



UDS-INTERN

INFORMATIONEN AUS DEN BEIDEN PERSONALRÄTEN DER UNI DES SAARLANDES – DEZ. 2011

Der Personalrat stellt sich vor

In Fortsetzung unserer Reihe stellt sich heute Gabriele Krug, Mitglied des Personalrates für das Verwaltungs- und technische Personal vor.



Mein Name ist Gabriele Krug. Als Verwaltungsangestellte bin ich seit 1970 an der Universität des Saarlandes beschäftigt und konnte in verschiedenen Fakultäten und der Zentralen Verwaltung vielfältige Erfahrungen sammeln.

In der Personalvertretung gehöre ich der „Unabhängigen Liste“ an, die seit 1985 an der Universität des Saarlandes mit ihren Mitgliedern im Personalrat des Verwaltungs- und technischen Personals vertreten ist. Für die „Unabhängige Liste“ bin ich 1993 als Ersatzmitglied und ab 2005 als ordentliches Mitglied in den PRvtp gewählt worden.

Die „Unabhängige Liste“ setzt sich engagiert – unabhängig – sachlich und arbeitsplatzbezogen für die Interessen aller Beschäftigten ein und trägt ihren Teil dazu bei, im PRvtp mitzuwirken.

Prof weg! Was dann?

Gerade hat man mit seiner Doktorarbeit begonnen und seine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter angetreten und schon sind die auf-

wendig renovierten Räume des Lehrstuhls verwaist und eine Betreuung der Arbeit findet, wenn überhaupt, über Telefon aus der Ferne statt.

Gerade hat man sich als Schreibrkraft im toll ausgestatteten neuen Lehrstuhlsekretariat eingearbeitet, da muss man sich schon wieder an einen neuen Chef, neue Mitarbeiter und in die Tage gekommene Büroausstattungen gewöhnen.

Mit solchen Situationen müssen sowohl Mitarbeiter des wissenschaftlichen Personals als auch solche aus dem Verwaltungs- oder technischen Bereich häufig an Universitäten zurecht kommen. Die Erklärung hierfür ist ganz einfach: Um die Stars in Wissenschaft und Forschung an unsere Universität ziehen zu können, muss man tief in die Tasche greifen und geht das Risiko ein, bei nächster Gelegenheit schon wieder - diesmal mit leeren Taschen - in Rufabwehrverhandlungen zu stehen. In anderen Professionen laufen solche Verhandlungen freilich anders ab, und dort spricht man auch nicht von "berufen", sondern von "verpflichten", statt von "Bleibeverhandlungen" von "Ablösesummen". Die Exzellenz und Bestenauslese lässt sich der Steuerzahler in Bezug auf unsere Professoren so einiges kosten.

Wegen der professoralerseits nur mäßig empfundenen "Verpflichtung" bleiben allzu oft die Mitarbeiter und insbesondere diejenigen, die befristet beschäftigt und noch in der Qualifizierungsphase stecken, auf der Strecke. Aber auch die - viel zu seltenen - dauerhaft Beschäftigten, durchleben in solchen

Phasen eher weniger ein Hoch an Zufriedenheit im Beruf.

Solche Situationen sind schwierig und fast nicht verlustfrei zu handhaben. Umso wichtiger, dass sich ein verantwortungsbewusster Vor-

gesetzter mit einigen Vorkehrungen beschäftigt, die die Risiken auch für die Beschäftigten minimieren. So muss geklärt werden, wer die wissenschaftliche Betreuung, wer die Vorgesetztenposition übernimmt. Vor allem ist es wichtig, dies den Bediensteten auch mitzuteilen.

Aber auch die Bediensteten können sich auf eine solche Situation vorbereiten, indem sie sich rechtzeitig informieren und mit den für sie Zuständigen Kontakt aufnehmen. An erster Stelle wäre nach dem eigentlichen Vorgesetzten der Dekan als Verantwortlicher der Fakultät zu nennen, der nicht nur dienstrechtlich verantwortlich ist, sondern auch die Promotion vollzieht.

Wie uns die Erfahrung aus unseren Beratungsfällen aber zeigt, können die Bediensteten noch etwas tun: Sie können sich in den Fällen, in denen die Betreuung und Versorgung nicht funktioniert, rechtzeitig melden, damit die Situation in ihrem Sinne korrigiert werden kann, bevor sie nicht mehr zu retten ist. Mögliche Anlaufstellen wären hier auch die Personalräte.

Info über automatische externe Defibrillatoren (AED) an der Universität

Als weitere Maßnahme zur Optimierung der Ersten Hilfe an der Universität Saarbrücken wurden zwei automatische externe Defibrillatoren (AED) für die Reanimation aufgestellt. Standorte sind das Gebäude A4 4 (Campuscenter, Infopoint) und das Foyer der Mensa, Gebäude D4 1 (Haupteingangsbereich).

Diese Defibrillatoren sind speziell für den Laiengebrauch konstruiert. Durch eine einfache, sprachliche Menüführung können auch Unge-



übte das Gerät problemlos bei der Reanimation einsetzen. Von dem Defibrillator wird der Herzrhythmus analysiert und ggf. der Ersthelfer aufgefordert, durch Knopfdruck einen Elektroschock auszulösen. Eine Fehlbedienung ist damit ausgeschlossen.



Selbstverständlich ist wie bei jedem Notfall auch beim Einsatz eines AEDs der Rettungsdienst begleitend sofort zu rufen, damit frühzeitig die erweiterten Maßnahmen eingeleitet werden können. Die Erfolgsaussichten einer Defibrillation sind allerdings sehr viel besser, je früher man aktiv werden kann, so dass durch diese AEDs wertvolle und potentiell lebensrettende Zeit gewonnen wird. Für Fragen oder weitere Informationen können Sie sich gerne an den Betriebsärztlichen Dienst (Telefon 3753) wenden.

Dr. med. L. Schwarz

Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) an der Medizinischen Fakultät

Bereits 1995 stellte der Wissenschaftsrat (das höchste deutsche Wissenschaftsgremium) fest, dass medizinische Fakultäten geeignete Instrumentarien und Leistungskriterien für eine fakultätsinterne Mittelvergabe erstellen müssen, wenn sie ihre internationale Wettbe-

werbsfähigkeit sichern wollen (aus der Stellungnahme zur Entwicklung der Hochschulmedizin. In: Wissenschaftsrat: Empfehlungen und Stellungnahmen, 1995. Band 1, S 77ff. Wissenschaftsrat Köln, 1996). 1999 wurden diese Grundgedanken von der DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) aufgegriffen und wesentlich erweitert, im Speziellen um detaillierte Kriterien für eine Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) in den Medizinischen Fakultäten. Bei der LOM unterscheidet man grundsätzlich sogenannte "ex ante" und "ex post" Verfahren. Die Medizinische Fakultät der Universität des Saarlandes (UdS) rief 2003 ein solches "ex ante" Verfahren, HOMFOR (HOMburger FORschungsförderung) ins Leben, bei dem Mittel als LOM antrags-basiert vergeben werden. Im Jahr 2005 wurden auf der 90. Sitzung des Erweiterten Fakultätsrates der Medizinischen Fakultät erstmalig in diesem Rahmen ein Konzept für das Einführen einer "ex post" Vergabe von LOM Mitteln vorgestellt. Für eine angemessene Berechnung der LOM Mittel für erbrachte Forschungs- und Lehrleistungen war eine solide Datenbasis in Form eines Datenbanksystems essentiell. Im Jahr 2007 hatte sich die Medizinische Fakultät zu einer probeweisen Einführung der Datenbanklösung FACTScience entschlossen. Im Zuge der Evaluation wurden ebenfalls zwei Fachinformatiker eingestellt, um die initiale Installation und primäre Dateneinpflegung zu unterstützen. Im Jahr 2008 und 2010 erfolgte jeweils eine dedizierte Information der Personalräte durch den Dekan bzw. Forschungsdekan der Medizinischen Fakultät. Im Jahr 2010 wurde schliesslich die Produktivphase eröffnet und LOM-Mittel aufgrund der Daten in FACTScience erstmalig verteilt. Seitdem erfolgten bereits 3 vollständige LOM-Verfahren (LOM 2008 und LOM 2009 sowie LOM 2010).

Die Medizinische Fakultät vergibt LOM für Forschungsleistungen in einem transparenten Entscheidungsprozess. Hierbei werden jeweils die Hälfte der zur Verfügung stehenden Mittel basierend auf der Drittmittel- bzw. Publikationssituation vergeben. Die Berechnungsgrundlage hierbei ist die Kostenstelle des Instituts, der Klinik bzw. der Abteilung. Hierfür wurde der Personalbaum der Medizinischen Fakultät in FACTScience abgebildet, um eine zuverlässige Zuordnung zwischen Leistungsträger und Kostenstelle zu erlauben.



Der Wissenschaftsrat empfiehlt, sowohl Drittmittel- wie auch Publikationen wichtend in eine LOM-Vergabe mit einzubeziehen. Die Medizinische Fakultät folgte dieser Empfehlung. Drittmittelausgaben (DMA) werden entsprechend des Drittmittelgebers in zwei Kategorien gewichtet und gehen entsprechend ihres Faktors (1.0 oder 0.33) in die DMA Berechnung ein. Die Publikationsleistung wird sowohl nach Impact Faktor (IF) wie auch nach Autorenanteilen gewichtet. Autorenanteile werden nach einem Schema berechnet, das Erstautoren 33% des IF, Mittelautoren insgesamt 33% und Letztautoren ebenfalls 33% des Gesamt IF der Publi-



kation zuspricht. Hierbei werden grundsätzlich nur Autorenschaften gewertet, die mit der Adresse der Medizinischen Fakultät der UdS verknüpft sind. Der zu vergebende LOM-Anteil berechnet sich daher kumulativ für eine 3-Jahres Periode (z.B. LOM2010 – 2007 & 2008 & 2009) aus den eigenen DMA bzw. Publikationsanteilen, die mit der Gesamtmenge der in der Fakultät erwirtschafteten Anteile ins Verhältnis gesetzt werden.

Informationen über die DMA werden direkt aus Angaben der zentralen Verwaltung in Saarbrücken eingearbeitet, Publikationen werden aus öffentlich zugänglichen Datenbanken, wie PubMed und Medline nach entsprechenden Suchanfragen eingepflegt.

Die genauen Kriterien für die LOM Vergabe werden primär in der Forschungskommission der medizinischen Fakultät erarbeitet und in einem Vorschlag zusammengefasst. Die Forschungskommission besteht aus Mitgliedern des klinischen sowie vorklinisch/ theoretischen Fachbereichs. Vertreter des Mittelbaus, des technischen Personals sowie ein Studentenvertreter komplettieren die Kommission.

Für das notwendige hohe Maß an Transparenz erhält jede Kostenstelle eine zusammenfassende EMail, der sowohl die Datengrundlage (DMA und Publikationen) als auch die Gesamtpunkte in beiden Bereichen und die Gesamt-LOM zu entnehmen ist.

Notwendige Korrekturen können von den Kostenstelleneinhabern geltend gemacht werden und werden nach Überprüfung ebenfalls in FACTScience eingepflegt. Für diese Phase stehen in der Regel zwischen 4 und 6 Wochen zur Verfügung. Hiernach werden alle Zahlen erneut berechnet und die Vergabe der LOM Mittel auf die LOM Fonds der Kostenstellen veranlasst.

Jeder Kostenstelleneinhaber erhält hier noch einmal eine abschließende Aufstellung der LOM-Mittel und deren Berechnung.

Augenblicklich vergibt die Medizinische Fakultät für das Jahr 2011/2012 LOM-Mittel sowohl im "ex ante" (HOMFOR2012, HOMFOR exzcellent) wie auch im "ex post" Verfahren.

Für weitere Informationen über LOM in der Medizinischen Fakultät der UdS möchten wir auf unsere LOM-Seite (www.uniklinikum-saarland.de/de/forschung/lom) verweisen. Sie können ebenfalls den Forschungsdekan Prof. Dr. P. Lipp (+49-6841-162-6103 oder via forschungsdekan@uks.eu) kontaktieren.

Weiterbildung

Wichtiges Instrument der Personalentwicklung - nicht Kontrolle, sondern Schutz und Transparenz ist unser Anliegen

Sie haben ja sicher in letzter Zeit einiges in Sachen Weiterbildung des Verwaltungs- und technischen Personals gehört. Manch einer hat sich gar gefragt: „Wieso wollen die vom Personalrat denn mitentscheiden, ob ich an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen kann oder nicht?“

Kollegen und Kolleginnen, es geht uns nicht darum, ihnen Ihre Weiterbildungsmaßnahme zu versagen. Ganz im Gegenteil, wenn es nach uns geht, sollten alle Beschäftigten noch viel mehr Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen können als bisher. Der Personalrat hat bisher keine Schulung abgelehnt.

Weiterbildung gehört nach dem Saarländischen Personalvertretungsgesetz zu den mitbestimmungspflichtigen Personalmaßnahmen.

Warum uns die Maßnahmen bisher von der Dienststelle nicht zur Mitbestimmung vorgelegt wurden, lässt sich nicht nachvollziehen, obwohl

dies eine gesetzlich vorgegebene Pflicht des Arbeitgebers ist. Vielleicht dachten bisher auch alle, es wäre schon in Ordnung, so wie es gehandhabt wurde. Es gab ja auch bis vor kurzem keine Klagen. Das hat sich zwischenzeitlich geändert.

Aber, Gesetze einfach übergehen, sich einfach darüber hinweg setzen, finden Sie sicher auch nicht gut?

Warum wir als Personalrat gerade jetzt darauf bestehen, dass man uns jede Weiterbildung vorlegt, erklärt sich hierdurch von selbst. Aber es gibt auch noch andere Gründe. Und die erscheinen uns ebenso wichtig.

Die Zeiten, angesichts zu erwartender Sparmaßnahmen an der Universität, sind hart. Alle Zeichen deuten daraufhin, dass sie noch viel härter werden. Das über uns schwebende Damoklesschwert der bevorstehenden Sparhaushalte und weitere zu befürchtende Kürzungen ab 2014 lassen da genug Spielraum für so manche Planspiele.

Ein Beispiel - stellen Sie sich folgende Situation vor: Sie sind an einem Lehrstuhl beschäftigt und Ihr Lehrstuhlinhaber geht in Pension oder erhält einen Ruf an eine andere Universität und geht. Jetzt gibt es zwei Möglichkeiten.

Möglichkeit A:

Es kommt ein Nachfolger. Alles wird gut, vielleicht!!!! Ob man miteinander auskommt, ob man in das nun neue Konzept des Lehrstuhls passt, ist ja noch gar nicht gesagt.

Möglichkeit B:

Die Universität überlegt sich, evtl. aus Sparzwängen heraus, den einen oder anderen Lehrstuhl nicht weiter zu besetzen. Und das könnte zukünftig schon ab und an der Fall sein. Ab sofort würden Sie als Beschäftigte/r zum/zur hausinternen Bewerber/in. Zu allererst würde man innerhalb der Fakultät einen adäquaten Arbeitsplatz für Sie suchen. Scheitert dies, würde die Suche auf die gesamte Universität ausgeweitet. Eines aber



wäre in beiden Fällen gleich. Es stände immer die Frage im Raum, „was können Sie denn so?“

Haben Sie sich weitergebildet, können Sie mit den neuesten Programmversionen umgehen, wie sieht es aus mit der Pflege der Homepage des Lehrstuhls, mit den neusten Techniken, die wir in unserer Forschung anwenden etc.? Mit jedem Nein als Antwort schwinden Ihre Chancen, mit jedem Nein wird die Lage für Sie schwieriger.

Und eins ist dabei immer klar: Ohne einen Nachweis, eine Bescheinigung darüber, was Sie alles können, fehlen Ihnen wichtige Bausteine, die ihre Qualifikation belegen.

Wir möchten Ihnen hier kein Horrorszenerario aufzeichnen und Sie auch nicht verängstigen, aber eines haben wir im Laufe der Zeit gelernt. Sag niemals nie, manchmal kommt es schneller als man denkt. Also ist Vorsorge zu treffen, damit wir alle in eine halbwegs planbare berufliche Zukunft blicken können.

Warum wir Ihnen dies alles so schildern? Ganz einfach. Es gibt leider immer noch viel zu viele Vorgesetzte, die es als unnötig erachten, dass sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbilden mit den Argumenten:

„Dann fehlen Sie mir ja die ganze Woche, das können Sie doch bestimmt auch irgendwo nachlesen, wozu brauchen Sie das denn“, ist

immer noch allzu oft die Antwort auf die Frage nach Teilnahmegenehmigung an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Manche sehen den Erfolg des Lehrstuhls gar gefährdet, wenn nicht alle Beschäftigte, ständig da sind.

Und hier schließt sich nun der Kreis. Was bisher, trotz Aufruf einer Bedarfsumfrage in der Zeitung der Personalräte, nur sehr spärliche Resonanz brachte, stellt sich nun, nachdem wir in den letzten Wochen des Öfteren angesprochen wurden, doch als größeres Problem dar. Dies hat uns dazu bewogen, genauer hinzusehen.

Wir wollen wissen, wem eine Schulung nicht genehmigt wurde und warum. Wir wollen wissen, wer wann auf welche Schulung gehen darf und wer nicht. Bildung und Weiterbildung sind viel zu wertvoll, ein viel zu wichtiger Baustein der Personalentwicklung, als dass man dies einfach so vor sich hin dümpeln lässt.

Deshalb, Kolleginnen und Kollegen, werden wir ab sofort genauer hinschauen!!!

Die große Bitte von uns an Sie ist es, uns zu informieren, wenn Sie einen Kurs, eine Schulung beantragt haben. Nur dann haben wir eine Möglichkeit, die Maßnahmen und Entscheidungen zu überprüfen und gegebenenfalls nachzufragen. Es muss endlich die notwendige Transparenz in

dieses Thema gebracht werden. Wir gewinnen immer mehr den Eindruck, dass es nicht gerne gesehen wird, wenn die Personalräte für Transparenz in dieser Sache sorgen.

Auf Anträgen, im Netz, egal wo Sie auf die Weiterbildung stoßen, wird bezüglich der Mitbestimmung des Personalrates darauf verwiesen, dass der Personalrat die Beteiligung vorgeben würde.

Fakt ist, die Vorgaben macht das Gesetz und nicht wir. Es ist Aufgabe des Personalrates, auf die Einhaltung von Gesetzen zum Wohle der Beschäftigten zu achten.



**Wir wünschen allen
Kolleginnen und
Kollegen ein
frohes Weihnachtsfest
und ein gutes
und erfolgreiches neues
Jahr 2012 !**

Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt dieser Ausgabe sind die gewählten Vorsitzenden der beiden Personalräte.

Personalrat des Verwaltungs- und Technischen Personals:

Vorsitzender Helmut Lehnen
Geb. C5 5
Tel.: +49 (0)681 / 302-2688
Fax: +49 (0)681 / 302-4527
privtp@mx.uni-saarland.de

sowie

Personalrat des wissenschaftlichen Personals:

Vorsitzender Patrik Zeimetz
Geb. A5 4, EG Zi. 0.23-0.27
Tel.: +49 (0)681 / 302-2403
Fax: +49 (0)681 / 302-4716
persrat.wiss@mx.uni-saarland.de

Sie können uns auch gerne über unsere Redaktionsadresse kontaktieren:

Redaktion „UdS-Intern“

66041 Saarbrücken
Postfach 15 11 50
red-uds-intern@mx.uni-saarland.de
Ältere Ausgaben der UdS-Intern finden Sie im Archiv
<http://www.uni-saarland.de/udsintern>