

## **Protokoll zur Teilpersonalversammlung im FB Medizin am 22.04.2015**

Eingeladen hat der Personalrat für 10:00 Uhr in den Hörsaal III des Fachbereichs Medizin.

### **Einladung zur Teil-Personalversammlung im Fachbereich Medizin**

Dekanat und Fachbereichsrat des Fachbereichs Medizin haben angesichts knapper Personalressourcen den Beschluss gefasst und mit Schreiben vom 18.11.2014 mitgeteilt, dass bei Neueinstellungen zu prüfen ist, ob der Personalbedarf auch durch fachbereichsinterne Umsetzung erreicht werden kann. Zudem wurde zur Identifizierung der globalen Personalausstattung die sog. Personalorientierungszahl (POZ) als Kennziffer eingeführt. Daraus lassen sich konkrete Umsetzungsmaßnahmen ableiten.

Aus Rückmeldungen und Anfragen von betroffenen Kolleginnen und Kollegen weiß der Personalrat, dass diese Absichten unklar und missverständlich kommuniziert worden sind. Daher lädt der Personalrat zu einer

### **Teil-Personalversammlung im Fachbereich Medizin am Mittwoch, dem 22. April von 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr im Hörsaal III des FB Medizin, Conradi-Straße, ein.**

Tagesordnung:

1. Begrüßung durch die Vorsitzende des Personalrats, Marianne Tittel
2. „Personal-Orientierungs-Zahl“ und „Umsetzung vor Neueinstellung“, vorgestellt vom Dekan des Fachbereichs Medizin, Prof. Dr. Schäfer
3. Verfahrensweise, Kommunikation und Ablauf einer Einzelmaßnahme, erläutert vom Personalreferenten Bertram Schmitt
4. Fragen der Teilnehmer der Teil-Personalversammlung an
  - a. Dekan Prof. Dr. Schäfer
  - b. Kanzler Dr. Nonne (eingeladen)
  - c. Personalreferent Schmitt
  - d. Leiter der Personalabteilung Hofmann (eingeladen)
5. Verschiedenes

Bitte nutzen Sie die Gelegenheit, aus erster Hand zu erfahren, welche Ziele der Fachbereich mit den Umsetzungsmaßnahmen verfolgt und wie die Verfahrensabläufe geplant sind. Sie können Ihre Fragen an die Personalverantwortlichen richten. Die Teilnahme an der Teil-Personalversammlung ist Ihr gutes Recht und wird als Dienstzeit voll anerkannt. Ermuntern Sie auch Kolleginnen und Kollegen zur Teilnahme: Wer weiß, wer als nächste oder als nächster betroffen sein wird?

Mit freundlichen Grüßen,  
Bernd Tautermann, Stellv. Vorsitzender des Personalrats

Nach der Begrüßung durch die Vorsitzende Marianne Tittel gibt Peter Müller eine einführende Erläuterung des Personalrats zu dieser Teilpersonalversammlung ab, die hier im Folgenden zu lesen ist:

Der Fachbereichsrat und das Dekanat des FB Medizin haben bedingt durch die finanziell angespannte Lage eine Formel beschlossen, wie ab dem Jahr 2015 die Institute und Arbeitsgruppen des Fachbereichs personell ausgestattet sein sollen. Diese Formel findet in der sogenannten **Personalorientierungszahl (POZ)** ihren Ausdruck.

In der Konkretisierung dieser Maxime wurde die Parole „**Umsetzung vor Neueinstellung**“ ausgegeben.

Zudem beobachtet der Personalrat mit wachsender Sorge, dass **befristete Beschäftigungsverhältnisse oder befristete Aufstockungen** mit Hinweis auf die schlechte Haushaltslage **nicht verlängert** werden, obwohl die Art und der Umfang der Aufgaben die Fortsetzung der Beschäftigungen dringend gebieten.

In der jüngeren Vergangenheit hat die Personalabteilung der Philipps-Universität Marburg häufiger Umsetzungen durchgeführt und dabei die rechtliche Auffassung vertreten, dies stehe ihr im Rahmen des dienstherrlichen Weisungsrechts zu, ohne dass hierfür eine Beteiligung der Personalvertretungen nötig sei.

Demgegenüber vertritt der Personalrat die Auffassung, dass nach § 81 (1) ein Mitwirkungsrecht des Personalrats bei „Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs“ besteht, ebenso bei „allgemeinen Festlegungen von Verfahren und Methoden von Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen“. Demnach ist das Vorhaben dem Personalrat zunächst formal als Maßnahme vorzulegen, was bisher nicht geschehen ist.

Der Personalrat bemüht sich derzeit um die Klärung der rechtlichen Positionen.

Der Personalrat hat einerseits Verständnis für das Bedürfnis der Dienststelle, das vorhandene Personal in Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen flexibel einsetzen zu wollen. Auf der anderen Seite werden von den Beschäftigten immer wieder Anfragen an den Personalrat und an die Personalabteilung gerichtet, ob durch einen „inneruniversitären Wechsel des Arbeitsplatzes“ Veränderungsmöglichkeiten für das Personal eingerichtet werden können. Leider sind die gemeinsamen Bemühungen des Personalrats, der Personalabteilung, der Schwerbehindertenvertretung, der Frauenbeauftragten und des Hochschulrechenzentrums trotz jahrelanger Bemühungen noch nicht zu einem praktikablen Ergebnis gelangt.

Bei Umsetzungen sind aus Sicht des Personalrats folgende Grundsätze zu beachten:

1. Die betroffenen Personen sind zu beteiligen und müssen Gelegenheit erhalten, sich mit einer angemessenen Bedenkzeit (mindestens 4 Wochen) zu äußern.
2. Umsetzungen dürfen für die Beschäftigten nicht zu Einkommensverlusten führen (gleiche Entgeltstufe, Zulagen, Arbeitszeiten etc.).

3. Das Anforderungsprofil der zu erfüllenden Aufgaben muss äquivalent sein (weder Über- noch Unterforderung).
4. Für die Übernahme zukünftiger Aufgaben müssen die Beschäftigten mit weiterqualifizierenden Ausbildungsmaßnahmen angemessen vorbereitet werden.
5. Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse werden nicht in befristete umgewandelt.

In den oben skizzierten Bestrebungen des Fachbereichs Medizin

- a. „Personalorientierungszahl“
- b. „Umsetzung vor Einstellung“
- c. Nichtverlängerung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Aufstockungen

wird die Absicht deutlich, Personalkosten insbesondere für das technisch-administrative Personal zu senken. Ob die „Personalorientierungszahl“ auf alle Bereiche der Medizin ohne die Berücksichtigung spezifischer Besonderheiten angewendet werden kann, bedarf der kritischen Überprüfung. Ebenso ist kritisch zu hinterfragen, ob das „überschüssige Personal“ hinreichend qualifiziert ist, um die zu erfüllenden Aufgaben erfüllen zu können. Ein Stellenabbau oder eine Verlagerung des Personals von einer Arbeitsgruppe in eine andere ist bestenfalls vorstellbar, wenn der Umfang der zu erfüllenden Aufgaben nachweislich rückläufig ist. Bei unverändertem Aufgabenkatalog oder bei gestiegenen Arbeitsanforderungen ist eine Reduzierung des Personalbestands nicht gerechtfertigt. Anderenfalls ist die Funktionsfähigkeit der Arbeitsgruppen gefährdet und eine Überlastung des verbleibenden Personals erscheint vorprogrammiert. Insofern sind von Umsetzungsmaßnahmen nicht nur einzelne Personen betroffen, sondern ganze Arbeitsgruppen und Institute.

Daher sieht der Personalrat den Tatbestand erfüllt, dass hier von der Leitung des Fachbereichs Medizin (Dekanat und Fachbereichsrat) die Absicht verfolgt wird, **allgemeine Grundsätze für die Bemessung des Personalbedarfs** aufzustellen. Hierbei hat der Personalrat mitzuwirken.

Der Personalrat hat die Beschäftigten des Fachbereichs Medizin zur heutigen Teilpersonalversammlung eingeladen, damit der Dekan des Fachbereichs Gelegenheit erhält, die Vorstellungen der Fachbereichsleitung zu präsentieren. Umgekehrt haben die Beschäftigten die Gelegenheit, Rückfragen an den Dekan zu richten.

Unabhängig von der noch ausstehenden Klärung der rechtlichen Aspekte über die Mitwirkungsformen der Personalvertretungen (Personalrat, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung) wäre dann ein Verfahren zu entwickeln, wie die Grundsätze konkret umgesetzt werden sollen.

Nach Auffassung des Personalrats folgt aus der Anwendung der Personalorientierungszahl eine klare Aussage, wie viele Personen in welchen Arbeitsgruppen im Ergebnis überzählig sind. Durch den Vergleich mit dem aktuellen Ist-Zustand sollte es möglich sein, eine vollständige Liste des Personals zu erstellen, das demnach für Umsetzungsmaßnahmen vorgesehen ist.

Es ist von zentraler Bedeutung, wie diese besondere Art der Personalentwicklung der Belegschaft gegenüber kommuniziert wird. Auch hierzu wird Dekan Schäfer erste Vorstellungen aufzeigen.

Im Anschluss daran begrüßt auch der Dekan des Fachbereichs Medizin, Herr Prof. Schäfer, die Anwesenden. Er ist dankbar, dass so viele Beschäftigte gekommen sind und dass ihm hier die Gelegenheit gegeben wird, die nötigen Informationen zu transportieren. Er räumt ein, dass es eine Vielzahl von Problemen und Missverständnissen gibt, denen er hiermit begegnen möchte.

Herr Schäfer erläutert, dass der Fachbereich das jährliche Budget durch das Präsidium zugewiesen bekommt, und die Höhe des Budgets seit 2001 im Wesentlichen unverändert geblieben ist. Dem gegenüber sind jedoch die Löhne und Gehälter beachtlich gestiegen, deshalb sind die Stellenpläne nicht mehr ausfinanziert, erklärt Herr Schäfer weiter. Er betont, dass das Dekanat an die Vorgaben des Präsidiums gebunden ist und meint wörtlich "das ist alles gar nichts Neues, das war schon immer immer so". Es gilt nun die Möglichkeiten zu prüfen, ob jede freiwerdende Stelle durch Umsetzung, statt durch Neueinstellung bestückt werden kann, so der Dekan. Er spricht ausdrücklich davon, dass es Einzelmaßnahmen bleiben und die meisten Beschäftigten gar nicht davon betroffen sein werden. Herr Schäfer gibt dem Vorredner Peter Müller völlig recht, dass die Regeln der Arbeitsverträge selbstverständlich einzuhalten sind. Er sagt, erforderlich ist eine Bedarfsanalyse gemessen an Lehre (= 1. Priorität!) und Forschung, da wegen der Sparmaßnahmen nicht jede freiwerdende Stelle wiederbesetzt werden kann. POZ ist nur eine Komponente in dieser Analyse, um eine rationale Grundlage zu haben, dann kommen zusätzliche Komponenten, wie z. B. Berufungszusagen, schon erbrachte Einsparungen des Bereich u. ä.

Prof. Schäfer stellt den Anwesenden mit seinem folienbegleiteten Vortrag dann dar, wie bei Umsetzungen vorgegangen werden soll, was im Dialog mit den Personalvertretungen entwickelt wurde:

- Pkt.1: Voraus geht, dass eine Stelle frei wird
- Pkt.2: Leitung der Abteilung oder Arbeitsgruppe od. ähnliches prüft Umsetzungsmöglichkeit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin aus besagtem Bereich
- Pkt.3: Beratung in Zusammenarbeit mit Abt./AG-Leitung, Dekanat, Personalvertretung
- Pkt.4: Mitteilung an den/die Betroffene(n) unter Beachtung seiner/ihrer Stellungnahme
- Pkt.5: danach Entscheidung des Dekanats
- Pkt.6: Umsetzung wird von Personalabteilung durchgeführt

Hierbei bittet Herr Schäfer um Unterstützung und weitere Anregungen, und die Vorsitzende Marianne Tittel erinnert an die befristet Beschäftigten und die befristet auf gestockten Mitarbeiter/innen.

Die erste Frage aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen lautet, um wie viele Umsetzungen es sich handeln wird? Der Dekan Herr Schäfer sagt, die Zahl bewegt sich vermutlich im niedrigen einstelligen Bereich, es ist aber schwer zu sagen, weil es ja von freiwerdenden Stellen abhängt. Hierzu muss man anmerken, dass sich in der heutigen Versammlung allein 4 Mitarbeiterinnen zu Wort melden, die bereits umgesetzt wurden, und zwar ohne Beachtung der von Herrn Schäfer angestrebten Verfahrensweise!

Ein Kollege aus dem Bereich der Genetik berichtet von 3 bereits umgesetzten TA Kolleginnen, ohne Beachtung von Pkt. 1-6 und erzählt weiter, er selbst ist bei Pkt. 5 "Unterrichtung durch den Vorgesetzten"!

Eine befristet beschäftigte Mitarbeiterin aus der Anatomie sagt, ihr Vertrag endet in 12 Wochen, sie ist in der Lehre mit Daueraufgaben tätig, hat aber auf ihren Antrag auf Verlängerung aus dem vergangenen November noch keinerlei Mitteilung! Herr Schäfer und Herr Schmitt erklären, es handelt sich um einen Spezialfall, den sie an dieser Stelle nicht behandeln wollen.

Es wird die Frage gestellt, was passiert, wenn die Mitarbeiter/innen, die ja angeblich die Wahl haben, nicht wechseln möchten? Dekan Schäfer antwortet, dann müssen die Gründe gegen die betrieblichen Erfordernisse abgewogen werden.

Der sachverständige Studierendenvertreter der Zahnmedizin, Herr Kusch, kritisiert, dass die Stellen von Zahnmedizinischen Fachangestellten in der Zahnklinik nicht besetzt oder verlängert werden, und darüber das eingenommene Geld noch an das UKGM geht! Herr Schäfer berichtet, die spezielle Situation der Zahnmedizin wird bei der Überarbeitung von Sondertatbeständen auch bei POZ im Dekanat ausführlich, und in Absprache mit Prof. Frankenberger, diskutiert. Der Bereich Zahnmedizin wird nochmal der genaueren Betrachtung empfohlen.

Ein Kollege sagt, wenn man einer 50% unbefristeten Stelle die 50% Aufstockung nicht mehr gewährt, kommt das einer Kündigung gleich. Die Betroffene arbeitet dort seit 16 Jahren und ihre Tätigkeiten sind klar Daueraufgaben!

Eine Kollegin der Parkinson AG fragt nach, wie hoch die Zielzahl der nicht wieder zu besetzenden Stellen ist, und wieviel bereits eingespart wurde. Sie meint, irgendwann einmal muss doch auch genug gespart worden sein und fragt den Dekan, wie er denn erkennen kann, wann genug gespart ist? Herr Daume wiederholt nochmal die Aussage, dass das Dekanat des Fachbereichs das Budget nicht steuert, sondern nur zugewiesen bekommt. 2015 wird das wohl in der gleichen Größenordnung wie 2014 geschehen, d. h. 28,3 Mio. € gesamt, und 3,... Mio. € sind einzusparen!

Eine weitere Kollegin meldet sich zu Wort. Ihre Umsetzung führte kurzerhand von Pkt. 1 direkt zu Pkt. 5 in der Liste der Verfahrenspunkte, die Dekan Schäfer vorgestellt hatte, und sie ist jetzt, was problematisch zu handhaben ist, in 2 Abteilungen tätig. Herr Schäfer betont zum wiederholten Male, dass die Sache bisher leider richtig schlecht gelaufen ist und richtet an die Kollegin seine große Bitte, die Angelegenheit im bilateralen Gespräch zu klären.

In der Zahnklinik werden bei 4 Zahnmedizinischen Fachangestellten Kolleginnen zum Mai d. J. die Aufstockungen nicht verlängert. Das haben sie letzte Woche erfahren, dabei steht aber ein Kurs mit 40 Studierenden an. Die Kollegin fragt, dann arbeiten wir also für das Land, aber das Geld, das wir verdienen, geht an UKGM? "So ganz einfach kann man das nicht sagen", antwortet Herr Schäfer. Peter Müller betont an dieser Stelle, der Aufgabenkatalog der Beschäftigten ist doch vom Umfang geblieben, daher muss das Personal mit seiner Aufstockung doch bleiben. Das nennt Herr Schäfer jetzt eine "Milchmädchenrechnung", das ist alles viel komplizierter. Peter Müller merkt an, dass Herr Schäfer immer betont, alles ist viel zu kompliziert, aber für die Kollegen/innen ist das alles ganz einfach, sie sind tatsächlich einfach die Leidtragenden!

Hier dann noch ein Wort von Herrn Schäfer in eigener Sache: "Ich bin der Verwalter eines Mangels", alles weitere erfordert politische Verhandlungen über das UKGM und dazu ist er seiner Meinung nach nicht der Ansprechpartner.

Eine Stelle in der Onkologie wurde auch nicht wieder besetzt und eine Kollegin aus dem Bereich fragt, wieso die Kollegen/innen keine Stellenübersicht bekommen die ihnen aufzeigt, wo sie alternativ "landen" können? Peter Müller spricht den seit langem in der Planung feststeckenden "Internen Wechsel des Arbeitsplatzes" = IWA und weist seitens des Personalrats auf die Dringlichkeit hin, dieses Instrument der Personalplanung und -entwicklung möglichst zügig fertigzustellen.

In der Vorklinik, der Humanmedizin und in weiteren Bereichen nehmen die Studierendenzahlen zu, da fehlen dann doch die Stellen und die Qualität der Lehre ist sicher nicht gewährleistet. Herr Schäfer behauptet an dieser Stelle, es wird jeder einzelne Fall überprüft.

Eine von Umsetzung betroffene Kollegin bekommt von ihrem Chef gesagt, er muss sparen und sie ist die Betreffende...aber erst zum Jahresende! Herr Schäfer verspricht, dass die "verbaselten" Verfahren der Umsetzungen, die erfolgt sind, geheilt werden!

Eine Kollegin aus der Anatomie ist von einer Umsetzung "auf Zeit" für 1 3/4 Jahr betroffen und fragt, was passiert danach? Dekan Schäfer stellt sich an dieser Stelle ausdrücklich persönlich für ein Einzelgespräch mit der Kollegin zur Verfügung.

Der Hygienebeauftragte der Zahnmedizin mahnt an, dass bei der Hygiene keine Vernachlässigungen geduldet werden können. Dem stimmt Herr Schäfer voll und ganz zu, und wird auch das mit Prof. Frankenberger besprechen.

Zum Abschluss der Versammlung sagt Herr Prof. Schäfer, alle bleiben im Dialog miteinander. Der Personalrat will den Beschäftigten helfen, soweit er kann. Er bietet weiterhin an, inhaltliche Informationen weiterzugeben und bittet die Kollegen und Kolleginnen, bei Bedarf den Kontakt mit dem Personalrat jederzeit aufzunehmen.