

Informationen

des Personalrates der künstlerisch
und wissenschaftlich Beschäftigten

Universität Duisburg-Essen

April 2021

Rechenschaftsbericht

2020

Inhalt

Personalrat intern	3
Kontakt	3
Personalien	4
Webseite.....	4
Personalratssitzungen	4
Gespräche mit der Dienststellenleitung	5
Personalratswahlen 2021	5
Beteiligung des Personalrates	5
Statistischer Überblick über das Jahr 2020	6
Personalangelegenheiten im Universitätsklinikum	8
Arbeits- und Gesundheitsschutz an der UDE	10
Veranstaltungen	12
Informationstechnik (IT)	12

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.

In der Corona-Pandemie arbeitet der PR wiss. überwiegend im Homeoffice. Beratungen erfolgen telefonisch oder als Videokonferenz. Termine können Sie mit den einzelnen Mitgliedern per Mail vereinbaren.

Die Mitglieder des Vorstandes erreichen Sie unter folgenden Telefonnummern:

Dr. Eva Zeppenfeld (Vorsitzende)	☎0201/183-6684 (auf Handy umgestellt)
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 (auf Handy umgestellt)

Das Sekretariat am Campus Essen ist mit Frau Olga Zöhner und Frau Angela Gallert besetzt.

Öffnungszeiten: Mo – Fr, 7:30 – 16:00 Uhr. Unter der Rufnummer 0201/183-2288 bzw. 0203/379-1384 stehen Faxanschlüsse zur Verfügung. Selbstverständlich werden Ihre Anfragen vertraulich behandelt.

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

Der Personalrat ist auch unter der E-Mail-Adresse prwiss@uni-due.de erreichbar. Aus Gründen des Datenschutzes sollten vertrauliche Mitteilungen jedoch nicht auf diesem Wege erfolgen.

Personalia

Im Jahr 2020 haben sich zwei Änderungen in der Zusammensetzung des Personalrates ergeben.

Nach den Kommunalwahlen in NRW im September 2020 ist der Kollege Dr. Patrick Voßkamp aus dem Gremium ausgeschieden, denn er widmet sich für die nächsten Jahre dem Bürgermeisteramt in seiner Heimatstadt. Mit Patrick Voßkamp verlieren wir einen besonders in der Lehre äußerst kompetenten und gremienerfahrenen Kollegen.

Ende Januar 2021 ist der Kollege Dr. Andreas Bischof an die Universität Dortmund gewechselt. Besonders in Fragen der IT war Andreas Bischof dem Personalrat stets ein wertvoller Ratgeber.

Patrick Voßkamp und Andreas Bischoff haben als langjährige Mitglieder das Bild des PR wiss. nach außen und die Diskussionskultur im Gremium mit geprägt. Der Personalrat bedauert das Ausscheiden der Kollegen, dankt ihnen für die engagierte Arbeit und wünscht beiden in ihren neuen Aufgaben viel Erfolg und alles Gute.

Webseite

Zur ersten Klärung von Fragen möchten wir Ihnen den Besuch der Homepage des Personalrats empfehlen: <https://www.uni-due.de/prwiss/>

Der PR wiss. ist bemüht, die Seite regelmäßig zu aktualisieren, sodass 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, zu Dienstvereinbarungen oder Hilfen für ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Über den Link „Nachricht“ können Sie mit Hilfe eines Kontaktformulars eine Mitteilung an den Personalrat verfassen, auch ohne Angabe Ihrer persönlichen Daten.

Sollten Sie auf der Webseite Informationen vermissen, die 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 bereitzustellen.

Personalratssitzungen

Der Personalrat tagt wöchentlich mittwochs. Im Berichtszeitraum (03.01.20 bis 29.12.20) haben 52 ordentliche Sitzungen (ab März 2020 als Videokonferenz im Gremien-BBB) stattgefunden.

Gespräche mit der Dienststellenleitung

In drei 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 der Personaldezernentin statt.

Personalratswahlen 2021

Der PR wiss. hat sich im März 2020 dazu entschlossen, die durch das *Gesetz zur konsequenten und solidarischen Bewältigung der COVID-19-Pandemie in NRW* eröffnete Möglichkeit zu nutzen und die PR-Wahlen auf Mai 2021 zu verschieben. Nach Artikel 14 des Gesetzes kann die Amtszeit bis längstens 30.06.2021 verlängert werden. Die neue Amtszeit verkürzt sich dementsprechend auf drei Jahre.

Sie finden das Wahlausschreiben auf unserer Homepage unter dem Link https://www.uni-due.de/prwiss/pr_wahl.

Die konstituierende Sitzung ist für den 21.05.2021 geplant. Mit diesem Datum beginnt dann die neue Amtszeit bis zum 30.06.2024.

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 aufgrund der Beteiligung des Personalrats zustande. Der Personalrat tagt wöchentlich. Eilbedürftige Maßnahmen werden in noch kürzerer Frist entschieden.

Anträge auf Weiterbeschäftigung / Einstellung / Änderung etc. sind rechtzeitig (etwa zwei Monate vor dem Termin) bei der Personalverwaltung einzureichen. 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. Aufgrund des wöchentlichen Sitzungsrhythmus' beträgt die Bearbeitungszeit durch den PR wiss. in der Regel eine Woche.

Wir raten Ihnen: Kümmern Sie sich rechtzeitig in Ihrem Bereich um die Verlängerung Ihres Vertrages. Mündliche Absichtserklärungen Ihres Vorgesetzten / Ihrer Vorgesetzten entbinden Sie nicht von der Pflicht zur Meldung bei der Agentur für Arbeit.

Statistischer Überblick über das Jahr 2020

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 erfolgten. An den Campi wurde die Auswertung getrennt nach den Beschäftigtengruppen LfbA / wiss. MA und wiss. Hilfskräfte (WHF/WHK) vorgenommen. Am Klinikum erfolgte die Auswertung getrennt nach ärztlichen Beschäftigten (TV-Ä) und nichtärztlichen Beschäftigten (TV-L).

Tabelle 1: Beteiligungspflichtige Maßnahmen Campus Essen / Campus Duisburg und Universitätsklinikum ab 03.01.20 bis 29.12.20 im Bereich des TV-L bzw. TV-Ä

Maßnahmen	Camp. Essen & Duisburg		Klinikum	
	LfbA / wiss. MA	WHF / WHK	TV-L	TV-Ä
Auflösungsvertrag	170		80	
Aufgabenänderung	60		40	
Änderung der Arbeitszeit	638		160	
Eingruppierungen und -stufungen, Übernahmen usw.	58		103	
Bestellung Sicherheits-, Gefahrgutbeauftragte usw.	1		0	
Einstellung	449	506	128	248
Einstellung (bis einschl. 6 Monate)	45	418	9	12
Einstellung (6 – 12 Monate)	26	76	16	18
Einstellung (1 – 2 Jahre)	76	7	22	28
Einstellung (2 – 4 Jahre)	275	5	70	63
Einstellung (über 4 Jahre)	9	0	4	106
Einstellung (unbefristet)	18	0	7	21
Weiterbeschäftigung	796	1578	212	280
Weiterbeschäftigung (bis 6 Monate)	292	1331	69	51
Weiterbeschäftigung (6 – 12 Monate)	191	225	65	46
Weiterbeschäftigung (1 – 2 Jahre)	133	16	33	71
Weiterbeschäftigung (2 – 4 Jahre)	122	6	31	52
Weiterbeschäftigung (über 4 Jahre)	12	0	2	20
Weiterbeschäftigung (unbefristet)	46	0	12	40
Stellenausschreibungen	399	325	103	61
Abmahnungen	0		0	
Kündigungen (inkl. in Probezeit)	0		4	
Sonstiges	131		41	

Insgesamt hat sich der Personalrat in seinen Sitzungen mit 4.197 (2019: 4.082) Einstellungen und Weiterbeschäftigungen befasst, davon waren 144 (2019: 101) Verträge unbefristet. Da WHF/WHK-Beschäftigungen generell nicht unbefristet sein können, ist der prozentuale Anteil der unbefristeten Einstellungen und Weiterbeschäftigungen sinnvollerweise nur im Bereich WMA/LfbA zu bewerten. Der Anteil ist leicht gestiegen auf 6,8% (2019: 4,8%).

Vergleicht man für die Campi Essen und Duisburg in Tabelle 1 die Zahlen zu den Einstellungen (LfbA, WMA) mit den Zahlen des Rechenschaftsberichtes für das Jahr 2019, so liegt der Anteil der befristeten Verträge, die für zwei Jahre und länger geschlossen wurden, nahezu unverändert bei jetzt 66 %. Bei den befristeten Weiterbeschäftigungen ist der prozentuale Anteil an Verträgen von über einem Jahr Laufzeit auf 36 % gesunken (2019: 42 %).

Die erhofften Auswirkungen der im Oktober 2019 abgeschlossenen Dienstvereinbarung haben sich leider nicht in der Statistik des Jahres 2020 gezeigt. Ein Grund könnte die hohe Anzahl an drittmittelfinanzierten Verträgen sein. Die Mindestvertragsdauer für Promotionsverträge auf Haushaltsmitteln liegt gemäß Dienstvereinbarung bei drei Jahren. Allerdings lässt das WissZeitVG bei kürzeren Drittmittelprojekten die Möglichkeit der Befristung nach § 2 Abs. 2 für die Laufzeit des jeweiligen Projektes zu. Diese kürzeren Befristungen dienen tatsächlich häufig ebenfalls der Promotion, die Verträge werden aber für die Projektlaufzeit abgeschlossen, die oft unter drei Jahren liegt. Daraus könnte sich auch die gestiegene Anzahl kürzerer Weiterbeschäftigungen zur Beendigung der Promotion erklären.

Für das Universitätsklinikum zeigt sich für den Geltungsbereich des TV-Ä ein überwiegend positives Bild. Der Anteil der Einstellungen mit einer Vertragsdauer von zwei Jahren und mehr im Geltungsbereich des TV-Ä ist auf 74 % (2019: 69 %) angestiegen. Der Anteil der befristeten Einstellungen über 4 Jahre ist ebenfalls leicht gestiegen auf 47 % (2019: 44%). Bei den Weiterbeschäftigungen von einem Jahr und länger ist der Anteil von 66 % im Jahr 2019 auf 60 % in 2020 gesunken.

Im Bereich des TV-L lässt sich eine weniger positive Entwicklung beobachten. Der Anteil der Einstellungen mit einer Vertragsdauer von zwei Jahren und mehr liegt unverändert bei 61%, der prozentuale Anteil der Weiterbeschäftigungen von einem Jahr und länger ist auf 33 % abgesunken (2019: 44 %). Damit ist im Bereich des TV-L die Vertragsgestaltung am Universitätsklinikums vergleichbar mit der an den Campi Duisburg und Essen.

Bezüglich der Anzahl der vorgelegten Einstellungen und Weiterbeschäftigungen für WMA und LfbA bleibt der Anteil annähernd auf Vorjahresniveau. Im zurückliegenden Jahr wurden dem PR wiss. 2.113 Maßnahmen aus diesem Bereich vorgelegt (2019: 2.090).

Die Anzahl der Einstellungen und Weiterbeschäftigungen von WHF/WHK bewegt sich mit 2084 Maßnahmen (2019: 1.992 Maßnahmen) mit steigender Tendenz auf hohem Niveau.

Personalangelegenheiten im Universitätsklinikum

Das Jahr 2020 stand für die Beschäftigten des Klinikums ganz im Zeichen der COVID-19-Pandemie. Die Universitätsmedizin Essen gehört zu den größten COVID-19-Kliniken in Deutschland! Viele Kolleginnen und Kollegen aller Berufsgruppen, insbesondere aber die Beschäftigten in der direkten Versorgung von COVID-19-Patienten, haben seit dem zeitigen Frühjahr 2020 Herausragendes geleistet! Die enorme Arbeitsbelastung insbesondere auf den COVID-19-Patienten-versorgenden Stationen hat von den Beschäftigten vollen Einsatz abverlangt, und die Kolleginnen und Kollegen waren besonders großen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Dieser Zustand hält bis heute an. Nicht zuletzt geht die Arbeit an schwerstkranken COVID-19-Patienten mit einem nicht unerheblichen Risiko einher, sich selbst anzustecken. In diesem Zusammenhang sei auch an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass in derlei Verdachtsfällen (Berufserkrankung!) immer eine Meldung an die zuständige Gesetzliche Unfallversicherung (hier: Unfallkasse NRW) zu erfolgen hat! Das ist auch vor dem Hintergrund besonders wichtig, dass derzeit nicht viel über das sog. Post-COVID-19-Syndrom und die etwaigen Langzeitfolgen einer COVID-19-Infektion bekannt ist. **Allen Beschäftigten sei auch an dieser Stelle für ihren herausragenden Einsatz und ihr Durchhaltevermögen gedankt!**

Personelle Einzelmaßnahmen wie Anträge der Dienststelle zu beabsichtigten Neueinstellungen, zu befristeten oder unbefristeten Weiterbeschäftigungen, Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen (Auflösungsverträge, Kündigungen einschl. Probezeitkündigungen), entgeltlichen Eingruppierungen und Stufenzuordnungen sowie interne oder interne + externe Stellenausschreibungen gehören in die Zuständigkeit des Personalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der UDE (PR wiss.-UDE). Darüber hinaus werden z. B. Änderungen des individuellen Beschäftigungsumfangs sowie Arbeitnehmerüberlassungen an andere Krankenhäuser etc. dem PR wiss. der UDE vorgelegt.

Eine Übersicht über die Anzahl der entsprechenden Vorlagen und deren Verteilung auf die einzelnen Kategorien und die Campi Essen / Duisburg und das Klinikum findet sich in diesem Rechenschaftsbericht im Kapitel „Beteiligung des Personalrats“ (siehe Seite 5 ff.).

Alle anderen mitbestimmungs-, mitwirkungs- bzw. anhörungspflichtigen Vorgänge obliegen dem Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen im Universitätsklinikum (Wiss.PR des UKE), der im Klinikum verortet, aber zugleich unter den Mitgliedern des PR wiss. der UDE präsent ist.

Bezüglich der Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlich Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen mit Einsatzort am Universitätsklinikum kommen unterschiedliche Tarifverträge zur Anwendung: Für Natur- und Geisteswissenschaftler (mit medizinischem bzw. humanwissenschaftlichem Bezug) gilt der TV-L, für die Ärztinnen und Ärzte hingegen der TV-Ärzte/TdL. Ein – auch bundesweit – nicht geklärtes Problem ist, dass sich nach wie vor durchaus Abgrenzungsschwierigkeiten dahingehend ergeben, dass auf Ärztinnen und Ärzte, die nicht in der unmittelbaren Patientenversorgung tätig sind, nicht der arzt spezifische Tarifvertrag (TV-Ärzte/TdL), sondern der für die Beschäftigten ungünstiger ausgestattete TV-L angewendet wird.

Auch im Jahre 2020 konnte die seit 2017 auf Initiative des Wiss.PR des Klinikums und in bester Kooperation mit dem Ärztlichen Direktor des UK Essen praktizierte – grundlegend verbesserte – Arbeitsvertragsgestaltung bei den Ärztinnen und Ärzten erfolgreich fortgesetzt werden: Als Qualifikationsziel im Sinne des § 2 Abs. 1 Wiss-ZeitVG werden regelmäßig die Mindestweiterbildungszeiten gemäß Weiterbildungsordnung (WBO) der Ärztekammer Nordrhein für Facharztgebiete sowie Zusatz-Weiterbildungen (früher: Zusatzbezeichnungen) und Schwerpunktbezeichnungen herangezogen. Das hat dazu geführt, dass seit 2017 mit Ä1-Weiterbildungsassistentinnen und -assistenten Arbeitsverträge über die gesamte Mindestweiterbildungszeit des jeweils angestrebten Facharztstitels sowie bei „fertigen“ Fachärztinnen und Fachärzten über die Mindestweiterbildungsdauer der jeweils angestrebten Zusatz- oder Schwerpunktbezeichnung abgeschlossen werden. Dies ist ein kolossaler und grundlegender Fortschritt! Unter den Bedingungen eines „leergelegten“ ärztlichen Arbeitsmarktes ist es dem Universitätsklinikum Essen – auch in Verbund mit seinen Tochterunternehmen und somit in Gestalt der „Universitätsmedizin Essen“ – mit dem Angebot dieser guten Konditionen besser möglich, erfolgreich mit anderen Anbietern, insbesondere von ärztlichen Weiterbildungsstellen, in Wettbewerb zu treten. 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.

Die am 07.11.2019 vom PR wiss. der UDE und dem Rektor der UDE unterzeichnete *„Dienstvereinbarung zur Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“* wurde auch am Klinikum erfolgreich in die Praxis umgesetzt. Die seit 2017 praktizierten Befristungsregeln für Ärztinnen und Ärzte (s.o.) haben darin ebenso – nunmehr codifiziert – Eingang gefunden wie verlässliche Regeln für die Befristung von Arbeitsverhältnis-

sen nicht-ärztlicher Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Dienstvereinbarung wird am Klinikum ausnahmslos und erfolgreich gelebt!

Vor dem Hintergrund des ärztlichen Arbeitsmarktes („Ärztmangel“) ist im Berichtszeitraum wiederum eine stattliche Anzahl aus dem Ausland kommender Assistenzärztinnen und -ärzte am Klinikum tätig geworden. Hierbei handelt es sich meist um Berufsanfänger; sprachliche Probleme kommen nicht selten hinzu. 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!

Eine „Dauerbaustelle“ stellt die seit vielen Jahren unverändert und unseres Erachtens nicht hinreichend geregelte Beteiligung sogenannter nachgeordneter Ärztinnen und Ärzte an den aus wahlärztlicher Behandlung erzielten Erlösen dar (sog. „Poolbeteiligung“). Der Anspruch sog. nachgeordneter Ärztinnen und Ärzte auf Beteiligung an den aus wahlärztlicher Behandlung resultierenden Erlösen (sog. „Poolbeteiligung“) nach den Grundsätzen von Transparenz, Angemessenheit und Fairness ist in verschiedenen Rechtsnormen redundant begründet.

Arbeits- und Gesundheitsschutz an der UDE

Wie im Arbeitssicherheitsgesetz (ASIG) festgelegt, haben im Jahr 2020 vier Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) stattgefunden, an denen auch Vertreter*innen des PR wiss. teilgenommen haben. Die Aufgabe des Ausschusses besteht nach dem Gesetzestext § 11 ASIG darin, „Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten“.

Das beherrschende Thema im Bereich der Arbeitssicherheit waren im Jahr 2020 die Corona-Pandemie und die dadurch notwendigen Maßnahmen des Infektionsschutzes im Universitätsbetrieb. Den Personalräten wurden von der Dienststelle ein betriebliches Maßnahmenkonzept und eine FAQ-Liste vorgelegt und aufgrund der Eilbedürftigkeit vor Abschluss des Beteiligungsverfahrens in Kraft gesetzt. Beide Personalräte haben sich eingehend mit den Dokumenten befasst; nach intensiven Diskussionen und Erörterungen konnte eine Einigung erzielt werden.

Zur internen Abstimmung über erforderliche Maßnahmen in der Pandemie wurden von der Dienststellenleitung zwei Arbeitsgruppen installiert, die wöchentlich tagen. Die erweiterte Leitungsrunde befasst sich mit den weitreichenden Aspekten der Regelungen am Arbeitsplatz (Homeoffice, Arbeitsschutz), die Taskforce Studium und Lehre ist für die Auswirkungen der Coronabeschränkungen auf den Lehr- und Prüfungsbetrieb zuständig. In der Taskforce ist ein PR-Mitglied an den Sitzungen beteiligt.

Große Probleme bei der Umsetzung im Universitätsbetrieb verursachen aus Sicht des PR wiss. die ausgesprochen kurzfristigen gesetzlichen Änderungen durch die Bundes- und Landesregierung. So wurden Änderungen zu Regelungen in der notwendigen Präsenzlehre mehrfach quasi über Nacht auf den Seiten des MAGS veröffentlicht, so dass es insbesondere für den wiss. Mittelbau eine große Herausforderung bedeutete, die Umsetzung termingerecht zu gestalten.

In der Leitung der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz hat es im Jahr 2020 einen Wechsel gegeben. Herr Dembeck hat kommissarisch die Leitung der Stabsstelle übernommen und damit Frau Weinmann in dieser Funktion abgelöst. Frau Weinmann ist in der Nachfolge von Herrn Schiwy als Fachkraft für Arbeitssicherheit zuständig für den Campus Essen.

Auch im Jahr 2020 hat sich die im letzten Rechenschaftsbericht erwähnte Liste der offenen Punkte nur geringfügig verkürzt. Die bereits vor einem Jahr beklagten Handlungsbedarfe werden uns überwiegend auch im Jahr 2021 beschäftigen.

Für die Erfassung der psychischen Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz wurden zum 1. Februar 2020 zwei Fachkräfte eingestellt, deren Stellen (EG 13) auf Initiative der Personalräte vom Rektorat neu geschaffen wurden. Unter ihrer Leitung wurde eine neue Arbeitsgruppe eingerichtet, die das Verfahren erarbeitet, mit dem an der UDE künftig die psychischen Gefährdungen erfasst werden. Die Gefährdungsbeurteilung wird als Grundlage dienen, um daraus geeignete Maßnahmen abzuleiten, die Belastungen abzustellen oder zumindest einzudämmen.

Für den PR wiss. stand das Jahr 2020 ebenfalls ganz im Zeichen der Covid-19-Pandemie und ihrer Folgen. Dabei hat sich gezeigt, dass nicht nur die Pandemie selbst zu psychischen Belastungen der Menschen geführt hat, sondern auch die Maßnahmen, die zu ihrer Eindämmung getroffen wurden. Maßnahmen, die zur körperlichen Gesunderhaltung notwendig sind, werden für auffallend viele zur psychischen Belastung. Für viele Beschäftigte der Universität scheinen diese inzwischen ein Ausmaß erreicht zu haben, das nicht mehr auf kollegialer Ebene bzw. mit den in der Universität etablierten Strukturen aufgefangen werden kann.

Daher haben der Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten und der Personalrat der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung Anfang Februar 2021 gemeinsam einen Initiativantrag an die Hochschulleitung gestellt und eine zusätzliche Stelle beantragt. Mit ihr soll eine psychosoziale Beratungsstelle aufgebaut werden, die die Beschäftigten in persönlichen Krisen berät und unterstützt.

Wir freuen uns, dass die Hochschulleitung ihren guten Willen hinsichtlich des Initiativantrags signalisiert hat, und verbinden diese Freude mit der Hoffnung auf eine baldige positive Entscheidung.

Veranstaltungen

Viele wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte treten an der Universität ihre erste Stelle an und kennen vielfach ihre Rechte als Arbeitnehmer noch nicht. Hinzu kommt, dass für die Arbeit an einer Universität besondere Gesetze, z.B. das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, gelten, die durch spezifische Regelungen in Tarifverträgen und durch Dienstvereinbarungen ergänzt werden. In unseren Informationsveranstaltungen klären wir über Rechte und Ansprüche auf und weisen darauf hin, was Sie als Beschäftigte unserer Universität beachten sollten.

Als Folge der coronabedingten Einschränkungen konnten seit März 2020 leider keine Informationsveranstaltungen stattfinden. Unter dem nachfolgenden Link finden Sie auf unserer Webseite (<https://www.uni-due.de/prwiss/veranstaltungen>) die Folien der Veranstaltungen aus dem WiSe 2019/20. Bei Nachfragen kontaktieren Sie uns bitte. Sobald die Möglichkeit besteht, wird der PR wiss. wieder Präsenztermine an den beiden Campi anbieten.

Informationstechnik (IT)

Im März 2020 hat sich unsere Welt grundlegend verändert und vieles, was vorher unmöglich schien, war plötzlich Realität. Die Herausforderungen an die Informationstechnik waren und sind immens und wir danken den damit betrauten Kolleginnen und Kollegen, dass sie für uns alle eine gute Grundlage für unsere Arbeit angeboten haben.

Die Pandemielage im Frühjahr veranlasste die Universität, die Beschäftigten aufzufordern, auf Arbeiten vor Ort zu verzichten und, soweit möglich, im Home-Office zu arbeiten. Videokonferenzen ersetzen seitdem weitgehend Besprechungen und die Bedeutung elektronischer Unterstützung der Lehre ist dramatisch gewachsen. Ein vollwertiger Ersatz für die Tätigkeit vor Ort ist das sicher nicht. Trotz einiger Unzulänglichkeiten wünschen sich jedoch viele Beschäftigte, mit der Flexibilität der neuen Möglichkeiten auch mittel- und langfristig ihr Arbeitsumfeld zu gestalten.

Die Anforderungen der Lehre bedingten einen erheblichen Ausbau der Kapazitäten der an unserer Hochschule eingeführten Programmsysteme zur Unterstützung der Lehre. Das Videokonferenz-Angebot - bis zum Frühjahr stand lediglich die Plattform DFN-Conf mit einer den neuen Anforderungen nicht entsprechenden Kapazität zur Verfügung - musste drastisch ausgebaut werden. Unsere Universität hat dafür zwei auf eigenen Rechnern bereitgestellte Systeme, Big-Blue-Button und Jitsi, eingeführt. Zusätzlich wurde von einem Cloud-Anbieter das System Zoom für ein Jahr lizenziert.

Grundsätzlich haben sich die drei Systeme bewährt. Für Zoom konnten die datenschutzrechtlichen Fragen allerdings bis heute nicht abschließend geklärt werden. Das Grundrecht des Schutzes persönlicher Daten steht in der europäischen Menschenrechtskonvention und die EU-Datenschutzgrundverordnung legt fest, dass die Datenverarbeitung ausreichend zu begründen und zu dokumentieren ist und was bei der Verarbeitung der Daten zu beachten ist. In der Regel ist dies kein Problem. Es gibt, auch unabhängig von der Pandemie, gute Gründe für den Einsatz von Videokonferenzen und ein angemessener Schutz der Daten ist mit ausreichender Sachkunde recht einfach zu gewährleisten.

Auch amerikanische Firmen, wie z. B. der Anbieter Zoom, können eine angemessene Sicherheit der Daten grundsätzlich anbieten. Sie unterliegen allerdings amerikanischem Recht und dies sieht, unabhängig vom Besitz der Daten und vom Ort der Datenspeicherung, die Herausgabe aller Daten an amerikanische Geheimdienste vor. In seinem Urteil C311/18 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Juni 2020 festgestellt, dass diese Auflage nicht mit dem europäischen Datenschutzrecht vereinbar ist. Den Aufsichtsbehörden hat der EuGH auferlegt, sicherzustellen, dass die für die Verarbeitung von Daten getroffenen Vereinbarungen europäischem Recht genügen. Die bestehenden Vereinbarungen (Standardvertragsklauseln) genügen den Anforderungen offenbar nicht und die Verhandlungen neuer Vereinbarungen sind noch nicht abgeschlossen. Das Ergebnis dieser Verhandlungen bleibt abzuwarten und bei einer möglicherweise von der Dienststelle gewünschten Verlängerung des Einsatzes des Produkts ist nun zu hinterfragen, mit welchen zusätzlichen Maßnahmen die Sicherheit der Daten gewährleistet werden wird.

Schon im Rechenschaftsbericht 2019 hatten wir berichtet, dass die Hochschulen des Landes zukünftig neue Software durch Konsortien der Hochschulen in Pilotprojekten einführen und die Software nachfolgend den übrigen Hochschulen zur Verfügung stehen wird. Zur Organisation des Prozesses wurde die Digitale Hochschule NRW (DH-NRW)¹ gegründet, der das Land für diesen Zweck innerhalb der kommenden Jahre ca. 50 Mill. € zur Verfügung stellt. Die im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) vorgesehene frühzeitige Information der Personalräte kommt dabei, wie schon damals befürchtet, zu kurz. Soweit absehbar, werden die Bedingungen der Einführung der Software durch die Pilotprojekte weitgehend vorgeben und können von der einzelnen Hochschule bei der Einführung im eigenen Haus kaum modifiziert werden. Alternative können dabei grundsätzlich nicht in Erwägung gezogen werden, da der Zugriff auf die von den Hochschulen für die Finanzierung der Softwareeinführung benötigten Fördermittel nur über die DH-NRW möglich ist.

¹<https://www.dh.nrw>

Wir werden als Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der UDE die weiteren Entwicklungen kritisch im Blick behalten.