

Leuphana Universität Lüneburg • Personalrat • 31335 Lüneburg

An den Stiftungsrat und den Senat der
Leuphana Universität Lüneburg

Personalrat- Gesamtvorstand

Leuphana Universität Lüneburg
Personalrat
Scharnhorststraße 1
21335 Lüneburg

Fon 04131.677-7723
Fax 04131.677-7721
steffen@uni.leuphana.de

www.leuphana.de

Bankverbindung
Nord LB Hannover
Konto 106 032 261
BLZ 250 500 00

6. Juni 2008

**Stellungnahme des Personalrates zur Universitätsentwicklungsplanung der Leuphana
Universität Lüneburg 2008-2012 in der Entwurfsversion vom 28. Mai 2008 und zum Bericht der WKN
März 2008**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Bericht der WKN wird an verschiedenen Stellen die „enorme Arbeitsbelastung“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität herausgestellt, sowohl bezogen auf das Verwaltungspersonal als auch auf die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Arbeitsbelastung hat sich in den letzten Jahren immer mehr verdichtet, trotzdem war für die WKN ein großes Engagement und Motivation sichtbar (WKN Bericht S. 45). Es wird auch darauf hingewiesen, dass die weitere Umgestaltung der Uni nur gelingen kann, „wenn alle Mitglieder weiterhin motiviert mitarbeiten“.

Durch unklare Zuständigkeiten, übermäßige Arbeitsverdichtung und keine Aussicht auf persönliche Entwicklung sind immer mehr Kolleginnen und Kollegen am Ende ihrer Einsatzkraft. Zum Gelingen der Neuausrichtung sind aber alle Bereiche der Universität von Bedeutung. Dieses setzt eine Wertschätzung des Personals mit Sicht auf die Probleme die dort anstehen voraus.

Vor allem die verhältnismäßig vielen Neubesetzungen von hochrangigen Verwaltungsstellen auf der Präsidiumsebene für die Neuausrichtung bei gleichzeitiger nicht erfolgender Personalentwicklung in den „alten“ Bereichen, ist selbst dem bis dahin noch sehr motivierten Stammpersonal vom Personalrat aus nicht mehr zu vermitteln.

Auch, der nicht nur subjektive Eindruck, nur noch für die Abwicklung von alten Bereichen abgestellt zu sein, während die Neuausrichtung von extra hierfür neu eingestelltem und hochbezahltem Personal (für teilweise die gleichen Tätigkeit, die andere früher für bis zu 5 Gehaltsstufen weniger ausgeführt haben), betrieben wird, führt dazu, dass sich Kolleginnen und Kollegen immer weniger mit der neuen Universität identifizieren und in die innere Emigration abwandern.

Im WKN Bericht wird an verschiedenen Stellen entweder von der Schließung bestimmter Fächer oder von einer Überarbeitung des Angebotes gesprochen, da dieses derzeit zu breit ausgerichtet sei (WKN Bericht S. 31). Das betroffene Personal darf keinesfalls abgebaut werden, da die Unterausstattung der Universität nach wie vor eklatant ist.

Im Universitätsentwicklungsplan wird auf Seite 6 im Rahmen des Qualitätsmanagements die Verwaltungsreform angesprochen. Diese ist bereits in ihren Grundzügen in der zentralen Verwaltung in der Umsetzung. Eine neue Strukturierung der Fakultäten von drei auf vier sollte schnellstens umgesetzt werden, damit auch die Verwaltungsreform in den Fakultäten angesetzt werden kann. Die derzeitige Umsetzung der Verwaltungsreform in der zentralen Verwaltung zeigt zum einen, dass dieser Prozess langwieriger ist als ursprünglich gedacht, zum anderen, dass es immer wieder an den Schnittstellen zu den Fakultäten zu Problemen kommt. Durch die Etablierung der Gefäße, kommen weitere Schnittstellen sowohl zu den Fakultäten als auch zur Verwaltung hinzu. Gerade zwischen diesen Schnittstellen gestaltet sich die Arbeit der betroffenen Verwaltungskolleginnen und -kollegen im Moment höchst problematisch, da die einzelnen Abläufe und Aufgabenbereiche nicht ausreichend geklärt sind.

Für die Aufgaben der Fakultäten einerseits (S. 46 f), bzw. der Gefäße andererseits (S. 58 f), muss mehr Verwaltungspersonal zur Verfügung gestellt werden, wie es auch im Bericht der WKN gefordert wird (WKN Bericht S. 41).

Auf das Verwaltungspersonal kommen zahlreiche neue Herausforderungen zu. Beispielsweise wird das Ziel der stärkeren Internationalisierung der Universität auch in vielen Bereichen der Verwaltung mehr Fremdsprachenkenntnisse erfordern (S.62). Im Rahmen einer Personalentwicklung sollte dafür gesorgt werden, dass die Beschäftigten der Universität sich für diese neuen Anforderungsprofile qualifizieren können und ein den Anforderungen gemäßes Entgeld erhalten.

Im Rahmen der Gleichstellung (S. 63) sollte bei der Verwaltungsreform auch besonders auf das Gefüge innerhalb der einzelnen Entgeld- und Besoldungsgruppen geachtet werden. Nach wie vor besteht ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in diesem Gesamtgefüge. Tarifvertragliche und besoldungsrechtliche Instrumente sind vorhanden, um Ungleichheiten zu beseitigen. Diese Möglichkeiten sollten auch genutzt werden, um den Beschäftigten Anreize zu bieten und ihre berufliche Perspektive zu sichern.

Das Präsidium hat sich in der im Mai 2007 mit dem Personalrat und der Gewerkschaft ver.di geschlossenen Rahmenvereinbarung zur Verwaltungsreform bekannt, Instrumente zur Sicherstellung und Förderung der Beschäftigung an der Universität einzuführen und auszubauen. Dazu gehören Regelungen zu beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, der Ausbau von Teilzeitarbeit, berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten an der Uni durch die Einführung eines internen Arbeitsmarktes und den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2009.

Die in der Rahmenvereinbarung enthaltenen Maßnahmen müssen zügig umgesetzt werden, um die im WKN Bericht eingeforderte Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherzustellen und deren Motivation hierfür zu fördern.

Der Personalrat hat die Leuphana Universität Lüneburg als einer der größten Arbeitgeberin der Region auch immer im Zusammenspiel mit der Region gesehen. In diesem Zusammenhang setzen wir uns für einen Erhalt des Bachelor mit dem Major Sozialarbeit ein. Diese Fachrichtung gehört zu den Studiengängen der Uni-

versität, die auf eine lange regionale Zusammenarbeit bei der handlungsorientierten Vermittlung der Theorie in Verbindung mit Praxisprojekten zurück blicken können. Der ganzheitliche und gesamtgesellschaftliche Blickwinkel darf hier nicht außer Acht gelassen werden, wenn gerade der Bereich nicht weitergeführt werden soll, in dem sich absehbar die gesellschaftlichen Probleme in den nächsten Jahren verstärken werden. Die Förderung der bildungsarmen Schichten findet keineswegs nur in den Schulen statt.

Das Argument der WKN, die Sozialarbeit/Sozialpädagogik entspräche eher dem Fächerprofil einer Fachhochschule als einer Universität (WKN Bericht S. 36), steht im krassen Widerspruch zur Zusage während des Fusionsprozess, die Universität würde ein besonderes Profil erhalten. Ein Profil was sich aus beiden Vorgängereinrichtungen heraus bildet.

Diese Stellungnahme wurde am 05.06.2008 einstimmig vom Personalrat verabschiedet.

Mit freundlichen Grüßen

Dorothea Steffen
Christoph Kusche