

# Informationen

des Personalrates der künstlerisch  
und wissenschaftlich Beschäftigten\*

Universität Duisburg-Essen

Februar 2014

---

## Rechenschaftsbericht 2013

---

\* Im Folgenden gelten feminine Personenbezeichnungen gleichermaßen für Personen männlichen wie weiblichen Geschlechts.

## **Inhalt**

	<b>Seite</b>
<b>Personalrat Intern</b>	<b>3</b>
<b>Beteiligung des Personalrates</b>	<b>5</b>
<b>Personalangelegenheiten im Universitätsklinikum</b>	<b>9</b>
<b>Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizinischer Dienst</b>	<b>12</b>
<b>Projekt „Arbeitsplatz UDE“</b>	<b>13</b>
<b>IT-Projekte</b>	<b>14</b>
<b>Veranstaltungsreihe „Kurz und Gut“</b>	<b>17</b>
<b>Links von Interesse</b>	<b>18</b>

# 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)	☎ 0201/183-6255 od. 0203-379-2138
Dipl.-Ing. Ulrich Schilling (4. stellv. Vorsitzender)	☎ 0201/183-3160 od. -3973

Für die Betreuung des Sekretariats am Campus Essen stehen seit Juli 2012 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:

Campus Essen:

dienstags 14:00 – 15:00 Uhr und n.V.  
V15 R04 G11

Campus Duisburg:

donnerstags 10:00 – 14:00 Uhr und n.V.  
LG 013A

Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 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](mailto:prwiss@uni-due.de) erreichbar; vertrauliche Mitteilungen sollten jedoch nicht auf diesem Wege gemacht werden.

## Personalia

Im Jahr 2013 haben sich Änderungen in der personelle Zusammensetzung des Personalrates ergeben. Die Kollegin Dr. Yurdakul Cakir-Dikkaya hat aufgrund ihrer ho-

hen Arbeitsbelastung in der Fakultät ihren Rücktritt aus dem Personalrat erklärt. Der PR wiss. bedauert dies sehr, da bei den letzten Wahlen mit Frau Cakir eine engagierte Mitarbeiterin aus der Fakultät für Geisteswissenschaften gewonnen werden konnte.

Herr Dr. Aslam Siddiqi, langjähriges Mitglied des PR wiss., ist im September 2013 in den Ruhestand getreten. Herr Siddiqi war bereits vor der Fusion Mitglied des PR wiss. an der Universität Duisburg. Der PR wiss. verliert mit Herrn Siddiqi ein engagiertes PR-Mitglied. An dieser Stelle sei Herrn Siddiqi nochmals für seine Tätigkeit gedankt verbunden mit den besten Wünschen für einen ausgefüllten Ruhestand. Gemäß der Wahlliste sind Herr Dr. Jost Wingender und Herr PD Dr. Martin Denecke als ordentliche Mitglieder nachgerückt.

## **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.

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 bereit zu stellen.

## **Personalratssitzungen**

Der Personalrat tagt wöchentlich mittwochs. Im Berichtszeitraum (09.01.13 bis 18.12.13) haben 49 ordentliche Sitzungen stattgefunden.

## **Beteiligung des Personalrates**

Seit Inkrafttreten des neuen Landespersonalvertretungsgesetz ( LPVG) am 16.07.2011 werden 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.

Der Personalrat tagt wöchentlich und trifft für eilbedürftige Maßnahmen auch Entscheidungen in noch kürzerer Zeit. Daher ist es nahezu ausgeschlossen, dass es durch die Beteiligung des Personalrates zu Verzögerungen bei der Einstellung, Weiterbeschäftigung u.a. kommt. Allerdings kann sich der Personalrat erst dann mit einer Maßnahme beschäftigen, wenn sie ihm von der Verwaltung vorgelegt wird. Hier ist zu beachten, dass die Verwaltung für die Bearbeitung von Anträgen auf Weiterbeschäftigung / Einstellung / Änderung des Arbeitsvertrages etc. ca. zwei Monate braucht. Da Beschäftigte sich ohnehin drei Monate vor Ablauf ihres Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit melden müssen, sollten immer ein entsprechend langer Vorlauf eingeplant und Personalmaßnahmen in der Regel vier bis fünf Monate vor Ablauf der Verträge beantragt werden.

Der Personalrat vertritt die Interessen der wissenschaftlich Beschäftigten, darunter auch die wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK), beider Campi und wirkt bei einer Vielzahl von Maßnahmen mit, etwa bei Stellenausschreibungen, Neueinstellungen, Weiterbeschäftigungen, Änderungen der Arbeitsplatzbeschreibung u.d.m. 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 2013**

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.

Trotz der erreichten Regelung für die TV-L-Beschäftigten wird eine große Anzahl der Verträge – vor allem Weiterbeschäftigungen – immer noch mit Laufzeiten von weniger als 12 Monaten abgeschlossen. Ein Vergleich zwischen den Standorten zeigt, dass am Klinikum bei den Einstellungen im Bereich des TV-Ä Verträge mit 2 – 4 Jahren Laufzeit dominieren. Im ärztlichen Bereich ist durch die Regelung des TV-Ä § 30 zu Verträgen in der Facharztausbildung der Anteil der kurzfristigen Beschäftigungen geringer.

**Tabelle 1: Beteiligungspflichtige Maßnahmen Campus Essen/Campus Duisburg und Universitätsklinikum ab 09.01.13 bis 18.12.13 im Bereich des TV-L bzw. TV-Ä**

Maßnahmen	Camp. Essen & Duisburg TV-L	Klinikum	
		TV-L	TV-Ä
Auflösungsvertrag	119	58	
Aufgabenänderung	74	26	
Änderung der wöchentl. Arbeitszeit	359	118	
Eingruppierungen und -stufungen, Übernahmen usw.	74	57	
Bestellung Sicherheits-, Gefahrgutbeauftragte usw.	14	--	
<b>Einstellung</b>	<b>526</b>	<b>98</b>	<b>159</b>
Einstellung (bis 6 Monate)	63	5	9
Einstellung (6 – 12 Monate)	76	23	19
Einstellung (1 – 2 Jahre)	143	37	24
Einstellung (2 – 4 Jahre)	226	33	102
Einstellung (über 4 Jahre)	11	0	1
Einstellung (unbefristet)	7	0	4
<b>Weiterbeschäftigung</b>	<b>1093</b>	<b>240</b>	<b>274</b>
Weiterbeschäftigung (bis 6 Monate)	344	70	43
Weiterbeschäftigung (6 – 12 Monate)	251	59	46
Weiterbeschäftigung (1 – 2 Jahre)	326	60	60
Weiterbeschäftigung (2 – 4 Jahre)	141	37	85
Weiterbeschäftigung (über 4 Jahre)	11	1	20
Weiterbeschäftigung (unbefristet)	20	13	20
<b>Stellenausschreibungen</b>	<b>466</b>	<b>31</b>	<b>83</b>
Kündigungen (inkl. In Probezeit)	0	3	
Sonstiges	46	1	

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

**Tabelle 2: Maßnahmen wissenschaftliche Hilfskräfte Campus Essen/Duisburg und Klinikum vom 09.01.2013 bis 18.12.2013**

Maßnahmen	Camp. Essen & Duisburg	Camp. Essen & Duisburg	Klinikum	Klinikum
Stundenanzahl	< 10 Std.	≥ 10 Std	< 10 Std.	≥ 10 Std.
Einstellung	<b>74</b>	<b>53</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
Einstellung (bis 1 Monat)	1	0	0	1
Einstellung (1-3 Monate)	4	7	0	2
Einstellung (3-6 Monate)	28	14	0	4
Einstellung (6-12 Monate)	29	13	0	1
Einstellung (1-2 Jahre)	12	17	1	1
Einstellung gesamt/o.Std.z.	<b>127</b>		<b>10</b>	
Weiterbeschäftigung	<b>305</b>	<b>357</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
Weiterbeschäftigung (bis 1 Monat)	3	10	0	0
Weiterbeschäftigung (1-3 Monate)	56	75	0	3
Weiterbeschäftigung (3-6 Monate)	110	110	0	2
Weiterbeschäftigung (6-12 Monate)	114	114	0	0
Weiterbeschäftigung (1-2 Jahre)	19	42	0	1
Weiterbeschäftigung gesamt/o.Std.z.	<b>663</b>		<b>6</b>	
Änderung der Arbeitszeit	69		2	
Stellenausschreibungen	167		0	
Auflösungsverträge	21		1	
Kündigungen	0		0	

Wichtig für die Beschäftigten ist die Wochenstundenzahl der Verträge, 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. Daher kann es unter Umständen sinnvoll sein, einen Vertrag mit einer Wochenarbeitszeit unter 10 Std. abzuschließen.

Für Beschäftigte mit einem Masterabschluss zählen alle Vertragszeiten mit mehr als 9 Wochenstunden Umfang für die Höchstbeschäftigungsfristen nach WissZeitVG. Der Personalrat sieht generell die Beschäftigung auf WHK-Stellen zum Zwecke der Promotion äußerst kritisch, da hierdurch im Bereich des wiss. Mittelbaus eine Ungleichbehandlung erfolgt. Bei gleicher Arbeitsleistung sind WHK wesentlich schlechter bezahlt. Da die Arbeitsverträge nicht dem TV-L unterliegen, ergeben sich weitere Benachteiligungen z.B. beim Urlaubsanspruch und bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Insgesamt hat der Personalrat allein im Bereich der Einstellungen und Weiterbeschäftigungen im vergangenen Jahr 3.196 Einzelmaßnahmen zur Mitbestimmung vorgelegt bekommen. Die hohe Anzahl dieser Maßnahmen – maßgeblich bedingt

durch die kurze Laufzeit von Verträgen – bindet sowohl in der Personalverwaltung als auch im Personalrat erhebliche Personalressourcen. Der PR wiss. würde es sehr begrüßen, wenn sich durch einen verantwortungsvolleren Umgang mit dem Instrument der Befristung von Verträgen diese Maßnahmenanzahl verringern würde. Diese Entlastung würde den freigestellten Mitgliedern des Personalrats die Möglichkeit geben, ihre Arbeitskraft zum Wohl der von ihnen vertretenen Beschäftigten verstärkt in die Bearbeitung übergeordneter Sachthemen zu investieren.

Die bereits im Jahre 2012 begonnene Arbeit der Mittelbau-AG an einer Leitlinie zur Vertragsgestaltung von befristeten Arbeitsverhältnissen hat zu einer Vorlage geführt, die nach einer ersten Lesung im Rektorat zur Beratung in den Senat und die Kommissionen sowie die Fakultäten gegangen ist. Den Entwurf der Leitlinien finden Sie auf unserer Homepage unter dem Link: <https://www.uni-due.de/imperia/md/content/prwiss/intern/leitlinien.pdf>. Der Entwurf wird auch Thema der diesjährigen Personalvollversammlung sein.

Mit der Gesetzesnovelle zum LPVG ist in § 65 Abs. 1 eine prozessuale Beteiligung der Personalräte verankert worden. Danach ist der Personalrat „vor Organisationsentscheidungen der Dienststelle, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, frühzeitig und fortlaufend zu informieren“. In Folge dessen hat der PR wiss. im Jahre 2012 an zahlreichen Arbeitsgruppen zu den verschiedensten Fragestellungen mitgearbeitet und dort die Anliegen der Beschäftigten eingebracht:

- Projektbeirat zur Systemakkreditierung,
- Mittelbau-AG im Rahmen des Audits familiengerechte Hochschule,
- Arbeitsgruppe der Mittelbau-AG zu Leitlinien der Vertragsgestaltung im wiss. Mittelbau,
- IT-Ausschuss.

Der PR wiss. nimmt außerdem in beratender Funktion an den Senatssitzungen teil.

## **Gespräche mit der Dienststellenleitung**

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

- Vertragsgestaltung im wissenschaftlichen Mittelbau (WHK, Lehrkräfte für besondere Aufgaben);
- Einführung neuer Software (Campusmanagement, SAP);
- Entfristungsklagen.



## Personalangelegenheiten im Universitätsklinikum

Mit Wegfall des Antragerfordernisses bei personellen Einzelmaßnahmen infolge der Novellierung des LPVG des Landes NRW per 16.07.2011 ist es zu einem erheblichen quantitativen „Aufwuchs“ entsprechender Vorlagen der Dienststelle an den Personalrat gekommen – so auch am Klinikum. Betroffen sind Vorlagen gemäß §§ 72, 73 und 74 LPVG NRW, also im Wesentlichen Vorlagen zu Neueinstellungen, Weiterbeschäftigungen, Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen (z. B. in Form von Auflösungsverträgen) sowie interne oder interne + externe Stellenausschreibungen. Darüber hinaus gehören z. B. Änderungen der Arbeitszeit, Änderungen der entgeltlichen Eingruppierung sowie Ernennungen als Oberärztin 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).

Ein häufiges Problem stellt die jeweilige Laufzeit der Befristung von Arbeitsverträgen bei Neueinstellungen und Weiterbeschäftigungen dar. Befristete (Weiter-) Beschäftigungen müssen bekanntlich einerseits den formal-rechtlichen Vorgaben entsprechen, andererseits sollen sie aber auch den Prinzipien „guter Arbeit“ und der jeweiligen individuellen Lebenssituation der einzelnen Betroffenen gerecht werden.

Uns scheint, dass gelegentlich in „Vergessenheit“ gerät, dass in der Bundesrepublik Deutschland der unbefristete Arbeitsvertrag der Regelfall ist! Dies ist vom Gesetzgeber aus guten Gründen so gewollt, und es entspricht wohl auch einem – jedenfalls bislang geltenden – gesamtgesellschaftlichen Konsens. Die Präliminarie lautet daher: Jede Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses hat die absolute Ausnahme darzustellen! Für jede von der Arbeitgeberin begehrte Befristung hat diese sachinhaltlich gute Gründe ins Feld zu führen. Die in diesem Zusammenhang überhaupt erlaubten Ausnahmeregelungen sind gesetzlich normiert, und zwar für Beschäftigte am Klinikum im Wesentlichen durch den § 30 TV-Ärzte/TdL vom 30. Oktober 2006 (Ärztinnen und Ärzte mit Aufgaben in der Patientenversorgung) und durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und – wesentlich seltener – durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Die in der Patientenversorgung tätigen Ärztinnen unterliegen dem TV-Ärzte/TdL vom 30. Oktober 2006. 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 bereits mit der ersten Weiterbeschäftigung mindestens eine solche Befristung ihrer Arbeitsverträge zu erhalten haben, die diese Kolle-

ginnen zur Vollendung der Mindestweiterbildungszeit des jeweils angestrebten (ersten) Facharztstitels führt.

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 eine gewisse Planungssicherheit – auch in wirtschaftlicher, sozialer, familiärer und nicht zuletzt geographischer Hinsicht – geboten werden.

Wer als Krankenhausarbeitsgeber nicht wenigstens diese tarifvertraglichen Mindeststandards ausnahmslos einhält und auch über sie hinausgeht, indem er freiwillig längerdauernde Beschäftigungsverhältnisse anbietet und zusätzlich weitere günstige Arbeitsbedingungen sicherstellt – z. B. flexible Arbeitszeiten, bezahlte Freistellung und Finanzierung von Fortbildungsveranstaltungen, Bereitstellung von Kita-Plätzen – wird vor dem Hintergrund des ärztlichen Arbeitsmarktes gravierende Probleme bekommen! Man schätzt, dass in Deutschland ca. 10–12.000 Arztstellen in Krankenhäusern unbesetzt und – mangels Interessierter – unbesetzbar sind. In NRW wird diese Zahl auf ca. 1.500 beziffert. Vor diesem Hintergrund besteht für die Universität Duisburg-Essen und deren Klinikum unseres Erachtens zunehmend das Erfordernis, sich als attraktive Arbeitgeberin darzustellen. Dies betrifft sowohl den Wettbewerb um die jungen Assistenzärztinnen als auch die Akquisition klinisch erfahrener Fach- und Oberärztinnen, die im klinischen Betrieb eines jeden Krankenhauses und auch in Bezug auf die fachärztliche Weiterbildung der jüngeren Kolleginnen das unentbehrliche „Rückgrat“ bilden.

Im Berichtszeitraum 2013 ist es uns gelungen, unter Bezugnahme auf die Rektoratsrichtlinie zur Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau eine Verbesserung der Befristungspraxis bei wissenschaftlich Beschäftigten mit Einsatzort am Klinikum, die nicht dem TV-Ärzte/TdL, sondern dem TV-L unterliegen, zu erreichen. Hiervon betroffen sind Natur- und Geisteswissenschaftlerinnen mit medizinischem oder im weitesten Sinne humanwissenschaftlichem Bezug. Es geht darum, „gute Arbeit“ (sverhältnisse) zu gewährleisten, nämlich insbesondere unterjährige und unter 50 %ige Beschäftigungsverhältnisse im Sinne der Beschäftigten zu vermeiden. Es liegt unseres Erachtens auf der Hand, dass hierdurch beide Seiten (Universität einerseits und einzelne wiss. Beschäftigte andererseits) einen Nutzen haben, denn auch die Universität muss an einer gewissen personalen Kontinuität und Planungssicherheit interessiert sein. Die einer jeden Universität innewohnende Dynamik und Innovation stehen hierzu unseres Erachtens nicht im Widerspruch.

Generell können wir für das Jahr 2013 durchaus resümieren, dass sich die formale und sachinhaltliche Qualität der von der Dienststelle (hier Dez. 01 des Klinikums) an den Personalrat gegebenen Vorlagen in personellen Angelegenheiten – und somit auch die Beschäftigungsverhältnisse selbst – weiter verbessert haben. Wir erkennen hierin einen Erfolg unserer diesbezüglich recht beharrlichen Arbeit!

Vor dem Hintergrund des „leergefegten“ ärztlichen Arbeitsmarktes sind im Berichtszeitraum zunehmend aus dem Ausland kommende Assistenzärztinnen am Klinikum eingestellt worden. Diese Kolleginnen sind uns willkommen, helfen sie uns doch, drohende ärztliche Personalunterdeckung insbesondere in Hinblick auf die Patientenversorgung abzuwenden. Nicht selten anzutreffende mangelnde Kompetenz in der Beherrschung der deutschen Alltags- und „Medizinsprache“ in der mündlichen und schriftlichen Ärztin-Ärztin bzw. Ärztin-Patienten-Kommunikation führt leider nicht selten zu Problemen im klinischen Alltag. Diese und andere Gründe mögen dazu geführt haben, dass dem PR im Berichtszeitraum mehrmals „Kündigungen in der Probezeit“ seitens der Dienststelle vorgelegt worden sind. Derartige Kündigungen waren am Klinikum bislang extreme Raritäten. Wir mussten bei den entsprechenden Vorgängen im Jahre 2013 leider feststellen, dass seitens der Dienststelle bzw. der entsprechenden Abteilungsleitung in den Einzelkliniken und Einzelinstituten nicht immer das durch LPVG vorgeschriebene Reglement und darüber hinaus die Gebote eines fairen, sozial verantwortlichen, psychologisch behutsamen – und im Übrigen kollegialen! – Umgangs mit den betroffenen Ärztinnen eingehalten worden sind.

Als unverändert unbefriedigend empfinden wir die Ausgrenzung von Ärztinnen mit patientenfernen Tätigkeiten aus dem Geltungsbereich des TV-Ärzte/TdL vom 30. Oktober 2006, weil dies – unabhängig von den unterschiedlichen Regelungen für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen – eine entgeltliche Schlechterstellung zur Folge hat. Es obliegt freilich den Tarifvertragspartnern, hier zukünftig die teils unscharfen Abgrenzungsregelungen zu präzisieren bzw. diese Ungleichbehandlungen gänzlich aufzuheben.

Gewissermaßen eine „Dauerbaustelle“ stellt die seit vielen Jahren unverändert unregelte Beteiligung so genannter nachgeordneter Ärztinnen 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 2013 leider nicht gekommen. Eine Regelung zur „Poolbeteiligung“ unterliegt gemäß LPVG NRW (u. a. § 72 Abs. 4 Nr. 5) der Mitbestimmung durch den Personalrat. Der Anspruch sog. nachgeordneter Ärztinnen auf Beteiligung an den aus wahlärztlicher Behandlung resultierenden Erlösen (sog. „Poolbeteiligung“) ist in verschiedenen Rechtsnormen redundant begründet. Aus den geltenden Rechtsnormen ergibt sich, dass es sich um Entgeltansprüche der Ärztinnen! Dabei ist unerheblich, ob ein(e) sog. nachgeordnete Ärztin „unter“ einer Leitenden Ärztin arbeitet, die über ein eigenes Liquidationsrecht verfügt, oder ob die Leitende Ärztin dieses Liquidationsrecht durch Dienstvertrag an den Klinikträger „abgetreten“ hat.

----

Die Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. des Vorstands des Universitätsklinikums Essen sind gemäß „Vergütungsoffenlegungsgesetz“ vom 17.12.2009 zu ver-

öffentlichen. Seit wenigen Tagen sind diese Angaben in dem im Internet veröffentlichten „Jahresbericht 2012“ auf den Seiten 84 und 85 zu lesen. Der Link lautet: [http://www.uk-essen.de/fileadmin/Jahresbericht\\_2012.pdf](http://www.uk-essen.de/fileadmin/Jahresbericht_2012.pdf).

## **Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizinischer Dienst Campus Essen /Campus Duisburg**

Die Personalanpassungsmaßnahmen zur Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 (zeitliche Umfang der Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärztinnen) sind nun für die FASIs fast erfolgt, was sich im vergangenen Jahr auch in einer deutlich-verstärkten Aktivität dieser Akteure bemerkbar gemacht hat. Hier einige Beispiele:

- Gründung eines Arbeitskreises zur Entwicklung eines Verfahrens, nach dem arbeitsschutzrelevante Abläufe bei Baumaßnahmen optimiert werden sollen. Es sollen nicht nur die Abläufe bei den Bauplanungen und den laufenden Baumaßnahmen in den Blick genommen werden, sondern auch die Übergabe (begleitende Unterlagen) und die Einweisungen der Nutzerinnen in den neuen oder umgebauten Bereich.
- Umfangreiche systematische Begehungen (neue Arbeitsplätze, Begehungsplan).
- Entwicklung von Vorlagen für UDE-spezifische Arbeits- und Gesundheitsschutzinformationen (Unfallauswertungen, bewährte Lösungen, Arbeitsschutzinformationen und Sicherheitswarnungen).

Auch 2013 beteiligte sich der PR wiss. aktiv an der Arbeit des Arbeitsschutzausschusses ASA der Universität. Zu den hochschulübergreifenden Arbeitsschutzbelangen, die 2013 neben den regelmäßigen Mitteilungen der Stabsstelle und den Berichten des Betriebsärztlichen Dienstes (immer noch) beraten wurde, zählten u.a.:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Umbaumaßnahmen,
- Funktion und Wartung von Brandmeldeanlagen,
- BGV-A3-Prüfkonzept mit hochschulweiter Gültigkeit,
- aktuelles Unfallgeschehen und,
- Einschränkung der Trinkwasserversorgung im Gebäudebereich V13 – V15.

Das zuletzt genannte Thema hat den PR wiss. im vergangenen Jahr immer wieder beschäftigt. Zur Trennung von Trink-, Brauch- und Löschwasser sind Umbaumaßnahmen in dem genannten Bereich erforderlich. Erst wenn diese abgeschlossen sind, soll die Freigabe des Trinkwassers erfolgen (letztes Quartal 2013). In Vereinbarung mit dem PR wiss. wird in der Zwischenzeit die Wasserqualität in dem betroffe-

nen Bereich stichprobenartig mehrfach überprüft. Darüber hinaus soll für den Gebäudebereich V13 – V15 ein Wassersicherungsplan erstellt werden.

Die Protokolle des ASA sind übrigens über diese URL einsehbar:

<http://www.uni-due.de/verwaltung/arbeitsicherheit/arbeitsschutzausschuss.php>

Übrigens: In der ASA-Sitzung vom 5. März wurde mitgeteilt, dass Rektor und Kanzler *Leitlinien zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz* unterzeichnet und somit verabschiedet haben.

## Projekt Arbeitsplatz UDE

Beide Personalräte der Universität –Duisburg-Essen sind Partner in einem von der EU aus dem europäischen Sozialfond geförderten Projekt "Campus der Zukunft - Gute Arbeit an NRW-Hochschulen" (Förderzeitraum 01.10.2012 bis 31.12.2014). Ziel des Projektes ist es, die Personalräte zu qualifizieren, den Wandlungsprozess an den Hochschulen aktiv zu begleiten und Maßnahmen für die Beschäftigten mit zu gestalten. In NRW sind insgesamt 17 Hochschulen an dem Projekt beteiligt, fünf davon sind so genannte Schwerpunkthochschulen.

An der UDE sind beide Personalräte sowie Rektor und Kanzler, die ihre Unterstützung durch eine schriftliche Absichtserklärung („Letter of Intent“) dokumentiert haben, an dem Projekt beteiligt. Das ist einzigartig in NRW und eine Chance für die Hochschule, gemeinsam etwas zu erreichen.

Die Personalräte haben für ihre Teilnahme an dem Projekt den Titel „Arbeitsplatz UDE“ gewählt, wobei wegen ihrer allgemeinen aktuellen Relevanz, zwei Themenstränge in den Blick genommen werden sollen:

- Arbeit und Gesundheit: Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Situation des technischen Personals

Um einen möglichst detaillierten Einblick in die Arbeitsverhältnisse an der UDE zu bekommen, die in den letzten Jahren durch die Fusion, den zunehmender Wettbewerb in einer globalisierten „Wissenschaftswelt“, steigenden Studierendenzahlen sowie die Einführung von Campus Management und SAP geprägt waren, soll das Instrument der Beschäftigtenbefragung auf der Grundlage des *DGB-IndexGute Arbeit* angewendet werden.

Am 08.10.2013 haben die Personalräte in einer gemeinsamen Personalversammlung im Cinemaxx Essen das Projekt den Beschäftigten der Hochschule vorgestellt. Die darauf folgenden Wochen haben die Personalräte dazu genutzt, in den Fakul-

tätsräten, im Senat und in der Dekanebesprechung für eine Beteiligung an der Beschäftigtenbefragung zu werben.

Mit einem entsprechend hohen Rücklauf hoffen die Personalräte – in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung – aus den Ergebnissen der Befragung geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation aller Beschäftigten und insbesondere des technischen Personals und den Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ableiten und umsetzen zu können.

## **IT-Projekte**

### **SAP-Projekt WAVES**

Der Startschuss für die Einführung der Software SAP für das Finanzmanagement fiel am 07.01.2013. Im letzten Rechenschaftsbericht hatten wir dargestellt, warum wir der Nutzung der Verfahren zugestimmt hatten, obwohl das Projekt der Einführung zu diesem Termin offensichtlich wesentliche Ziele nicht erreicht hatte:

- die Dienststelle hat die Personalräte sehr weitgehend in die Projektarbeit eingebunden und die noch zu erarbeitenden Konzepte zu eigenständigen Mitbestimmungstatbeständen erklärt. Die Beteiligungsrechte der Personalräte waren damit gewahrt.
- die Verlängerung des Projekts hätte zu einer erheblichen zusätzlichen Belastung für die im Projekt tätigen Mitarbeiterinnen geführt.
- die Dokumentation in den vorliegenden Fachkonzepten führt zum Nutzen der Mitarbeiterinnen zu transparenten, durchschaubaren Verwaltungsvorgängen und Sachverhalten. Dies gilt mit Einschränkung auch für Sachverhalte, die in den noch nicht fertiggestellten Fachkonzepten beschrieben werden. Für die bisher eingesetzten Verfahren gab es keine vergleichbaren Konzepte.

Das Ende des Einführungsprojekts ist nun für das Frühjahr 2014 vorgesehen. Die Auswirkungen der SAP-Einführung waren zunächst erträglich. Die Grundfunktionen der Finanzsoftware arbeiteten vergleichsweise schnell. Die Universität war handlungsfähig und Informationen über die Haushaltsführung waren grundsätzlich verfügbar. Bedingt durch noch fehlende Selbstbedienungsfunktionen und die fehlende mögliche Verbuchung der Personalkosten mussten die Informationen aus dem Buchungssystem allerdings sehr aufwändig manuell ergänzt werden. Dies führte zu einer erheblichen Arbeitsbelastung auch gerade der Mitarbeiterinnen, von denen die Arbeit im Einführungsprojekt abhing.

Der Kanzler und seine Mitarbeiterinnen hatten auf der Senatssitzung im November dargelegt, wie sie das Einführungsprojekt innerhalb der kommenden Monate erfolgreich abschließen wollten. Die Einführung der Selbstbedienungsfunktionen offenbar

te erhebliche Mängel in der Abbildung der Organisationsstruktur der Hochschule, die sich unmittelbar auf die Steuerung der Genehmigungsverfahren auswirkt. Das System ist aus Sicht vieler Anwenderinnen nicht sinnvoll nutzbar und Beschaffungen können kaum planbar durchgeführt werden. Auch die Verbuchung der Personalkosten des Jahres 2013, eigentlich für Dezember 2013 vorgesehen, ist unverändert offen. Die Haushaltsführung der Hochschule wird damit durch das SAP-System eher behindert als unterstützt.

Zu diesen akuten Problemen kommt hinzu, dass bis zum Abschluss des Projekts unverändert auch noch wesentliche Fachkonzepte abschließend zu verfassen sind. Im Verlauf des Jahres 2013 wurde deutlich, dass viele Mitarbeiterinnen der Verwaltung, vor allem, aber nicht nur, die SAP-Key-Userinnen nun bereits das zweite Jahr deutlich sichtbar überlastet sind. Sicher auch deshalb haben gerade SAP-Key-Userinnen ihr Arbeitsverhältnis an der Universität gekündigt. Die Universität hat damit gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiterinnen verloren, die kaum kurzfristig zu ersetzen sind.

Es ist mittlerweile klar, dass Teile des Projekts, z.B. die Schulung der Mitarbeiterinnen und die Beratung der Anwendung durch die Key-Userinnen, verstetigt werden müssen. Es ist auch absehbar, dass die durch die Automatisierung in der SAP-Software vorgesehene Entlastung der Verwaltung sich mindestens zunächst nicht realisieren lässt. Die Auswirkungen auf das wissenschaftliche Personal nach vollständiger Einführung des neuen Systems sind noch nicht absehbar.

## Campusmanagement

In der Broschüre zum Campusmanagement<sup>1</sup> verspricht das Rektorat, vertreten durch den Prorektor für Studium und Lehre und den Kanzler:

*Mit diesem Projekt unterstützen wir ein zeitgemäßes Hochschulmanagement. Für Sie steigern wir die Attraktivität unserer Hochschule als Studien- und Arbeitsort und tragen so zu ihrer Zukunftssicherung bei.*

Kernelemente des Projekts sind

- die optimierungsorientierte Überprüfung aller Organisationsabläufe im Kontext des „student life cycle“ – von der Studienplatzbewerbung bis zum Studienabschluss;
- die Bereitstellung einer Software, die ebendiese (optimierten) Abläufe integrativ abbildet und ihre Vorgänger ( „HIS\_SOS“, „HIS\_POS“ usw. ) ablöst.

---

<sup>1</sup> Das Projekt Campusmanagement an der Universität Duisburg-Essen, Die Studierenden im Fokus ([http://www.uni-due.de/imperia/md/content/campusmanagement/broschuere\\_campusmanagement\\_2010-07.pdf](http://www.uni-due.de/imperia/md/content/campusmanagement/broschuere_campusmanagement_2010-07.pdf))

Das Rektorat ging mit der HIS GmbH eine „Entwicklungspartnerschaft“ ein, wonach die neue Software („HISinOne“) parallel zu ihrer Weiterentwicklung für das Management der konsekutiven Lehramtsstudiengänge sofort eingesetzt werden sollte.

Dieses Konzept – „wir basteln uns ein Messgerät, während wir die Spannung prüfen“ – ist gescheitert; extreme Personalfuktuation und überfordernde Rahmenbedingungen wie die zeitgleiche Einführung des „Zeitfenstermanagements“ waren zusätzliche Erfolgshindernisse. Im Juli 2014 wird das Projekt entgegen ursprünglicher Absicht der Leitung beendet. „HISinOne“ soll auf dem erreichten Entwicklungsstand vorerst „eingefroren“ werden.

Der erreichte Entwicklungsstand umfasst die Softwarekomponenten „Bewerbung / Einschreibung / Zulassung“ sowie „Prüfungsmanagement“. Diese Komponenten werden auf unterschiedlich befriedigendem Stand im Produktivbetrieb eingesetzt.

Die für die Fakultäten unerlässliche Komponente „Lehrveranstaltungsmanagement“ wird auf unbestimmte Zeit weiterhin durch „LSF“ abgedeckt. Die Möglichkeit des Datenaustauschs mit „HISinOne“, der eine Voraussetzung wäre bspw. für Zugangsvoraussetzungen kontrollierende Verfahren der Lehrveranstaltungsbelegung und auch die datenschutzrechtlich einwandfreie Abwicklung seminarbasierter Prüfungsleistungen („Hausarbeiten“) ist jedenfalls vorerst nicht in Sicht.

Zur Kompensation des mit diesem Mangel verbundenen vielfältigen Umwegaufwands wurde den Fakultäten teilweise zusätzliches Personal zugestanden. Ob die Kompensationsmaßnahmen ausreichen, soll in Kürze überprüft werden.

Das gesetzlich vorgeschriebene datenschutzrechtliche Genehmigungsverfahren wurde mit Unterstützung durch die DFN-CERT Services GmbH eingeleitet, aber noch nicht abgeschlossen. Zur abschließenden Begutachtung fehlt insbesondere noch ein Rechte- und Rollen-Konzept („Wer hat welche Zugriffe auf welche Daten?“); es liegt in einem Entwurf vor, an dessen Überarbeitung der PR wiss. beteiligt wird.

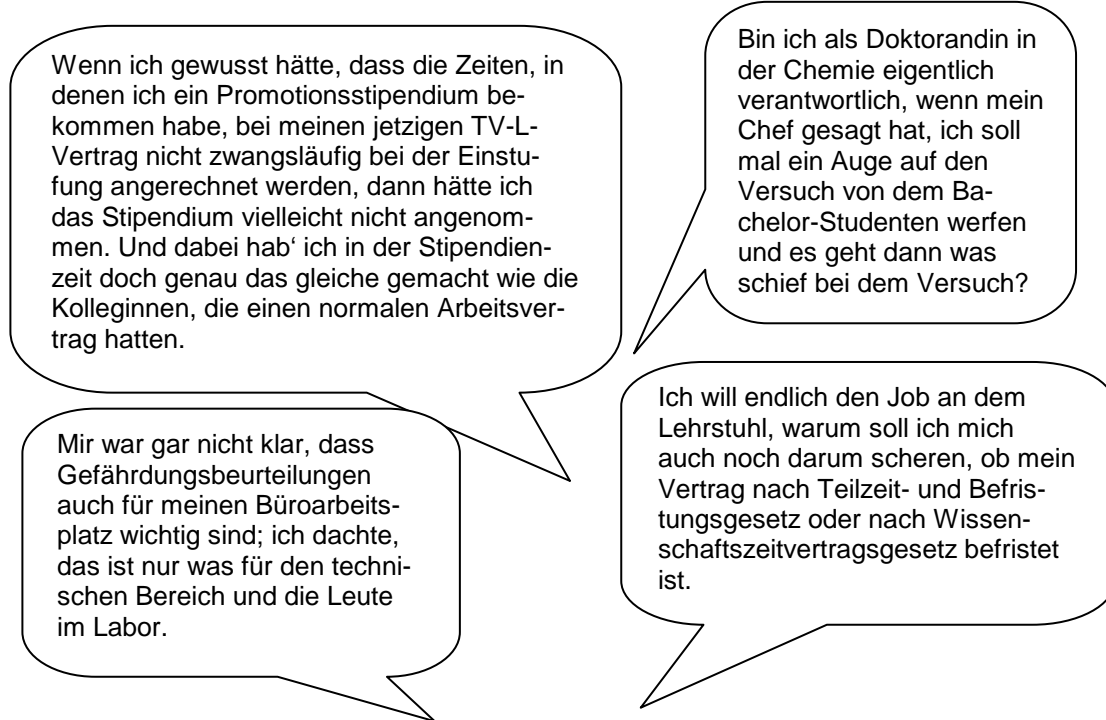
Der PR wiss. ist mit beratender Stimme Mitglied im „Entscheiderkreis“ des Projekts und nahm im Berichtszeitraum außerdem an Workshops mit der HIS GmbH teil.

Die auf das Ende des Wintersemesters 2012/13 befristete Zustimmung des PR wiss. zum Betrieb von „HISinOne“ wurde wegen der o.a. Mängel nicht verlängert. Der Weiterbetrieb wird seither „geduldet“; quasi „im Gegenzug“ ist der PR wiss. in die wöchentliche Lagebesprechung des Projektteams eingebunden und daher fortlaufend „aus erster Hand“ informiert.



## Veranstaltungsreihe „Kurz und Gut“

Folgend aufgeführte oder ähnliche Fragen bewegen häufig die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau und sind auch Gegenstand der vielen Beratungsgespräche im Laufe eines Jahres:



Wissen ist nicht immer Macht und Nichtwissen nicht immer Ohnmacht. In jedem Fall hilft Wissen aber, bewusste Entscheidungen zu treffen und manchmal auch Konflikte, etwa mit Vorgesetzten zu vermeiden. Aus diesem Grund hat der PR wiss. im Sommersemester 2013 ein neues Informationsformat gestartet, das dem Mittelbau in einem schlanken, unaufwändigen Format, „Kurz & Gut“ eben, regelmäßig zu ihn betreffenden arbeitsrechtlichen Themen zu informiert. Die Veranstaltungen, für die zum Teil externen Referenten gewonnen werden konnten, finden in der Zeit zwischen 12:30 und 14 Uhr statt und informieren zu folgenden Themen:

- WHK und LfBA: Ganze Arbeit - halbe Rechte?
- In Ihrem Fachgebiet kennen Sie sich aus – auch in Ihrem Arbeitsvertrag? Der TV-L
- Befristete Arbeitsverträge – Chancen und Risiken
- Datenschutz ist Selbstschutz
- Arbeitssicherheit - Alles wird gut!

Der Veranstaltungszyklus, der auch im Wintersemester 2013/2014 stattgefunden hat, soll künftig regelmäßig und an beiden Campi alternierend fortgeführt werden. Interessentinnen sind herzlich eingeladen und Anregungen immer willkommen.

## 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 elektronische 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/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).