

# **Informationen**

des Personalrates der künstlerisch  
und wissenschaftlich Beschäftigten

Universität Duisburg-Essen

März 2015

---

## **Rechenschaftsbericht 2014**

# **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>15</b>
<b>Links von Interesse</b>	<b>16</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 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 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](mailto:prwiss@uni-due.de) erreichbar; vertrauliche Mitteilungen sollten jedoch auf diesem Wege nicht gemacht werden.

## **Personalia**

Im Jahr 2014 hat sich eine Änderung in der personelle Zusammensetzung des Personalrates ergeben. Frau Dr. Rosemarie Neumann, langjähriges Mitglied des PR wiss., ist im September 2014 in den Ruhestand gegangen. Mit Frau Dr. Neumann verliert der PR wiss. ein Mitglied „der ersten Stunde“. Ihr sachkundige Rat und ihre langjährige Erfahrung wird dem Gremium künftig fehlen. Wir möchten der Kollegin an dieser Stelle nochmals herzlich danken für ihr Wirken im PR wiss. verbunden mit dem Wunsch für einen ausgefüllten Ruhestand. Gemäß der Wahlliste ist Herr Dr. Ingo Janiszczak als ordentliches Mitglied nachgerückt.

## **Webseite**

Außerdem empfehlen wir, die Homepage des Personalrats zu besuchen:

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

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

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

## **Personalratssitzungen**

Der Personalrat tagt wöchentlich mittwochs. Im Berichtszeitraum (08.01.14 bis 17.12.14) haben 49 ordentliche Sitzungen stattgefunden.

## **Beteiligung des Personalrates**

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

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

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

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

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

## **Statistischer Überblick über das Jahr 2014**

Die Tabellen belegen, in welchem Umfang Einstellungen und Weiterbeschäftigungen mit Verträgen von kurzer Dauer erfolgen. Im Bereich TV-L-Beschäftigten wird eine große Anzahl der Verträge – vor allem Weiterbeschäftigungen – immer noch mit Laufzeiten von weniger als 12 Monaten abgeschlossen. Die Begründungspflicht für diese kurzen Laufzeiten hat in den vergangenen Jahren daran wenig geändert. Ein Vergleich zwischen den Standorten zeigt, dass am Klinikum bei den Einstellungen im Bereich des TV-Ärzte/TdL Verträge mit 2 – 4 Jahren Laufzeit dominieren. Im ärztlichen Bereich ist durch die Regelung des § 30 TV-Ärzte/TdL zu Verträgen in der Facharztausbildung der Anteil der kurzfristigen Beschäftigungen geringer.

**Tabelle 1: Beteiligungspflichtige Maßnahmen Campus Essen / Campus Duisburg und Universitätsklinikum ab 09.01.14 bis 18.12.14 im Bereich des TV-L bzw. TV-Ä**

Maßnahmen	Camp. Essen & Duisburg	Klinikum	
		TV-L	TV-Ä
Auflösungsvertrag	138	45	
Aufgabenänderung	78	37	
Änderung der Arbeitszeit	411	105	
Eingruppierungen und -stufungen, Übernahmen usw.	61	95	
Bestellung Sicherheits-, Gefahrgutbeauftragte usw.	7	0	
<b>Einstellung</b>	<b>516</b>	<b>130</b>	<b>149</b>
Einstellung (bis 6 Monate)	44	11	8
Einstellung (6 – 12 Monate)	68	7	15
Einstellung (1 – 2 Jahre)	133	50	23
Einstellung (2 – 4 Jahre)	242	60	93
Einstellung (über 4 Jahre)	20	1	4
Einstellung (unbefristet)	9	1	6
<b>Weiterbeschäftigung</b>	<b>1058</b>	<b>235</b>	<b>308</b>
Weiterbeschäftigung (bis 6 Monate)	285	68	36
Weiterbeschäftigung (6 – 12 Monate)	287	51	43
Weiterbeschäftigung (1 – 2 Jahre)	292	73	62
Weiterbeschäftigung (2 – 4 Jahre)	160	36	122
Weiterbeschäftigung (über 4 Jahre)	7	1	25
Weiterbeschäftigung (unbefristet)	27	6	20
<b>Stellenausschreibungen</b>	<b>489</b>	<b>33</b>	<b>68</b>
Kündigungen (inkl. In Probezeit)	0	2	
Sonstiges	81	9	

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

Wichtig für die Beschäftigten mit WHK-Verträgen ist die Wochenstundenzahl, da Verträge mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (ab 10 Wochenstunden) bei den Höchstbeschäftigungsfristen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) angerechnet werden, wenn nicht gleichzeitig die Einschreibung in einem weiterführenden Masterstudiengang vorliegt. Daher kann es unter Umständen sinnvoll sein, einen Vertrag mit einer Wochenarbeitszeit unter 10 Std. abzuschließen.

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

**Tabelle 2: Maßnahmen wissenschaftliche Hilfskräfte Campus Essen/Duisburg und Klinikum vom 08.01.2014 bis 17.12.2014**

<b>Maßnahmen</b>	<b>Camp. Essen &amp; Duisburg</b>	<b>Camp. Essen &amp; Duisburg</b>	<b>Klinikum</b>	<b>Klinikum</b>
<b>Stundenanzahl</b>	<b>&lt; 10 Std.</b>	<b>≥ 10 Std</b>	<b>&lt; 10 Std.</b>	<b>≥ 10 Std.</b>
<b>Einstellung</b>	<b>54</b>	<b>59</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Einstellung (bis 1 Monat)	0	1	0	0
Einstellung (1-3 Monate)	8	8	1	1
Einstellung (3-6 Monate)	12	26	3	1
Einstellung (6-12 Monate)	29	12	0	3
Einstellung (1-2 Jahre)	5	12	0	0
Einstellung gesamt/o.Std.z.	<b>113</b>		<b>9</b>	
<b>Weiterbeschäftigung</b>	<b>279</b>	<b>347</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Weiterbeschäftigung (bis 1 Monat)	2	6	0	0
Weiterbeschäftigung (1-3 Monate)	67	71	1	0
Weiterbeschäftigung (3-6 Monate)	107	134	2	1
Weiterbeschäftigung (6-12 Monate)	82	90	0	1
Weiterbeschäftigung (1-2 Jahre)	21	46	0	1
Weiterbeschäftigung gesamt/o.Std.z.	<b>626</b>		<b>6</b>	
Änderung der Arbeitszeit	85		4	
Stellenausschreibungen	148		0	
Auflösungsverträge	30		3	
Kündigungen	0		0	

Insgesamt hat der Personalrat allein im Bereich der Einstellungen und Weiterbeschäftigungen im vergangenen Jahr 3.159 (in 2013: 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.

Nach einem langen Beratungsweg sind im Jahr 2014 die „Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ vom Rektorat in zweiter Lesung verabschiedet und als Amtliche Mitteilung im Verkündungsblatt der UDE (Nr. 101 vom 08. Juli 2014) veröffentlicht worden. Die Leitlinien gehen auf eine Initiative der AG Mittelbau im Audit Familiengerechte Hochschule zurück, an der sich der PR wiss. aktiv beteiligt hat.

Der PR wiss. hat den Leitlinien in der vorliegenden Fassung zugestimmt; er sieht in ihnen einen ersten Schritt in die richtige Richtung. So hat die von uns nachdrücklich vertretene Forderung, dass der Eingangsvertrag für nicht promovierte Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter künftig nicht mehr ein, sondern zwei Jahre beträgt, Eingang in die Leitlinien gefunden.

Weitere Verbesserungen bestehen u.a. in folgenden Punkten:

- Bindung der Vertragslaufzeit an das Qualifizierungsziel.
- Jede Fakultät entwickelt künftig ein Dauerstellenkonzept. Um die Problematik der „Witwenverbrennung“ im Falle von Nachbesetzungen freiwerdender Lehrstühle zu vermeiden, sollen Dauerstellen im Idealfall nicht lehrstuhlgebunden sein.
- Keine unbezahlte Lehre mehr durch Drittmittelbeschäftigte.
- Die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen um Kinderbetreuungszeiten gilt künftig nicht nur für aus Haushaltsmitteln finanzierte Beschäftigte, sondern auch für Drittmittelbeschäftigte.

Trotz dieser und weiterer Fortschritte für die Beschäftigten hält der PR wiss. die Leitlinien in vielen Punkten noch für verbesserungsbedürftig, insbesondere bei den Regelungen für die Stellenkategorie der WHK: Im Sinne der Gleichbehandlung im wissenschaftlichen Mittelbau ist es zu vermeiden, WHK für die gleichen Tätigkeiten einzusetzen, zu denen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herangezogen werden. Ein solches Vorgehen schafft nach unserer Auffassung eine Zweiklassengesellschaft im wissenschaftlichen Mittelbau, da WHK nicht dem Tarifvertrag unterliegen und somit bei Entgelt, Urlaubsanspruch, Sozialleistungen und in der betrieblichen Altersversorgung weitaus schlechter gestellt sind. Auch nennen die Leitlinien keine Mindestlaufzeiten und Mindestvertragsumfänge. Der PR wiss. wird ein Auge darauf haben, dass die Ermessungsspielräume, die die Regelungen zu den WHK beinhalten, verantwortungsbewusst und im Sinne der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angewendet werden. Ebenso wird der PR wiss. in Gesprächen mit der Hochschulleitung auf eine Weiterentwicklung der Leitlinien hinwirken.

Seit 01.10.2014 wird die Einhaltung der Leitlinien bei den vorgelegten Maßnahmen vom PR wiss. strikt kontrolliert und die jeweilige Maßnahme bei Abweichungen von den getroffenen Regelungen mit der Dienststellenleitung erörtert.

Der PR wiss. würde es sehr begrüßen, wenn sich dadurch die Anzahl der vorgelegten Einzelmaßnahmen im Jahr 2015 signifikant verringern würde. Hauptziel ist selbstverständlich die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau. Daneben würde dies die Mitglieder des PR wiss. aber auch in die Lage versetzen, sich verstärkt den ebenfalls zahlreichen übergeordneten Sachthemen zu widmen.



Der PR wiss. bringt sich im Wege der prozessualen Beteiligung in zahlreiche Arbeitsgruppen ein, die im Vorfeld einer Maßnahme die Planungsarbeit leisten. Außerdem nimmt der PR wiss. mit beratender Funktion an den Senatssitzungen teil.

## **Gespräche mit der Dienststellenleitung**

In zwei gemeinschaftlichen Besprechungen 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:

- Situation der Lehrkräfte für besondere Aufgaben
- Einführung neuer Software (Campusmanagement, SAP)
- Entfristungsklagen
- Projekt Arbeitsplatz UDE

## **Personalangelegenheiten im Universitätsklinikum**

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

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

Auf die Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlich Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen mit Einsatzort am Universitätsklinikum werden unterschiedliche Tarifverträge angewendet: Die am Klinikum eingesetzten Natur- und Geisteswissenschaftler mit medizinischem oder humanwissenschaftlichem Bezug unterliegen dem TV-L,

während auf die Beschäftigungsverhältnisse der Ärztinnen und Ärzte der TV-Ärzte/TdL Anwendung findet.

Die im § 30 TV-Ärzte/TdL und hier insbesondere in dessen Abs. 2 getroffenen Befristungsregelungen schreiben vor, dass die sich in fachärztlicher Weiterbildung befindenden Ärztinnen und Ärzten bereits mit der ersten Weiterbeschäftigung mindestens eine solche Befristung ihrer Arbeitsverträge zu erhalten haben, die diese Kolleginnen und Kollegen 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 und Ärzten eine gewisse Planungssicherheit – auch in wirtschaftlicher, sozialer, familiärer und nicht zuletzt geographischer Hinsicht – ermöglicht werden. In der Zusammenarbeit mit der Dienststelle konnten im Berichtszeitraum (2014) in Hinblick auf die Befristungspraxis weitere Verbesserungen zugunsten der ärztlichen Kolleginnen und Kollegen erreicht werden, so dass nunmehr nicht selten über die Mindeststandards des § 30 TV-Ärzte/TdL hinausgehend (weiter-) beschäftigt wird.

Als unverändert nicht sachgerecht empfinden wir hingegen die Ausgrenzung von Ärztinnen und Ärzten mit sogenannten „patientenfernen“ Tätigkeiten aus dem Geltungsbereich des TV-Ärzte/TdL, 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.

Für alle wissenschaftlich Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen (TV-L **und** TV-Ärzte/TdL), die dem sog. „Mittelbau“ angehören, gelten nunmehr die in den *„Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“* (Amtliche Mitteilung Nr. 101 vom 08. Juli 2014) kodifizierten Mindeststandards. Bei der jeweiligen Laufzeit von befristeten Beschäftigungen konnte auch bei den dem TV-L unterliegenden Beschäftigten am Klinikum im Berichtszeitraum (2014) eine wesentliche Verbesserung erzielt werden, was sich aufgrund des Umsetzungsdatums der Leitlinien (01.10.2014) aber noch nicht in der Statistik zeigt. Der PR wirkt gegenüber der Dienststelle und im Falle des Klinikums insbesondere gegenüber dessen Personaldezernat konsequent auf die Einhaltung der Leitlinien hin. Diesbezüglich hat der PR ausgesprochen gute Erfahrungen gemacht! Die im Berichtszeitraum mitbestimmten Beschäftigungsverhältnisse am Klinikum haben sich in Hinblick auf deren Befristungsdauer erheblich verbessert, und viele Beschäftigte erfreuen sich nunmehr länger dauernder und somit *„Leitlinien“-*konformer Beschäftigungsverhältnisse! Wir erkennen hierin einen deutlichen Erfolg unserer diesbezüglich sehr beharrlichen Arbeit!

Es hat sich gezeigt, dass mit den „Leitlinien“ ein gutes Instrumentarium zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse – auch am Klinikum – geschaffen wurde. Dies betrifft insbesondere die am Klinikum eingesetzten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die gerade nicht dem TV-Ärzte und den darin enthaltenen Befristungsregeln, sondern dem TV-L unterliegen. Die Handhabung dieser „Leitlinien“ in der Zusammenarbeit mit der Dienststelle und insbesondere mit dem Personaldezernat des Klinikums ist weitgehend problemlos und hat sich ohne größere Anlaufschwierigkeiten fest etabliert.

Freilich bleibt noch viel zu tun, um – auch im internationalen Vergleich – konkurrenzfähigere, nämlich bessere, Konditionen für Ärztinnen und Ärzte sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler herzustellen und die Universität Duisburg-Essen und ihr Klinikum somit als besonders attraktiven Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Köpfe und Hände (!) darstellen zu können.

Wer als Krankenhaus- und akademischer Arbeitgeber nicht über die tarifvertraglichen und gesetzlichen Mindeststandards hinausgeht, indem er entsprechend längerdauernde Beschäftigungsverhältnisse und zusätzlich weitere günstige Arbeitsbedingungen anbietet – z. B. flexible Arbeitszeiten, bezahlte Freistellung und Finanzierung von Fortbildungsveranstaltungen, Bereitstellung von Kita-Plätzen – hat vor dem Hintergrund insbesondere des ärztlichen Arbeitsmarktes gravierende Probleme, gutes Personal zu gewinnen. Man schätzt, dass in Deutschland ca. 10–12.000 Arztstellen in Krankenhäusern unbesetzt und – mangels Interessenten – unbesetzbar sind. In NRW wird diese Zahl auf ca. 1.500 beziffert. Dies betrifft vor allem Stellen für Assistenzärztinnen und –ärzte in der fachärztlichen Weiterbildung, aber auch Vakanzen für klinisch erfahrene Fach- und Oberärzte, die in der Patientenversorgung und auch in Bezug auf die fachärztliche Weiterbildung der jüngeren Kolleginnen und Kollegen das unentbehrliche „Rückgrat“ bilden.

Vor dem Hintergrund des „leergefegten“ ärztlichen Arbeitsmarktes ist im Berichtszeitraum (2014) eine abermals zunehmende Anzahl aus dem Ausland kommender Assistenzärztinnen und –ärzte am Klinikum eingestellt worden. Diese Kolleginnen und Kollegen sind uns willkommen, helfen sie uns doch, eine etwaig drohende ärztliche Personalunterdeckung insbesondere in Hinblick auf die Patientenversorgung abzuwenden. Nicht selten anzutreffende mangelnde Kompetenz in der Beherrschung der deutschen Alltags- und „Medizinsprache“, und zwar sowohl in der mündlichen und schriftlichen Arzt-Arzt- als auch Arzt-Patienten-Kommunikation, führt allerdings nicht selten zu Problemen im klinischen Alltag. Es kommt hinzu, dass es sich bei diesen Kolleginnen und Kollegen in der übergroßen Mehrzahl um junge Ärztinnen und Ärzte handelt, die am Anfang ihrer fachärztlichen Weiterbildung stehen, und insofern die „sattelfeste“ Beherrschung der deutschen Sprache eine besondere Wichtigkeit besitzt. Den erfahreneren Kolleginnen und Kollegen auf den einzelnen Stationen und in den einzelnen Instituten gebührt unseres Erachtens großer Dank und große Aner-

kennung, die aus dieser Situation resultierende Mehrbelastung (!) so gut zu meistern und eine so hervorragende Integrationsleistung tagtäglich zu erbringen!

Gewissermaßen eine „Dauerbaustelle“ stellt die seit vielen Jahren unverändert unregelmäßige Beteiligung sogenannter nachgeordneter Ärztinnen und Ärzte an den aus wahlärztlicher Behandlung erzielten Erlösen dar (sog. „Poolbeteiligung“). Hierüber wurde mit der Dienststelle auf verschiedenen Ebenen mehrfach gesprochen. Zu einem substantiellen Fortschritt in der Angelegenheit ist es allerdings auch im Jahre 2014 leider nicht gekommen, obwohl der Anspruch sog. nachgeordneter Ärztinnen und Ärzte auf Beteiligung an den aus wahlärztlicher Behandlung resultierenden Erlösen (sog. „Poolbeteiligung“) in verschiedenen Rechtsnormen redundant begründet ist.

----

Die Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. des Vorstands des Universitätsklinikums Essen sind gemäß „Vergütungsoffenlegungsgesetz“ vom 17.12.2009 zu veröffentlichen. Die diesbezüglichen Angaben finden sich unter folgendem Link:  
[http://www.uk-essen.de/fileadmin/EBOOKS/Jahresbericht\\_2013/](http://www.uk-essen.de/fileadmin/EBOOKS/Jahresbericht_2013/)

Siehe dortige Seite 110-111 von 114!

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

2014 haben den PR wiss. auch zahlreiche Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beschäftigt.

Das Thema Trinkwasser stand in den zurückliegenden Monaten regelmäßig auf dem Plan: Probleme gab es in den Liegenschaften Schützenbahn und Leimkugelstraße und sowie im Bereich Campus Essen V13-V17. Während nach Umbaumaßnahmen in den beiden letztgenannten Gebäuden inzwischen wieder Trinkwasserqualität vorhanden ist, wird der Personalrat auch in diesem Jahr das Geschehen um die Wiederherstellung einer Warmwasserversorgung in Trinkwasserqualität in der Schützenbahn aufmerksam begleiten müssen. Ein positives Ergebnis der Bemühungen von PR wiss. und der Stabsstelle für Arbeitssicherheit ist, dass für den Gebäudekomplex V13–V17 inzwischen ein Wassersicherungsplan vorliegt.

Die Notfallorganisation an unserer Universität wurde im vergangenen Jahr von einer externen Firma analysiert. Bei besonderen Ereignissen oder technischen Störungen, die zu gefährlichen Arbeitssituationen führen können, muss gewährleistet sein, dass die betroffenen Personen alarmiert werden und zügig Maßnahmen der Soforthilfe

oder Gefahrenabwehr eingeleitet werden. Selbstredend stand daher auch dieses Thema auf dem Arbeitsplan des PR wiss.

Wie gewohnt hat sich der PR wiss. an zahlreichen Arbeitsplatzbegehungen der Fachkräfte für Arbeitsschutz beteiligt.

Durch aktive Beteiligung des PR wiss. am Arbeitsschutzausschuss (ASA) der Universität zählten u.a. diese Themen zu den TOPs der Sitzungen:

- Anregung: Zusammenstellung einer schriftlichen Information zum gesetzlichen Unfallversicherungsschutz einzelner Personengruppen an der Universität, insbesondere der Stipendiaten
- Entwicklung einer UDE-spezifischen Musterbetriebsanweisung (sie liegt inzwischen als Entwurf vor und soll auch ins Englische übersetzt werden.)
- Umstellung der alten Vorsorgekartei auf das SAP-System
- Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Umbaumaßnahmen
- Analyse des Unfallgeschehens an der UDE

An der Spitze der Stabsstelle Arbeits- und Umweltschutz hat es in der Mitte des Jahres einen Wechsel gegeben. Der PR wiss hat es sehr begrüßt, dass Frau Weinmann nach dem Ausscheiden von Frau Wenzel die Leitung der Stabsstelle übernommen hat und so auf dieser Position ihre langjährige Erfahrung einbringen kann.

## **Projekt Arbeitsplatz UDE**

Wesentlich geprägt wurde die Arbeit beider Personalräte, also auch die des Personalrats der künstlerisch und wissenschaftlich Beschäftigten, durch das Projekt „Arbeitsplatz UDE“, in dessen Rahmen im Frühjahr 2014 eine Befragung aller Beschäftigten der Hochschule stattgefunden hat.

Zum Hintergrund: Im Zeitraum Okt. 2012 bis Dez. 2014 hat der Europäische Sozialfonds das Ver.di-Projekt „Campus der Zukunft – Gute Arbeit an NRW-Hochschulen“ gefördert. Ziel dieses Projektes war es, Personalräte der NRW-Hochschulen einerseits durch spezifische Schulungen, andererseits durch „Learning by Doing“-Projekte für künftige Herausforderungen fit zu machen. Die Universität Duisburg-Essen war eine von fünf Schwerpunkthochschulen, da sie die einzige Hochschule war, deren beide Personalräte - unterstützt durch die Hochschulleitung - an dem Projekt teilgenommen haben.

Für das „Learning by Doing“-Projekt der UDE galt es ein Thema zu finden, in dem sich beide Beschäftigtengruppen, die wissenschaftlich Beschäftigten wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, wiederfinden konnten. Daraus entstand die Idee, den Arbeitsplatz UDE in Form einer Beschäftigtenbefragung näher zu betrachten. Dabei sollte das Augenmerk auf zwei Themenfelder gerichtet werden: zum einen auf die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, zum anderen auf die Situation des technischen Personals.

Nach umfangreichen Vorarbeiten wurde im Frühjahr 2014 eine Beschäftigtenbefragung als Vollerhebung an den Campi Duisburg und Essen durchgeführt, an der auch das professorale Personal teilnehmen konnte. Als Erhebungsinstrument diente der DGB-Index Gute Arbeit (DIGA), der eigens für die Nutzung im Hochschulraum modifiziert und um UDE-spezifische Fragen zum Gesundheitsmanagement sowie der Situation des technischen Personals ergänzt wurde. Damit basiert die UDE-Befragung auf einem erprobten, zuverlässigen Instrument, das Auskunft über die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten gibt und überdies die Möglichkeit eröffnet, die Ergebnisse bei Bedarf mit anderen DIGA-Befragungen zu vergleichen.

Nachdem die Personalräte in diversen Informationsveranstaltungen im Senat, den Fakultäten und Betriebseinheiten die Erhebung vorgestellt hatten, waren im Frühjahr 2014 insgesamt über 4.000 Beschäftigte aufgerufen, sich an der online durchgeführten Befragung zu beteiligen. Nahezu 50% der Beschäftigten beteiligten sich an der Befragung und sorgten damit für eine eindrucksvolle Resonanz und in jeder Hinsicht repräsentative und belastbare Ergebnisse, die in einer Informationsveranstaltung am 27. Mai 2014 der Hochschulöffentlichkeit vorgestellt wurden. Dabei zeigt sich ein vielschichtiges Bild, das einer genauen Analyse bedarf und an vielen Stellen nach Verbesserungen der Arbeitssituation ruft.

Zwischenzeitlich wurde ein Lenkungsausschuss ins Leben gerufen, der sich paritätisch aus jeweils drei Vertretern des Rektorates und der Personalräte zusammensetzt und sich bisher dreimal getroffen hat. Aufgabe des Lenkungsausschusses ist es, Handlungsfelder zu identifizieren, Maßnahmen zu initiieren und über deren Umsetzung zu wachen. Aus Sicht der Personalräte erweist sich der Diskussionsprozess mit dem Rektorat bisher als ausgesprochen schwierig und zäh, sodass noch keine Ergebnisse zu berichten sind. Den Personalräten geht es nämlich nicht darum, in erster Linie die Anzahl der gesundheitsfördernden Angebote, in denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nicht zuletzt durch Verhaltensänderung, selbst optimieren sollen, zu erhöhen. Vielmehr erachten wir es angesichts der Befragungsergebnisse als geboten, ernsthaft über die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements nachzudenken. Schließlich geht es den Personalräten nicht um die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern um die Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse.

## IT-Projekte

Zwei große Projekte standen in den letzten Jahren im Mittelpunkt der Personalratsarbeit im Bereich der IT-Systeme: die Einführung des Haushaltsverwaltungssystems SAP und der Software „HiSinOne“ zur Unterstützung des „Campusmanagements“. Letztere wurde am 01.07.2014 in den Regelbetrieb überführt; der Abschluss der SAP-Projektphase steht unmittelbar bevor.

An SAP haben sich die Beschäftigten der Hochschule mittlerweile wohl überwiegend gewöhnt. Das angekündigte Ende der Projektphase gibt Anlass, Bilanz zu ziehen. Zweifellos hat die Software ihre Vorzüge; sie ermöglicht der Hochschule, z.B. einen Jahresabschluss schneller vorzulegen als mit dem vorherigen System. Auch gesetzliche Vorgaben wie z.B. des Beschaffungsrechts können besser und, vor allem, auch zuverlässiger eingehalten werden. Damit kann die Hochschule die Auflagen der Rechnungsprüfung und des Ministeriums erfüllen und den Dokumentationsauflagen für Drittmittelprojekte nachkommen.

Während die Hochschule insgesamt von diesen Vorteilen profitiert, konzentriert sich der mit der Anwendung der Software verbundene zusätzliche Aufwand vorwiegend auf einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen. Teilweise ist der Mehraufwand neuen Anforderungen geschuldet; in vielen Fällen ließe er sich jedoch vermeiden. Die Personalräte sind aufgrund einer Dienstvereinbarung berechtigt, auf die Verbesserung der Software und die Optimierung der mit ihr zu bearbeitenden Verwaltungsaufgaben einzuwirken; sie werden zum Nutzen der Beschäftigten von diesem Recht Gebrauch machen.

Die für den Betrieb IT-Systeme des Campusmanagements erforderlichen Konzepte liegen weiterhin nur sehr unvollständig vor. Unverändert versichert die Dienststelle, die fehlenden Teile nachzuliefern. Für die Personalräte ist allerdings nicht erkennbar, ob an den betreffenden Konzepten überhaupt gearbeitet wird. Die Stellungnahme des behördlichen Datenschutzbeauftragten zu den Verfahren des Campusmanagements steht ebenfalls noch aus. Die Hochschule setzt die Verfahren seit Mitte 2013 ohne Zustimmung des Personalrats der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten auf der Grundlage des § 66 Abs. 8 LPVG NW als Notmaßnahme ein.

Im Bereich der Studierendenverwaltung (Bewerbung, Zulassung, Einschreibung und mit gewissen Einschränkungen auch Gebührenmanagement ) hat die Software „HiSinOne“ mittlerweile offenbar einen zufriedenstellenden Entwicklungsstand erreicht. Die für die Fakultäten unmittelbar relevanten Module befinden sich demgegenüber im Rückstand: Im Prüfungswesen entsteht durch Funktionalitätslücken zusätzlicher Aufwand, der von Sachbearbeiter(inne)n und Beschäftigten des wissenschaftlichen Mittelbaus zu leisten ist. Das Modul „Lehrveranstaltungsmanagement“ ist für 2017/2018 projektiert und wird weiterhin durch LSF auf der Basis des Altsys-

tems „HIS\_GX“ ersetzt. Prioritäten der Weiterentwicklung werden derzeit verhandelt; die Personalräte sind im „Steuerungskreis CampusManagement“ vertreten.

Weitere umfangreiche IT-Projekte wie „Voice over IP“, das TroubleTicket-System „OTRS“ und ein Cloud-Speicherservice sowie eine IT-Rahmendienstvereinbarung befinden sich aktuell im Mitbestimmungsverfahren.

## **Links von Interesse**

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

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

[http://www.gew-nrw.de/fileadmin/download/Hochschule/Arbeitsplatz\\_Hochschule\\_-\\_Ratgeber.pdf](http://www.gew-nrw.de/fileadmin/download/Hochschule/Arbeitsplatz_Hochschule_-_Ratgeber.pdf)

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

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

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

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

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