



Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr |
Postfach 71 28 | 24171 Kiel

Minister

An die
Vorsitzende des
Bildungsausschusses des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
Frau Susanne Herold, MdL

Landeshaus

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 17/951

Kiel, 10. Juni 2010

8. Sitzung des Bildungsausschusses am 06.05.2010

Personalabbau im Universitätsklinikum Schleswig-Holstein Antrag der Fraktion der SPD; Umdruck 17/793

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

in o.g. Sitzung hatte ich zugesagt, zu den von der SPD-Fraktion mit Umdruck 17/793
gestellten Fragen schriftlich Stellung zu nehmen:

Existiert ein Konzept zur Reduzierung des Personalstandes am UK S-H?

Das UK S-H stellt sein Personalmanagement um. Die Modernisierung des UK S-H führt in allen Bereichen zu Veränderungen von Arbeitsabläufen. Der Vorstand treibt die Entwicklung des internen Arbeitsmarktes voran. Er hat nicht die Reduzierung des Personals zum Ziel, sondern stellt ein tragfähiges Zukunftskonzept dar, mit dem das UK S-H den Herausforderungen eines unsicheren Arbeitsmarktes begegnen und gleichzeitig zur Beschäftigungssicherung beitragen will. Es wurde eine betriebsinterne Arbeitsvermittlung („JOB intern“) gegründet. Diese steuert den Personalbedarf mit dem besonderen Ziel, gesundheitlich Beeinträchtigten beste Arbeitschancen zu ermöglichen.

Welchen Beratungs- und Beschlussstand hat dieses Konzept (Beschlussfassung im Vorstand, Zustimmung des Aufsichtsrats)?

Das Konzept ist vom Vorstand des UK S-H beschlossen worden. Es gab keine Notwendigkeit, es dem Aufsichtsrat gegenüber vorzulegen.

In welchem Umfang soll Personal abgebaut werden, um das Ziel eines ausgeglichenen Haushaltsabschluss zu erreichen?

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Haus verlassen, wird im Rahmen der Vakanzenprüfung festgestellt, ob die Stelle neu besetzt werden muss oder frei bleiben kann.

In welchen Bereichen des Klinikums sieht die Landesregierung Schwerpunkte eines möglichen Personalabbaus?

Es ist nicht Aufgabe der Landesregierung, Schwerpunkte eines möglichen Personalabbaus am UK S-H zu setzen. Dieses ist Aufgabe des Vorstandes des UK S-H. Der Vorstand des UK S-H nutzt die professionelle Vakanzenprüfung, um durch ein modernes Personalmanagement einerseits zur Beschäftigungssicherung beizutragen und andererseits die vorhandenen Ressourcen im Personalbereich optimal zu nutzen.

Wie steht die Landesregierung zu Berichten, wonach sog. Schwarze Listen hausintern kursieren, die leistungsgeminderte oder „schwierige“ Beschäftigte des UK S-H enthalten, die vorrangig aus dem Arbeitsverhältnis entlassen werden sollen?

Entsprechende Listen bestehen nach unseren Informationen nicht. Es sind wohl die Daten der internen Jobvermittlung gemeint. (s. auch Antwort Frage 1).

Unterstützt die Landesregierung über ihre Vertreterinnen und Vertreter im Aufsichtsrat ein derartiges Vorgehen?

Die ständige bedarfsgerechte Anpassung des Personalmanagements des UK S-H ist eine unternehmerische Aufgabe. Die Funktionsfähigkeit des internen Arbeitsmarktes durch aktives Matching zu verbessern, ist Teil eines modernen Personalmanagements im UK S-H, das von der Landesregierung begrüßt wird.

Wie soll nach den Vorstellungen der Landesregierung das Überstundenvolumen abgebaut werden, das nach Presseberichten bei fast 30.000 innerhalb eines halben Jahres liegt?

Es fallen zwar in verschiedenen Bereichen im UK S-H Überstunden an, die nach dem hiesigen Kenntnisstand aber auch wieder abgebaut werden können. Das diesbezügliche Management gehört in den Verantwortungsbereich des UK S-H.

Weiterhin wurde von Herrn Abg. Tietze folgende Frage gestellt:

Ist dem Wissenschaftsministerium bekannt, dass das UK S-H eine externe Beratungsgesellschaft beauftragt hat, eine Outplacement-Beratung vorzunehmen?

Beim UK S-H gibt es aktuell keine Outplacement-Beratung und eine entsprechende Beratungsgesellschaft wurde auch nicht beauftragt.

Mit freundlichen Grüßen


Jost de Jager