats steht seit Oktober 2011 am Campus Essen eine ganze Sekretariatsstelle zur Verfügung, die mit Frau Olga Zöhner besetzt ist. Bis zum 30.06 2012 wird das Sekretariat zusätzlich mit einer halben Stelle durch Frau Helga Fischer verstärkt.

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	donnerstags 10.00 – 14.00 Uhr
V15 R04 G11	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.

Webseite

Außerdem empfehlen wir, die Homepage des Personalrats zu besuchen:

<http://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, 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.

Personalia

Im Jahr 2011 haben sich einige Änderungen in der personelle Zusammensetzung des Personalrates ergeben. Die Kollegin Dr. Katja Heim befindet sich seit August dieses Jahres in der Elternzeit und ist damit leider nicht mehr aktiv in der Personalratsarbeit. Der PR wiss. hofft, die Kollegin nach der Rückkehr wieder für die Tätigkeit im PR wiss. gewinnen zu können. Herr Dr. Wolfgang Baumhoer, langjähriges Mitglied des PR wiss. und Vorsitzender des PR wiss. am Klinikum ist im August dieses Jahres in die Ruhephase der Alterszeit gegangen. Der PR wiss. verliert mit Herrn Baumhoer ein engagiertes und in allen Fragen der PR-Arbeit äußerst versiertes Mitglied. An dieser Stelle sei Herrn Baumhoer nochmals gedankt für seine Tätigkeit verbunden mit dem Wunsch für einen ausgefüllten Ruhestand. Gemäß der Wahlliste sind Frau Berin Uyar und Herr Ulrich Schilling als ordentliche Mitglieder nachgerückt. Als Mitglied des Vorstandes wurde vom Klinikum Herr PD Dr. Karl-Dieter Müller gewählt. Aufgrund hoher Arbeitsbelastung durch die Übernahme der Projektleitung in einem neu eingeworbenen Drittmittelprojekt ist im letzten Halbjahr Frau Dr. Claudia Benholz aus dem Vorstand ausgeschieden. Claudia Benholz war seit 1996 1. stellvertretende Vorsitzende des PR wiss. und hat in dieser Eigenschaft den heutigen PR wiss. maßgeblich geprägt. Der PR wiss. möchte ihr an dieser Stelle für die geleistete Arbeit danken. Das Gremium hat Herrn Dr. Torsten Schaller zum Nachfolger als 1. stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Personalratssitzungen

Der Personalrat tagt wöchentlich mittwochs. Im Berichtszeitraum (22.12.10 - 14.12.11) haben 27 ordentliche Sitzungen, 10 Sondersitzungen und einige außerordentliche Sitzungen für eilbedürftige Maßnahmen stattgefunden.

Gespräche mit der Dienststellenleitung

In einer gemeinschaftlichen Besprechung mit dem Rektor wurden grundsätzliche Fragen mit der Hochschulleitung 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:

- Einzelfragen zu Arbeitsbedingungen im Universitätsklinikum und auf den beiden Campi
- Vertragsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau
- Sanierungsbedarf in der Hochschule
- Fragen des Datenschutzes und der Einführung neuer Software

Beteiligung des Personalrates

Mit Inkrafttreten des neuen LPVG am 16.07.2011 werden nun auch die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten ohne Antrag vom zuständigen Personalrat vertreten. 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 für eilbedürftige Maßnahmen werden stets Sondersitzungen einberufen.

Die Möglichkeit, bei Vertragsverlängerung / -änderung auf die Bearbeitung durch den PR wiss. durch „Rücknahme der Beteiligungserklärung“ zu verzichten, ist seit der Gesetzesnovelle entfallen.

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; wie bereits erwähnt, werden für eilbedürftige Maßnahmen stets Sondersitzungen einberufen.

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 2011

Aufgrund der Gesetzesänderung zum 16.07.2011 ist der Überblick in diesem Jahr in zwei Teilen aufgeführt. Im Folgenden sind die Zahlen bis zum 15.07.2011 zusammengefasst. Bis zu diesem Zeitpunkt galt noch das Antragserfordernis, d.h. der PR wiss. wurde bei personellen Einzelmaßnahmen nur auf Antrag des/der Beschäftigten beteiligt.

Beteiligungspflichtige Maßnahmen Campus Essen, Campus Duisburg, Universitätsklinikum ab 22.12.10 (64. o. S. des PR wiss.) bis 06.07.11 (78. o. S. des PR wiss.)

Maßnahmen	Campus Essen	Campus Duisburg	Klinikum
Aufgabenänderung	4		
Änderung der Arbeitszeit	45	108	
Beförderung/Höhergruppierung/Eingruppierung/Ernennungen / Höherstufung	7	4	9
Bestellung Sicherheitsbeauftragten/Laserschutzb./Strahlenschutzbeauftragten	12	3	
Einstellung	40	13	2
Einstellung (bis 3 Monate)	1		
Einstellung (4 – 6 Monate)	7		
Einstellung (7 – 12 Monate)	12	5	
Einstellung (1 – 2 Jahre)	12		
Einstellung (über 2 Jahre)	8	6	2
Einstellung (unbefristet)		2	
Weiterbeschäftigung	125	28	68
Weiterbeschäftigung (bis 3 Monate)	29	6	3
Weiterbeschäftigung (4 – 6 Monate)	20	5	12
Weiterbeschäftigung (7 – 12 Monate)	56	11	16
Weiterbeschäftigung (1 – 2 Jahre)	11	6	15
Weiterbeschäftigung (über 2 Jahre)	8		22
Weiterbeschäftigung (unbefristet)	1		
Stellenausschreibungen	100	89	41

Nachfolgende sind die Maßnahmen nach der Gesetzesänderung aufgeführt. Wieder beteiligungspflichtig sind seit der Gesetzesänderung Auflösungsverträge.

Beteiligungspflichtige Maßnahmen Campus Essen, Campus Duisburg, Universitätsklinikum ab 20.07.11 (79. o. S. des PR wiss.) bis 14.12.11 (92. o. S. des PR wiss.)

Maßnahmen	Campus Essen	Campus Duisburg	Universitäts-Klinikum
Aufgabenänderung	24	1	
Änderung der Arbeitszeit (Aufstockung, Erhöhung, Zusätzliche Beschäftigung)	86	112	35
Beförderung/Höhergruppierung/Eingruppierung/Ernennungen/Höherstufung	23	3	18
Bestellung Sicherheitsbeauftragten/Laserschutzb./Strahlenschutzbeauftragten	21	1	
Einstellung	122	95	109
Einstellung (bis 3 Monate)	10	7	2
Einstellung (4 – 6 Monate)	19	12	15

Einstellung (7 – 12 Monate)	29	20	16
Einstellung (1 – 2 Jahre)	40	37	51
Einstellung (über 2 Jahre)	15	19	22
Einstellung (unbefristet)	3		1
Wiedereinstellung	6	3	2
Weiterbeschäftigung	344	320	198
Weiterbeschäftigung (bis 3 Monate)	87	63	23
Weiterbeschäftigung (4 – 6 Monate)	51	59	38
Weiterbeschäftigung (7 – 12 Monate)	84	115	46
Weiterbeschäftigung (1 – 2 Jahre)	74	59	47
Weiterbeschäftigung (über 2 Jahre)	45	21	31
Weiterbeschäftigung (unbefristet)	3	3	13
Auflösungsverträge	21	17	19
Stellenausschreibungen	117	105	53

Die Tabellen belegen, in welchem Umfang Einstellungen und Weiterbeschäftigungen mit Verträgen von kurzer Dauer erfolgen. Auf Initiative des PR wiss. wird bei Verträgen unter zwölf Monaten eine Begründung des einstellenden Bereichs verlangt. Diese Regelung gilt zurzeit aber nicht für die nicht-ärztlichen Beschäftigten der Fakultät für Medizin. Der PR wiss. bemüht sich seit einiger Zeit, eine Übernahme der Regelung auch für diese Beschäftigten zu erreichen, bisher leider ohne Erfolg.

Im ärztlichen Bereich ist durch die Regelung des TV-Ä § 30 zu Verträgen in der Facharztausbildung der Anteil der kurzfristigen Beschäftigungen wesentlich geringer. Die Tabellen zeigen darüber hinaus die Steigerung der vorgelegten Maßnahmen nach den einzelnen Standorten. Daraus lässt sich entnehmen, dass bisher am Campus Essen die höchste Anzahl von Beschäftigten eine Beteiligung des Personalrats beantragt hatte, dort ist eine Steigerung der vorgelegten Maßnahmen um den Faktor zwei zu verzeichnen. Die geringste Quote von Beteiligungsvorgängen gab es vor der Gesetzesnovelle am Klinikum.

Mit der Gesetzesänderung wurde der Vertretungsbereich auf die wissenschaftlichen Hilfskräfte ausgeweitet, ebenso vertritt der PR wiss. nun Lehrbeauftragte ab 4 SWS Lehrauftrag. Zu den Lehrbeauftragten liegen dem PR wiss. bisher leider noch keine Listen vor.

Die nachfolgenden Tabellen belegen die Vielzahl an wiss. Hilfskraftverträgen an beiden Campi, während am Klinikum vergleichsweise weniger wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt werden.

Wichtig für die Beschäftigten ist die Wochenstundenzahl der Verträge, da Verträge mit mehr als ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bei den Höchstfristen nach dem WissZeitVG mitgerechnet werden. Daher kann es unter Umständen sinnvoll sein, einen Vertrag mit einer Wochenarbeitszeit unter 10 Std. abzuschließen.

Maßnahmen wiss. Hilfskräfte am Campus Essen 20.07.2011 bis 14.12.2011

Wochenarbeitszeit ----- Maßnahmen	Abschluss Hochschulbil- dung unter 10 Std	Abschluss Hochschulbil- dung 10 – 19 Std.	Abschluss B. Sc. unter 10 Std.	Abschluss B.Sc. 10 -19 Std.	Abschluss M.Sc. unter 10 Std.	Abschluss M.Sc. 10 -19 Std
Einstellung			12	10	5	20
Einstellung (bis 1 Monat)			2	2		3
Einstellung (bis 3 Monate)			3	6	1	7
Einstellung (bis 6 Monate)			3	1	1	4
Einstellung (bis 1 Jahr)			4	1	3	5
Einstellung (bis 2 Jahre)						
Gesamt:			22		25	
Weiterbeschäftigung	18	16	41	28	37	40
Weiterbeschäftigung (bis 1 Monat)	2	5	2	2	5	4
Weiterbeschäftigung (bis 3 Monate)	7	4	18	12	11	9
Weiterbeschäftigung (bis 6 Monate)	6	4	19	9	12	16
Weiterbeschäftigung (bis 1 Jahr)	3	2	2	5	9	10
Weiterbeschäftigung (bis 2 Jahre)		1				1
Gesamt:	34		69		77	
Reduzierung der Arbeitszeit	7					
Stellenausschrei- bungen	47					
Auflösungsverträge	5					

Maßnahmen wiss. Hilfskräfte am Universitätsklinikum 20.07.2011 bis 14.12.2011

Maßnahmen	Wochenarbeitszeit unter 10 Std.	Wochenarbeitszeit 10 - 19 Std.
Einstellung	2	7
Einstellung (bis 1 Monat)		1
Einstellung (bis 3 Monate)		5
Einstellung (bis 6 Monate)		1
Einstellung (bis 1 Jahr)	2	
Einstellung (bis 2 Jahre)		
Gesamt:	9	

Weiterbeschäftigung	1	1
Weiterbeschäftigung (bis 1 Monat)		1
Weiterbeschäftigung (bis 3 Monate)		
Weiterbeschäftigung (bis 6 Monate)		
Weiterbeschäftigung (bis 1 Jahr)	1	
Weiterbeschäftigung (bis 2 Jahre)		
Gesamt:		2

Maßnahmen WHK Campus Duisburg von 20.07.2011 bis 14.12.2011

Wochenarbeitszeit ----- Maßnahmen	Hochschulbildung unter 10 Std.	Hochschulbildung 10 – 19 Std.	Abschluss B. Sc. unter 10 Std	Abschluss B. Sc. 10 – 19 Std.	Abschluss M. Sc. unter 10 Std.	Abschluss M. Sc. 10 – 19 Std.
Einstellung	6		5	4	2	6
Einstellung (bis 1 Monat)	1		2			
Einstellung (bis 3 Monate)	3			1	1	3
Einstellung (bis 6 Monate)	1		1		1	
Einstellung (bis 1 Jahr)	1		1	2		2
Einstellung (bis 2 Jahre)			1	1		1
Gesamt:	6		9			8
Weiterbeschäftigung	17	25	61	22	11	28
Weiterbeschäftigung (bis 1 Monat)	5	5	4	3	1	1
Weiterbeschäftigung (bis 3 Monate)	8	6	26	6	8	15
Weiterbeschäftigung (bis 6 Monate)	1	10	26	8	1	7
Weiterbeschäftigung (bis 1 Jahr)	3	4	5	5	1	2
Weiterbeschäftigung (bis 2 Jahre)						3
Gesamt:	42		83			39
Änderung der Arbeitszeit	15					
Stellenausschreibungen:	21					

Personalangelegenheiten im Universitätsklinikum

Fünf Jahre nach Inkrafttreten des Tarifvertrages für Ärzte (TV-Ärzte/TdL) wird dieser in wesentlichen Teilen immer noch nicht vollständig umgesetzt. Dies betrifft zum einen die Dauer von befristeten **Arbeitsverträgen in der Facharztweiterbildung**, zum anderen die Mitarbeiterbeteiligung (**Poolregelung**) bei der Behandlung von Privatpatienten.

Nach § 30 TV-Ä soll die Laufzeit des ersten Vertrages in der Facharztweiterbildung nicht unter 2 Jahren liegen, der folgende Vertrag soll bis zum Ende der Mindestweiterbildungszeit geschlossen werden. Sachliche Gründe (z. B. begrenzte Drittmittel) können kürzere Vertragszeiten rechtfertigen. Leider erhielt der Personalrat auch im Jahr 2011 immer noch etliche Vorlagen von Seiten der Klinikumsverwaltung, in denen die tariflich vorgegebenen Mindestlaufzeiten der Arbeitsverträge nicht eingehalten wurden. Wichtig ist, dass diese tarifliche Regelung nur für solche Verträge der Gehaltsgruppe Ä1 gilt, in denen die Facharztweiterbildung Vertragsbestandteil ist. Daher sollte beim Vertragsabschluss auf eben diesen Vertragsbestandteil unbedingt geachtet werden! Kolleginnen und Kollegen, die nicht nach dem TV-Ärzte beschäftigt sind, d. h. insbesondere NaturwissenschaftlerInnen und Ärzte/Ärztinnen in theoretischen Instituten, fallen tarifrechtlich unter den TV-L (Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder). Dieser sieht nach wie vor leider keine Mindestbeschäftigungsdauer vor, so dass hier beliebig kurze Vertragslaufzeiten möglich sind.

Problematisch ist auch die **Facharztweiterbildung im Fach Neurologie**, da die vorgeschriebenen 12 Monate Psychiatrie und Psychotherapie nicht im Universitätsklinikum Essen absolviert werden können. Um dieses Pflichtjahr z. B. in der LVR-Klinik (auf dem Gelände des UK-Essen) ableisten zu können, müssen die Kolleginnen und Kollegen der Neurologie ihre Stelle bei der Universität Duisburg-Essen kündigen und sich bei der LVR-Klinik (oder einer anderen zugelassenen Klinik), d. h. einem anderen Arbeitgeber, bewerben. Nach Ableistung der vorgeschriebenen 12 Monate besteht kein Anspruch auf Wiedereinstellung auf den alten Arbeitsplatz in der neurologischen Universitätsklinik. Der Personalrat wird mit der Dienststellenleitung über eine mitarbeiterfreundlichere Regelung verhandeln. Denkbar wäre der Abschluss einer Dienstvereinbarung bzw. eines Kooperationsvertrages mit der LVR-Klinik.

Ein weiteres Problem stellt für uns auch der **Einsatz von Ärztinnen und Ärzten des Universitätsklinikums in anderen Kliniken** dar, insbesondere in Kliniken, die nicht zum „Konzern“ Uniklinikum gehören. Hier zu nennen sind das Elisabeth-Krankenhaus in Essen, das Evangelische Krankenhaus und das Marienhospital in Mülheim. Für uns ist nicht ersichtlich, wer hier die Verantwortung für den Arbeitsschutz hat, welche Versicherung bei der Regelung von Haftpflichtfällen oder bei Unfällen zuständig ist, wer die Arbeitszeiten festlegt etc. Es kann nicht sein, dass in Versicherungsfällen erst nach jahrelangem Prozessieren – das Prozessrisiko wird bei den betroffenen KollegInnen liegen – eine Lösung oder im schlimmsten Falle auch keine Lösung gefunden wird. Auch die Frage, ob hier eine unzulässige Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, ist für uns immer noch nicht geklärt.

Generell problematisch ist die **Umsetzung von Dienstvereinbarungen**, die für alle wissenschaftlich Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen gelten. Diese Kolle-

ginnen und Kollegen, die im Klinikum tätig sind (immerhin etwa 1.100 Personen und damit mehr als jeweils im Campus Essen oder Campus Duisburg) werden dabei häufig ganz einfach „vergessen“.

Nach mühevoller Vorarbeit ist es dem Personalrat gelungen, die Klinikleitung davon zu überzeugen, die **Aufsichtsrats- und Vorstandsbezüge** gemäß dem „Vergütungsoffenlegungsgesetz“ vom 17.12.2009 zu publizieren. Für das Jahr 2010 sind diese nun nachzulesen auf S. 87 im Jahresbericht 2010 des Universitätsklinikums Essen unter:

http://www.uk/essen.de/fileadmin/user_upload/management/organigram/Jahresbericht_2010.pdf.

Auf S. 82 des Jahresberichtes 2010 findet man indirekte Hinweise auf **die Einkünfte durch die Privatliquidation der leitenden Ärzte**: Die Höhe der abgeführten Nutzungsentgelte der Ärzte (gemeint ist damit wohl nur die kleine Gruppe der liquidationsberechtigten Chefärzte) wird mit rund 27 Millionen Euro beziffert. Die persönlichen Privateinkünfte dieses Personenkreises dürften sich damit schätzungsweise gemäß Hochschulnebenberufungsverordnung (HNtV-NRW) im Bereich von 50 Millionen Euro bewegen. Diesbezüglich exakte Zahlen lässt der Jahresbericht 2010 leider vermissen.

Angemerkt sei noch, dass die Angaben zu den Vorstandsbezügen sich nicht zwingend auf ein ganzes Jahr, sondern durchaus auch auf kürzere Zeiträume beziehen können. Es handelt sich also nicht in allen Fällen um die Bezüge für das gesamte Jahr 2010.

Nachgeordnete Ärztinnen und Ärzte **müssen** einen ganz erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit auf die Behandlung von sog. „Privatpatienten“ verwenden. Ein Großteil der daraus resultierenden Einnahmen fließt mittelbar („Neuvertragler“-Chefarzt) bzw. unmittelbar („Altvertragler“-Chefarzt) dem privatliquidierenden Chefarzt zu. Die seit nunmehr 5 Jahren auch im TV-Ärzte/TdL vorgeschriebene **Poolbeteiligung der nachgeordneten Ärztinnen und Ärzte** wird von der Klinikumsleitung bis zum heutigen Tag nicht umgesetzt. Der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten kämpft seit Jahren, besser gesagt seit Jahrzehnten, für eine faire, transparente und den gültigen Rechtsnormen entsprechende Regelung zur sog. „Poolbeteiligung“. Der Rechtsanspruch der sogenannten „nachgeordneten“ Ärztinnen und Ärzte auf ebendiese „Poolbeteiligung“ ist redundant substantiiert und resultiert aus § 29 Abs. 3 der Berufsordnung für die nordrheinischen Ärztinnen und Ärzte, aus § 14 Abs. 6 HNtVO-NRW, aus § 3 Abs. 4 TV-Ärzte/TdL vom 30. Oktober 2006, aus der laufenden Rechtsprechung sowie aus Referenzregelungen in Landeskrankenhausgesetzen, z. B. Landeskrankenhausgesetz Rheinland-Pfalz vom 17. November 2010. Der Rechtsanspruch gilt sowohl für Abteilungen mit „Altvertragler“- als auch für solche mit „Neuvertragler“-Chefärzten; letztere verfügen nicht mehr über ein eigenes Privatliquidationsrecht. Das bedeutet beispielsweise: Beteiligt ein „Altvertragler“-Chefarzt seine nachgeordneten Mitarbeiter nicht entsprechend o. g. Rechtsnormen an den Einnahmen aus wahlärztlicher Behandlung, so ergibt sich u. E. aus § 3 Abs. 4 TV-Ärzte/TdL die Verpflichtung seitens des Krankenhausträgers (= Arbeitgeber!), eine den einschlägigen Rechtsnormen entsprechende „Poolbeteiligung“ dennoch für die nachgeordneten Mitarbeiter sicherzustellen. Wie der Klinikträger die möglicherweise komplizierte „Gemengelage“, die sich aus der Diversifikation der innerhalb ein und desselben Klinikunternehmens anzutreffenden Chefarztvertragsmuster ergibt,

handhabt, ist ihm, dem Klinikträger, anheimgegeben. Es war gerade eine Zielsetzung des TV-Ärzte/TdL, eine grundsätzliche Gleichbehandlung der sog. nachgeordneten Ärztinnen und Ärzte zu erreichen, die naturgemäß keinerlei eigenen Einfluss darauf haben, unter einem Chefarzt welchen Vertragsmusters sie tätig sind.

Die zu fordernde Poolbeteiligung zugunsten der an den Universitätskliniken tätigen nachgeordneten Ärztinnen und Ärzte ist im übrigen ein ebenso regulärer Entgeltbestandteil wie etwa die Bezüge gemäß einschlägiger Entgelttabellen. Es handelt sich also keineswegs um „freiwillige Zuwendungen“ oder gar „Gratifikationen“!

Im Herbst 2010 war der neue Ärztliche Direktor und Vorstandsvorsitzende des UK Essen mit der Ankündigung angetreten, unverzüglich eine „Poolregelung“ implementieren zu wollen. Das ist bis zum heutigen Tage – mehr als 1 Jahr danach – leider nicht geschehen – trotz diverser Vorstöße des PR der wissenschaftlich Beschäftigten am Universitätsklinikum Essen.

Eine Poolregelung unterliegt dem Mitbestimmungsrecht gemäß § 72 Abs. 4 Nr. 5 Landespersonalvertretungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen, das wir im Interesse unserer Beschäftigten ausdrücklich auch als Mitbestimmungs**pflicht** verstehen. Gemäß Geist und Buchstaben des Tarifvertrages aus dem Jahre 2006 sollen gerade (!) diejenigen Ärztinnen und Ärzte wirtschaftlich besser gestellt werden, die tagtäglich die klinische Arbeit am Patienten bewerkstelligen. Es wäre daher nicht zulässig, dass vom Arbeitgeber oder gar vom einzelnen Abteilungsleiter (Klinik- oder Institutsdirektor) neue Kriterien zur Poolbeteiligung gewissermaßen „frei erfunden“ und zur Anwendung gebracht würden oder subjektive Gründe als Bemessungsgrundlage eine Rolle spielten. Es gilt einzig der TV-Ärzte/TdL vom 30.10.2006!

Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizinischer Dienst Campus Essen / Campus Duisburg

Der PR wiss. hat auch im Jahr 2011 eng mit der Arbeitssicherheit und dem Betriebsärztlichen Dienst zusammengearbeitet – unter anderem im viermal pro Jahr tagenden Arbeitsschutzausschuss (ASA). 2011 standen folgende Themenschwerpunkte im Mittelpunkt der Beratung:

- (1) Mitteilungen der Stabsstelle für Arbeitssicherheit und des Betriebsärztlichen Dienstes
- (2) Arbeits – und Gesundheitsschutz bei Umbaumaßnahmen
- (3) Überprüfung der elektrischen Betriebsmittel nach GUV-A3
- (4) Gesundheitsmanagement
- (5) Einhaltung von Hygienevorschriften (Toiletten, Trinkwasser)
- (6) Einsatzzeiten für Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte

Zu (3) muss angemerkt werden, dass der ASA mehrfach auf die Lösung der Probleme bei der Prüfung elektrischer Betriebsmittel gedrängt hat, ein schlüssiges Konzept (einschließlich der personellen und finanziellen Rahmenbedingungen) zur Umsetzung dieser Verordnung bis dato aber nicht vorliegt.

Intensiv wird derzeit zu (6) gearbeitet, denn seit 1. Januar 2011 gilt die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte (BA) und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FASI)“

DGUV 2. Erstmals gilt damit ein für den gewerblichen und öffentlichen Bereich gleichlautendes und aufeinander abgestimmtes Regelwerk zur Anwendung und Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes in Bezug auf die betriebsärztliche und sichertechnische Betreuung.

Diese Vorschrift gibt nicht nur einen Rahmen der Betreuungsleistungen vor, sondern auch ein Verfahren für jeden Betrieb/Arbeitgeber zur Ermittlung und Festlegung des erforderlichen Betreuungsumfangs. Da es keine Handlungsanleitung für Universitäten gibt, beteiligt sich die Universität Duisburg-Essen an einem entsprechenden Pilotprojekt „Umsetzung der Regelbetreuung nach DGUV Vorschrift 2 für Hochschulen“ der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. In dem Arbeitskreis, der seine Arbeit im September aufgenommen hat, arbeiten beide Personalräte gemeinsam einem Vertreter der UK NRW, den FASIs, dem Betriebsarzt und der Stabsstelle für Arbeitsschutz zusammen. Ergebnisse sind für das erste Quartal 2012 zu erwarten.

Sollten Sie persönlich Fragen an den Betriebsärztlichen Dienst oder die Arbeitssicherheit haben, so können Sie sich an Herrn Schiwy (Campus Essen, Tel. 3166) oder Herrn Springer (Campus Duisburg, Tel. 3173) wenden.

Weitere Informationen der Stabsstelle Arbeitssicherheit können Sie unter http://www.uni-due.de/zentralverwaltung/arbeitssicherheit_umweltschutz.shtml erhalten.

Die Sprechzeiten des Betriebsärztlichen Dienstes finden Sie unter <http://www.uni-due.de/zentralverwaltung/betriebsarzt.shtml>.

IT-Projekte

Für die Reorganisation von Verwaltungsvorgängen werden an unserer Hochschule zwei große Projekte bearbeitet. Im Projekt Campusmanagement wird die Studenten- und Prüfungsverwaltung den Anforderungen der Bachelor- und Master-Studiengänge angepasst. Der Erneuerung der IT-Unterstützung der Finanz- und Personalverwaltung dient das Projekt WAVES. Die bisher für diesen Bereich eingesetzten Software-Produkte der HIS genügen den mit der Selbständigkeit der Hochschule gestiegenen Anforderungen nicht mehr und werden durch die Software SAP abgelöst. Die Projekte sind damit für die Zukunftssicherheit der Universität wichtig. Beide Personalräte der Hochschule, d.h. der Personalrat der weiteren Beschäftigten und der Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (PR wiss.), begleiten diese Projekte gemeinsam. Da die Personalräte über keine ausreichenden Fachkenntnisse und Erfahrungen bei der Einführung der Programm-Systeme verfügen, werden sie von der Technologieberatungsstelle beim DBG NRW e.V. (TBS) unterstützt. Die TBS ist ein Unternehmen, das sich auf die Beratung von Betriebs- und Personalräten spezialisiert hat und über langjährige Erfahrung z.B. bei der Einführung der SAP verfügt.

Das Projekt Campusmanagement ist vergleichsweise langfristig angelegt. Es läuft bereits seit längerer Zeit. Die Personalräte wurden nach der Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) erstmals über den Stand des Projekts informiert und werden jetzt, wie im Gesetz vorgesehen, über den weiteren Ablauf des Projekts informiert. Aus den Projektarbeiten ergeben vor allem bei der Verwaltung der Prüfungsleistungen erhebliche Änderungen bei den von den wissenschaftlichen Mitarbeitern zu leistenden Arbeiten. Der PR wiss. wird an der Neugestaltung der Arbeitsabläufe mitwirken.

Das Projekt WAVES ist kurzfristig angelegt. Innerhalb der Projektzeit von nur ca. 18 Monaten soll die Finanz- und Personalverwaltung nicht nur hinsichtlich der IT-Systeme auf eine neue Basis gestellt werden. Die Einführung der neuen Software wird zu weitreichenden Eingriffen in Arbeitsabläufe führt, von denen vor allem das Personal in der zentralen Verwaltung betroffen ist. Zwar können in vielen Fällen die Verwaltungsvorgänge (Geschäftsprozesse) übernommen und nur an die neuen Gegebenheiten angepasst. Einige Vorgänge werden aber auch grundsätzlich neu organisiert werden müssen. Dies trifft besonders auf den Bereich der Beschaffung zu. Hier ist mit erheblichen Änderungen zu rechnen, die auch Auswirkungen für die Mitarbeiter(innen) in den Fachbereichen haben.

Die Personalräte wurden über die Auswahl der Software und des Dienstleisters für die Auswahl der Software umfassend informiert. Die Einbindung in das Projekt selbst war zum Projektstart für die Personalräte nicht zufriedenstellend. Zur Kommunikation zwischen der Projektleitung und den Personalräten wurde deshalb jetzt eine wöchentliche Sitzung eingerichtet, in der die Projektleitung den Personalräten über den Projektstand und die zu erwartenden Entwicklung des Projekts berichtet. Außerdem nehmen die Personalräte an den Sitzungen des für die Steuerung des Projekts eingerichteten Entscheiderkreises und den Sitzungen der Teilprojektleiter teil.

Das neue Landespersonalvertretungsgesetz(LPVG) NRW

Am 16.7.2011 ist das neue LPVG in Kraft getreten. Die wesentlichste Änderung im wissenschaftlichen Bereich, der Wegfall des Antragerfordernis, wurde bereits im Abschnitt „Beteiligung des Personalrats“ erläutert, ebenso die Ausweitung auf Beschäftigtengruppen, die bisher von der Vertretung durch den Personalrat generell ausgenommen waren. Zu erwähnen sind hier noch die Akad. Räte/Rätinnen auf Zeit, die bisher auch nicht vom Personalrat vertreten wurden.

Die Novelle ist von der Landesregierung NRW mit dem Slogan „ NRW wird Mitbestimmungsland Nr. 1“ angekündigt worden. Tatsächlich sind eine Reihe von Verschlechterungen der Novelle 2007 wieder zurückgenommen worden.

Darüber hinaus wurde eine sogenannte prozessbegleitende Beteiligung festgelegt. So heißt es in § 65: *Vor Organisationsentscheidungen der Dienststelle, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, ist der Personalrat frühzeitig und fortlaufend zu informieren. An Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Entscheidungen dienen, kann der Personalrat beratend teilnehmen.*

Diese prozessuale Beteiligung des Personalrats stellt eine frühzeitige und umfassende Beteiligung des Personalrats sicher, fordert aber auch den Einsatz erhebliche Personalressourcen in den Personalräte. Das LPVG hat dem Rechnung getragen und den Anspruch der Personalräte auf Freistellung von Mitgliedern für die Personalratsarbeit erhöht. Im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten sind diese Freistellungen in der Regel jedoch schwierig zu realisieren. Nur wenige PR-Mitglieder finden sich bereit, zu einem dann auch meist nur geringen Anteil aus ihrem fachlichen Arbeitsbereich herauszugehen.

Für die Personalvollversammlung hat der PR wiss. die Kollegin Bernadette Stolle, Vorsitzende des PR wiss. der FH Südwestfalen und GEW-Mitglied, gewinnen können, zu diesem Thema einiges zu berichten.

Den Text des neuen LPVG finden Sie auf unserer Homepage.

Neues zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Im Sommer 2008 hat das BMBF der HIS den Auftrag zur Evaluation des WissZeitVG erteilt. Seit dem 09.03.2011 ist der Projektbericht verfügbar. Unter folgendem Link können Sie die vollständigen Informationen abrufen:

<http://www.his.de/abt3/ab33/archiv/an0035>

Bezüglich der Laufzeit der Verträge kommt die HIS, was nicht verwunderlich ist, zu den gleichen Feststellungen wie der PR wiss. In der Zusammenfassung des Berichtes heißt es: „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. Dies gilt sowohl für die Hochschulen als auch für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Auch die Hälfte der Arbeitsverträge mit den Postdocs an den Hochschulen hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr.“

Positiv zu sehen ist sicherlich die Vereinfachung von Beschäftigungen im Wissenschaftsbereich durch die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung. Fragwürdig ist aber der Umgang mit der Möglichkeit, in beliebig kurzen Verträgen sachgrundlos bis zu einer Höchstdauer von sechs Jahren zu beschäftigen.

So heißt es dann auch diplomatisch am Ende der Zusammenfassung des Berichtes: „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.“

Übersetzt heißt das, dass nach Auffassung der HIS der Umgang der Hochschulen mit dem WissZeitVG an einigen Stellen korrekturbedürftig ist. Die Laufzeit der Verträge ist in vielen Fällen dem Vertragsziel nicht angemessen, häufig wird die Möglichkeit der beliebig kurzen Verträge innerhalb der Höchstfrist zur Verlängerung der Probezeit missbraucht.

Aus all dem scheint das Land NRW Konsequenzen ziehen zu wollen. So heißt es in dem Entwurf der Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die demnächst mit den Hochschulen abgeschlossen werden sollen, in § 9: Das Ministerium wird gemeinsam mit den Hochschulen einen Kodex "Gute Arbeit an den Hochschulen" entwickeln und vereinbaren, der sich an dem Leitbild der "Guten Arbeit" orientiert. Hierzu gehören insbesondere ein verantwortungsvoller Umgang mit Befristungen von Arbeitsverhältnissen und die Vermeidung prekärer Beschäftigung. Die Hochschule verpflichtet sich, diesen Rahmenkodex gemeinsam mit den örtlichen Personalvertretungen in einem verbindlichen Unternehmenskodex umzusetzen. Es bleibt abzuwarten, ob dieser Passus tatsächlich in den unterzeichneten ZLV zu finden sein wird.

Bewegung in die Problematik des Befristungsrechtes im Wissenschaftsbereich hat auch ein weiteres Urteil zur Befristung von Lehrkräften für besondere Aufgaben gebracht, weitere Informationen dazu finden Sie unter folgendem Link:

<http://bildungsklick.de/pm/80911/gew-bundesarbeitsgericht-setzt-befristungsmissbrauch-grenzen/>

Die Kollegin von der GEW wird auch zur Problematik des Befristungsrechtes im Wissenschaftsbericht referieren und steht für Nachfragen zur Verfügung.

Neue Entgeltordnung

Mit der Tarifeinigung vom 10. März 2011 vereinbarten die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die Gewerkschaften das Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV-L zum 1. Januar 2012, die Redaktionsverhandlungen sind abgeschlossen. Die wichtigsten Punkte sind im nachfolgend zusammengefasst:

- Die neuen Regelungen treten zum 1. Januar 2012 in Kraft.
- Unmittelbar gilt die Entgeltordnung bei Neueinstellungen und bei Übertragung einer anderen Tätigkeit ab 1. Januar 2012.
- Keine Beschäftigte / kein Beschäftigter muss aufgrund des Inkrafttretens der Entgeltordnung neu eingruppiert werden.
- Bei unveränderter Tätigkeit können Beschäftigte bis zum 31. Dezember 2012 – rückwirkend zum 1. Januar 2012 – einen Antrag stellen, wenn sich nach neuem Tarifrecht für sie eine Höhergruppierung ergibt.
- Die durch den TVÜ-L weggefallenen Vergütungsgruppenzulagen nach bis zu sechs Jahren, werden ohne vorherige Wartezeit sofort gezahlt. Dies nicht mehr in gleicher Höhe, sondern anteilig.
- Die bisherige Eingruppierung in der niedrigeren Gruppe während der Einarbeitungszeit von bis zu einem Jahr entfällt – sofortige Zuordnung zur endgültigen Entgeltgruppe.
- Bei den Ingenieuren/-innen werden die Tätigkeitsmerkmale mit einer inhaltlichen Heraushebung zu mindestens einem Drittel und anschließendem Aufstieg direkt der höheren Entgeltgruppe zugeordnet.
- Auch Erschwerniszuschläge bleiben erhalten.
- Neue Berufe und berufsrechtliche Entwicklungen werden in gesonderten Verhandlungen behandelt - gilt zunächst für Gesundheitswesen, Rettungsdienst, Wirtschaftspersonal und IT – Bereich.

Weiterführende Informationen und die Volltextfassung finden Sie unter folgendem Link: <http://site.vdla-dbb.de/aktuelles/vdla-presse/entgeltordnungzumtv-iredaktionsverhandlungenabgeschlossen>

Personalratswahlen 2012

Die aktuelle Amtszeit des PR wiss. endet am 30.06.2012. Ein neuer Personalrat wird Anfang Juni gewählt werden; der genaue Termin wird rechtzeitig bekannt gegeben. Für einen starken Personalrat ist es wichtig, dass sich zum einen viele wiss. Mitarbeiter(innen) – sowohl befristet als auch unbefristet beschäftigt– an der Wahl beteiligen und sich bei Interesse auch für eine aktive Mitarbeit zur Wahl stellen.

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 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/index.php?id=27>

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/>

http://www.uni-due.de/zentralverwaltung/zentralverwaltung_arbeitsgesetze.shtml

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).