



UdS-INTERN

INFORMATIONEN AUS DEN BEIDEN PERSONALRÄTEN DER UNI DES SAARLANDES – JUNI 2012

Personalversammlung des wissenschaftlichen Personals - Ereignisreichtum und politische Turbulenzen

Es war schon ein einschneidendes Ereignis, als unsere Ministerpräsidentin die Jamaika-Koalition aufkündigte und mehrere Minister aus dem Amt entließ und damit grundlegende Änderungen der politischen Rahmenbedingungen auf Landesebene auch für die Universität in Gang setzte.

Die Politische Lage auf Landesebene stellt sich nun komplett verändert dar und es bleibt abzuwarten und zu erforschen, ob die Hochschulen bei den Koalitionsverhandlungen als Verschiebemasse an der Waage des politischen Machtgefüges dienen oder ob Frau Ministerpräsidentin sie zur Chefsache erklärte, um sie in der einen oder anderen Richtung bevorzugt zu behandeln. Nach Gesprächen mit auf Landesebene politisch Agierenden, wie etwa unserem neuen Bildungsminister, Herrn Commerçon, oder dem CDU Landtagsabgeordneten, Herrn Theis, die den Personalrat beide schon in den letzten Jahren zu Gesprächen des Austauschs besuchten, liegt in der Wahrnehmung des Personalrates jedenfalls der Eindruck der Verschiebemasse deutlich vorn. Über die Sinnhaftigkeit einer Zuordnung der Wissenschaft zur Staatskanzlei kann man sich jedenfalls ausgiebig Gedanken machen und sie erscheint auf den ersten Blick nur wenig sinnvoller als die zum Wirtschaftsministerium. Die Zukunft wird es zeigen. Auch hinsichtlich der neuen Lehrerausbildung, die die Universität nun

schultern muss, hätte ich eher eine inhaltliche Nähe zum Bildungsministerium gesehen.

Was sich jedenfalls nicht geändert hat, das ist die Finanzlage unseres Landes. Die ist stabil schlecht und wird uns wahrscheinlich noch schmerzhaft Sparmaßnahmen aufzwingen. Ein wenig beruhigen können da die Aussagen unseres neuen Bildungsministers, der versicherte, dass auch die Ausgaben für die Hochschulen zu den Gesamtbildungsausgaben zählen, die ja von den größten Sparzwängen verschont werden und von der demographischen Rendite profitieren sollen. Von Schonung ist aber subjektiv nicht wirklich etwas wahrnehmbar und der Druck, der von Landesseite auf die Universität ausgeübt wird, hat wohl, wenn überhaupt, nur kurzzeitig während der Neukonstituierung der Regierung ausgesetzt.

Das ist für den Personalrat Motivation genug, dafür zu sorgen, dass die Belange der wissenschaftlichen Mitarbeiter auch in der politischen Diskussion nicht unter den Tisch fallen. Es sollen die neuen Zuständigkeiten sondiert und - sobald dort etwas Stabilität wahrnehmbar ist - wieder die hochschulpolitischen Sprecher der Landtagsfraktionen eingeladen werden und auch Kontakte zum Ministerium sollen geknüpft werden.

Auch bundesweit hat sich einiges ereignet. Die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst auf Bundes- und kommunaler Ebene fanden einen, im Vergleich zu den letzten Ergebnissen auf Landesebene guten Abschluss, den man im nächsten Jahr bei unseren ei-

genen Verhandlungen hoffentlich zum Vorbild nimmt.

Es gibt eine neue Entgeltordnung nach der sich auch die Eingruppierung von wissenschaftlichen Mitarbeitern richtet. Für uns lässt sich daraus leider bisher nicht viel konkretes ableiten und für Lehrkräfte sowie für Berufe aus der Informationstechnik fehlt diese Ordnung bisher noch völlig.

Für das wissenschaftliche Personal von großer Bedeutung sind sicherlich auch die Leitlinien und Handlungsempfehlungen, die die Hochschulrektorenkonferenz zum Umgang mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz verabschiedet hat. Die Tendenz dieser Empfehlungen kann durchaus als positiv empfunden werden. So ist dort beispielsweise zu lesen, dass „Qualifikationsziele zu vereinbaren sind, aus denen sich die Befristung ableitet, d.h. das Qualifikationsziel muss in der Befristungszeit erreichbar und wissenschaftlich ausführbar sein.“ Ebenso geht an die Fakultäten die klare Empfehlung, dass „Dauerstellenkonzepte aufgestellt werden, um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten.“

An zwei Stellen muss man aber dennoch schlucken.

1. Zum einen werden die Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes rechtfertigende Qualifizierungen folgendermaßen beschrieben: „Neben der Promotion und Habilitation bzw. habilitationsäquivalenten Leistung können das zum Beispiel Konzeption von Forschungsprojekten und dazugehörige Antragsstellung sowie



Projekteinwerbung sein, die Mitarbeit an einem einzelnen Forschungsprojekt, die Vorbereitung von Auslandsaufenthalten oder auch managementbezogene Tätigkeiten im Wissenschaftssystem.“ Dies stellt eine Banalisierung des wissenschaftlichen Arbeitens dar.

2. Weiterhin ist zu lesen: „Die Sicherung der Innovation in Forschung und Lehre erfordert ebenfalls die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen.“ dieser Ansicht schließt sich wohl offensichtlich auch das Bundesarbeitsgericht an. Aus Sicht der dauerhaft beschäftigten kann diese aber nur schlichtweg als diskriminierend empfunden werden. Bei Professoren verhindert ein sicheres Beschäftigungsverhältnis auch nicht die Fähigkeit zur Innovation. Viel mehr sollte man sich darüber Gedanken machen, wie man im alltäglichen Geschäft auch unbefristet beschäftigten Mitarbeitern wieder genug Luft und Freiraum zu eigener Kreativität geben kann und ob ein besseres Mengenverhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen hier nicht für Besserung sorgen kann.

Lehnt man sich ein wenig aus dem Fenster heraus und wagt einen europaweiten Blick, so wird man sogleich von einem Monstrum angerempelt, das uns die EU beschert hat: Die EU-Trennungsrechnung. Eigentlich dazu gedacht, Querfinanzierungen zu verhindern und somit dafür zu sorgen, dass EU-Gelder zweckgemäß eingesetzt werden, birgt die Trennungsrechnung erhebliche Gefahren und Beeinträchtigungen, von denen man sich wünschen würde, lieber nicht mit ihnen umgehen zu müssen. Beispielsweise müssen Wissenschaft-

ler ihre Arbeitszeit dokumentieren. Ich möchte nicht darüber nachdenken, was mit den damit wohl in vielen Fällen stattfindenden Dokumentationen von Vergehen gegen arbeitsrechtliche Vorschriften geschehen könnte. Leider ist die Trennungsrechnung jedoch ein Thema, mit dem wir werden umgehen müssen. Der Widerstand gegen diese Regelungen muss sich allerdings auf anderer Ebene formieren.

Dies ist aber auch ein Thema für eine gute Überleitung von der europaweiten Sicht zu uniweiten Betrachtungen. Auch an unserer Uni muss man nun entsprechende Regelungen finden. Der Personalrat ist hierbei mit den Planern in Kontakt und versucht seine Ideen und Bedenken einzubringen. Einige Punkte, die im Personalrat kritisch gesehen werden, sollen hier genannt werden:

1. Antragsformulare und –Modalitäten für Drittmittelprojekte dürfen nicht so gestalten werden, dass sich daraus Diskriminierungsmöglichkeiten, wie beispielsweise die Benachteiligung von erfahreneren Mitarbeitern, die ja bekanntlich teurer sind, bei der Stellenbesetzung, ergeben.

2. Die persönlichen Arbeitsweisen und Freiheiten von Wissenschaftlern dürfen nicht derart eingeschränkt werden, dass sich eine erhebliche Behinderung in der gewohnten Ausübung ihrer Aufgaben oder gar eine dienstrechtliche Ahndung dafür ergibt.

3. Die sich durch den zunehmenden Anteil an Drittmittelfinanzierungen ergebenden Risiken durch z.B. Fehlkalkulationen dürfen nicht von den Mitarbeitern getragen werden müssen.

Ein Ereignis, das die letzte Zeit erheblich geprägt hat und das mit einigen Turbulenzen in Verbindung gebracht werden muss, war mit Sicherheit die Wahl des alten und neuen Universitätspräsidenten, dem an dieser Stelle ein herzlicher Glückwunsch ausgesprochen sei. In einer Zeit, die sich natürlich dazu eignete, auch die Belange der wissenschaftlichen Mitarbeiter in der Prioritätenliste des amtierenden und damals wahrscheinlich künftigen Präsidenten nach oben zu bringen, hat der Personalrat eben dies versucht, indem Gespräche stattgefunden haben. Im Rahmen dieser Gespräche wurde dem Personalrat in vielen Punkten beigespflichtet und Unterstützung zugesagt. Man kann guten Gewissens sagen, dass sich der Personalrat zusammen mit dem Präsidenten eine solide Basis für ein vertrauensvolles und offenes Miteinander erarbeitet hat.

Eben in einer solch turbulenten Zeit kam - zeitlich extrem ungelegen - eine weitere wichtige Entwicklung hinzu. Der Universitätsentwicklungsplan durchlief in einigen Iterationen die Gremien, wurde zwischenzeitlich in Entwicklungslinien umbenannt und hat mittlerweile einen Status erreicht, der sich einem nicht wirklich leicht erschließt.

Eine sehr erfreuliche Entwicklung hat das Projekt der Personalentwicklung genommen. Mit Frau Marx konnte eine kompetente und umgängliche Mitarbeiterin gewonnen werden. Die Personalräte sind in einer sehr konstruktiven Art in die Vorgänge eingebunden, indem Sie in der Lenkungsgruppe vertreten und tätig sind. So will man mit diesem Projekt die Personalentwicklung auf solide Füße



stellen, um dem weit verbreiteten und gefürchteten Bild einer misslungenen Personalentwicklung, die man eher als Personalabwicklung bezeichnen könnte, entgegenzuwirken.

Innerhalb dieses Projektes kann und soll nun auch ein „Kodex der Guten Praxis“ entwickelt werden, der als Leitlinie zu einem guten und verantwortungsvollen Miteinander dienen soll. Insbesondere sollen hiermit auch dem Führungspersonal Leitlinie für eine gelungene Personalführung an die Hand gegeben werden.

Große Sorgen hat der Personalrat im neu gegründeten HIZ. In der auf dem Umwege über das ITS erreichten Zusammenlegung von Rechenzentrum, ITM und der entsprechenden Einrichtung der HTW, ist die Personalsituation derart angespannt, dass sofort gehandelt werden muss. Selbst wenn man die Verluste der letzten Zeit auf dem Arbeitsmarkt mit den bescheidenen Mitteln des öffentlichen Dienstes wird ausgleichen können und die notwendigen Verstärkungen zur Gewährleistung eines sicheren Betriebes und ausreichenden Dienstangebotes wird durchführen können, droht doch schon der nächste Engpass durch das Ausscheiden von in ihrem Erfahrungsschatz und ihren Fähigkeiten fast – das fast kann bei der im öffentlichen Dienst üblichen Bezahlung durchaus gestrichen werden - unersetzbaren langjährigen Mitarbeitern.

-pat

Prekäres Arbeiten an der Universität & die Sparpolitik der Landesregierung

Entgegen der landläufigen Meinung ist das Arbeiten an deutschen Hochschulen alles andere als privilegiert, es sei denn man hat den Professorenstatus. Unterhalb dieser Ebene ist die weitüberwiegende Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse prekär. Mit anderen Worten: Ihnen fehlt die soziale Sicherheit, meist durch Befristungen, die sich fortlaufend wiederholen und entweder nie oder nur nach längerer Zeit in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übergeleitet werden. Diese Befristungen bringen neben materieller Unsicherheit weitere Beeinträchtigungen mit sich, wie psychosoziale Belastungen, die sich in gesundheitlichen Problemen oder gesundheitsschädlichem Kompensationsverhalten niederschlagen können, unsichere Lebens- und Familienplanung sowie Altersvorsorge und erhöhtes Risiko arbeitslos zu werden. Speziell für Wissenschaftler, die bereits seit vielen Jahren auf befristeten Stellen sitzen, ist das Risiko erwerbslos zu werden, erhöht: Ihre Qualifikation ist gegenüber jungen Absolventen nicht mehr konkurrenzfähig und auf dem Arbeitsmarkt hat man mit einem Alter um die Mitte vierzig nahezu keine Chance mehr auf eine Anstellung. Die soziale Lage ist in solchen Situationen desolat, zumal viele der Angestellten keine Vollzeitstelle haben und die Sozialleistungen entsprechend gering ausfallen. Diese Szenarien stellen keine Ausnahmefälle dar: Der Hochschulforscher Mathias Neis gab in einem Interview mit dem Onlinemagazin Telepolis vom 19.04.2011 an, dass zwischen 85

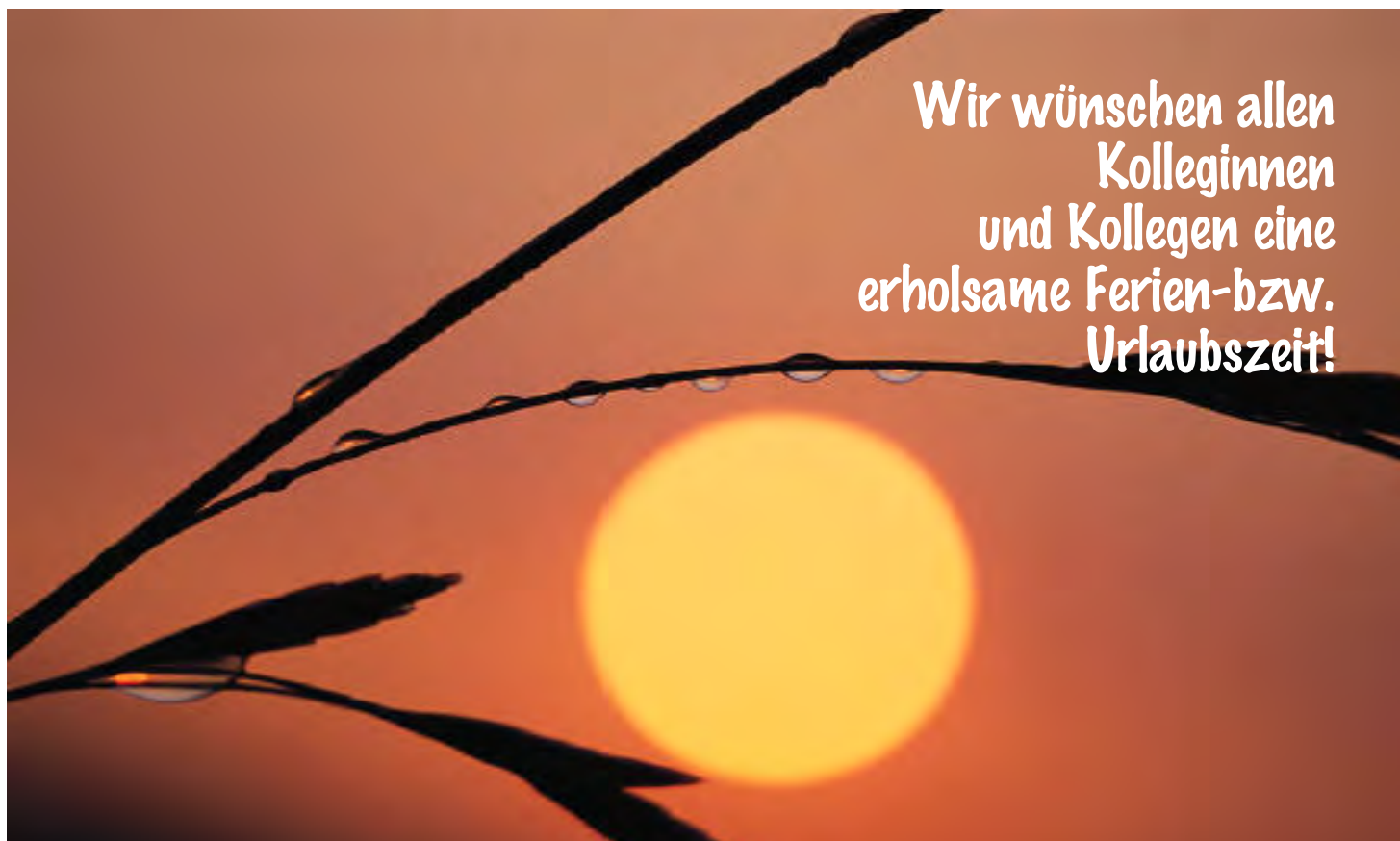
und 90% der im wissenschaftlichen Bereich an deutschen Hochschulen Tätigen, die keine Professur innehaben, befristet angestellt sind. Professoren stellen eine Ausnahme dar, sie sind im feudal strukturierten deutschen Wissenschaftswesen quasi unantastbar. Für alle anderen Wissenschaftler gilt nach Neis: „Wer keine Professur erreicht hat, ist wissenschaftlicher Nachwuchs. Darunter fallen dann Personen Ende vierzig, die schon fünf Bücher herausgegeben und eine Promotion abgeschlossen haben. Sie sind immer noch wissenschaftlicher Nachwuchs, weil sie nicht habilitiert sind beziehungsweise berufen wurden. Wissenschaftlichen Nachwuchs kann man immer wieder befristen, denn formal ist er ja noch auf dem Weg irgendwo hin. Mit dieser Begründung hält man Wissenschaftler in einer Befristung, auch wenn diese durch die Realität der Forschung und Lehre nicht gedeckt ist: Sie sind natürlich selbstständige Forschungs- und Lehrpersönlichkeiten.“ Andreas Keller aus dem Bundesvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zeichnete anlässlich eines Vortrags an der UdS im Oktober letzten Jahres ein ähnlich verheerendes Bild, so hatten 2009 53% der befristeten Verträge eine Laufzeit von maximal 12 Monaten. Genau wie Neis monierte auch Keller die Chancenungleichheit zwischen den Geschlechtern. Frauen sind von prekären Arbeitsbedingungen besonders bedroht: Neis zufolge finden sich auf Professorenstellen nur ca. 15% Frauen, auch wenn sie knapp 50% der Promovenden stellen. Dem Sog dieser Entwicklung entzieht sich auch die UdS nicht: An der UdS variiert derzeit die



durchschnittliche Laufzeit von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich nur noch zwischen 24 und 30 Monaten. Längere Laufzeiten sind absolute Einzelfälle. Und nur ca. die Hälfte der wissenschaftlich Tätigen an der UdS sind in Vollzeit angestellt.

len für nicht-wissenschaftliche Angestellte meist belastbare Statistiken, die Auskunft über deren Berufsstatus geben – allerdings wäre es mal eine schöne Aufgabe für Controller zu quantifizieren, in welchem Ausmaß die Produktivität der Wissenschaftler sinkt,

Kramp-Karrenbauer in der Regierungserklärung vom 16.05.2012 die Losung aus „die Attraktivität des Saarlandes als Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort erhöhen und gleichzeitig die Wahrnehmung von Bildungs- und Teilhabechancen verbessern“ zu wol-



Wir wünschen allen
Kolleginnen
und Kollegen eine
erholungsreiche Ferien- bzw.
Urlaubszeit!

Das Spardiktat der neuen Landesregierung verspricht hier keine Besserung, ganz im Gegenteil, und neben den wissenschaftlichen Angestellten wird auch der Personaletat der nicht-wissenschaftlichen Einrichtungen einer strengen Einsparpolitik unterzogen. Dass deren Tätigkeiten keinen Selbstzweck, sondern Services für wissenschaftliche Arbeit darstellen, fällt den Forschern spätestens dann auf, wenn die Dienstleistungen von Personalabteilung, Bibliothek, Rechenzentrum auf sich warten lassen, die Schlangen in der Mensa wachsen oder Reparaturen sich hinziehen. Leider feh-

wenn der Service zentraler Einrichtungen und anderen nicht-wissenschaftlichen Personals aufgrund dünner werdender Personaldecke nachlässt. Laut Saarbrücker Zeitung (SZ) vom 22.05.2012 kann die UdS nach Auskunft der Landesregierung im besten Fall mit gleichbleibender finanzieller Unterstützung rechnen, derzeit erhält die UdS (inkl. der Kliniken) 189 Millionen € für den auf drei Jahre ausgelegten Globalhaushalt. Bis zum Jahr 2020 entsteht laut SZ ohne Inflationsausgleich ein Minus von über 70 Millionen €. Dennoch gab die saarländische Ministerpräsidentin

len. Dazu muss die wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Arbeit - auch an der UdS - aber eine völlig andere Wertschätzung erfahren, andernfalls bleibt nur die desillusionierende Einsicht Matthias Neis': „Richtig ist sicher, dass die Reden von der Wissensgesellschaft sehr wohlfeil sind, die Konsequenzen aber auch mal teuer sein können. Aber entweder wir meinen es ernst, und dann müssen wir konsequent sein. Oder wir wollen so weiter machen wie bisher und alles als leere Phrasen bestehen lassen.“

Ulrich Herb



Nachbetrachtung des Vorsitzenden des Personalrates für das Verwaltungs- und technische Personal, Herrn Achim Weber, auf die Personalversammlung vom 18. Juni 2012

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine von reichlich Emotionen und dementsprechend gestalteten Diskussionen und Redebeiträgen geprägte Personalversammlung liegt hinter uns. Zu einigen Themen möchten wir hier an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen und unsere Sichtweise darlegen.

Immer öfter bekommen wir in Gesprächen von Verantwortlichen in der Verwaltung und in den Lehrstühlen zu hören „ Die Dienststelle hat uns gesagt das legen wir so nicht vor, das geht beim Personalrat so nicht durch.“

Ebenso beliebt ist die Argumentation im Hinblick auf die Weiterbildungen. Die verlangen das, ohne Genehmigung geht da gar nichts.

Was gibt es dazu zu sagen, die Antwort ist ganz einfach.

Wir sind selbst in der Lage über vorgelegte Maßnahmen zu entscheiden, die Dienststelle braucht uns das nicht abzunehmen. Es muss endlich aufhören uns an jeder sich bietenden, meist auch noch unpassenden Stelle, wie die Hemmschuhe der Nation hin zu stellen. Das lassen wir uns nicht weiter gefallen. Das muss klar sein!

Und mit Blick auf die Weiterbildung nur so viel. Das Gesetz sieht genau das was momentan ge-

macht wird vor. Nicht mehr und nicht weniger. Es mutet schon etwas seltsam an wenn der Personalrat die Dienststelle auf ihre gesetzlichen Verpflichtungen hinweist, und als Reaktion nach deren Sichtweise und Darstellung dies nun verlangt.

An das Gesetz müssen wir und die Universität sich schon halten, oder?

Um das mal deutlich zu sagen, wir haben bisher noch nicht eine vorgelegte Weiterbildungsmaßnahme abgelehnt, warum sollten wir auch? Wir wollen ja Weiterbildung, je mehr desto besser. Die Transparenz die durch die Vorlage zur Mitbestimmung entstanden ist, ermöglicht es uns, dass wir zusätzliche Kolleginnen und Kollegen auf die eine oder andere Weiterbildung, von der wir sonst nie etwas erfahren hätten, aufmerksam machen können. Das gehört nach unserer Auffassung zu unseren Aufgaben und die, wollen wir bestmöglich erfüllen. Und, noch weiß niemand, wie lange Weiterbildung in diesem großen Umfang für die Universität finanziell realisierbar ist. Sogar der Präsident persönlich hat alle Beschäftigten in der Versammlung aufgerufen die derzeitigen Möglichkeiten der Weiterbildung zu nutzen

Und als Vorschlag. Die Information über das Verfahren „Antrag auf Weiterbildung“ könnte doch auch folgendermaßen aussehen:

Nach den Vorgaben des Personalvertretungsgesetzes sind Weiterbildungsmaßnahmen mitbestimmungspflichtig. Bitte stellen Sie rechtzeitig, vor Antritt einer Maßnahme, in der Personalabteilung einen Antrag auf Teilnahme.

Nutzen Sie ihre Möglichkeiten auf Weiterbildung.

Ein anderes, heftig diskutiertes Thema sind die Eingruppierungen.

Wenn es um die Frage der Eingruppierung oder Höhergruppierung geht ist der Einfallsreichtum an unserer Dienststelle schier grenzenlos. So wenig wie möglich lautet die Maxime.

Das geht nicht mehr lange gut. Sie wissen doch selbst alle ganz genau wie schwierig es ist gute Leute in bestimmten Berufsgruppen überhaupt noch für die Universität als Mitarbeiter zu gewinnen und auch zu halten.

Wenn heute jemand in der Zeitung liest, die Universität hat erneut für das Excellence Cluster und die Graduiertenschule Fördergelder in Höhe von 45 Millionen bewilligt bekommen, denkt der doch toller Laden da möchte ich auch arbeiten.

Das ist erfreulich, da darf man stolz darauf sein.

Wenn so einer aber dann hier her kommt und hört was er verdienen soll und das es uns nicht möglich ist noch was drauf zu legen, der lacht sich kaputt und geht kopfschüttelnd nach Hause.

Das erleben wir alle doch täglich.

Es muss ein Umdenken stattfinden, man muss schnellstmöglich zu anderen Lösungsansätzen in Fragen der Eingruppierung kommen. Nicht immer liegt es nur am Tarifvertrag, man muss wollen, dann gibt es sicher auch Lösungen für dieses Problem.



Vereinbarungen, Tarifverträge und andere Abmachungen sind nur so gut wie die, die sie umsetzen. Es gibt aber nun mal Stellen an denen man andere Wege gehen muss. Da helfen uns Leute die morgens an der Stechuhr Herz und Seele und was weiß ich was noch abgeben und auf ihren Paragraphen herum reiten ziemlich wenig. Da hilft nur gesunder Menschenverstand.

Während sich die Uni teure Softwaresysteme und andere nette Dinge leistet, wird hier gleichzeitig bei denen, die für kleines Geld das Fundament für Forschung und Lehre herstellen, auf Teufel komm raus gespart.

Das, ist die falsche Strategie und vor allem die falsche Botschaft, das sollte so langsam auch dem letzten hier klar werden.

Ein ganz anderes Thema das uns beschäftigt und das uns, so befürchten wir, auch noch sehr lange beschäftigen wird, sind die Entwicklungslinien 2020.

Die Regierung Schröder hatte die Agenda 2010 wir haben die Entwicklungslinien 2020.

Sie merken schon, es geht um das sparen, und zwar im großen Stil.



<http://www.123gif.de/gifs/schoenen-urlaub/schoenen-urlaub-0001.jpg>

Seit geraumer Zeit ist es Mode über die Schließung von Fachrichtungen, Sparzwänge, eine schlanke Verwaltung und im Zuge der Schuldenbremse anstehende weitere Kürzungen der Finanzmittel ganz offen in Presse, Funk und Fernsehen zu diskutieren. Der Präsident macht mit, die Professoren machen mit und selbstverständlich auch die Landesregierung.

Und so entstehen nach und nach, von wem auch immer gemacht oder gewollt, die Entwicklungslinien 2020.

Da können Sie dann solche Dinge wie Sekretärinnen Pool in den Fakultäten, zu erbringende Sparlast der Verwaltung und andere nette Ideen nachlesen.

Wir fordern hier und heute ganz offen, dass wir als Personalvertre-

tung in solche Diskussionen mit eingebunden werden, dass wir informiert werden. Es geht um uns, um unser Personal um unser aller zukünftige Arbeitsbedingungen und somit auch unsere Lebensbedingungen.

Wir fordern von der Universitätsleitung, dass sie uns ganz offen erklärt was geplant ist, was dies für uns alle bedeutet und auf welche Bedingungen wir uns einstellen müssen.

Die Ergebnisse der diesjährigen Gruppenurwahlen finden Sie voraussichtlich ab dem 4.7.12 detailliert unter folgendem Link:
<http://www.uni-saarland.de/info/universitaet/senat.html>

Kolleginnen und Kollegen, sie sehen, wir stehen vor einer Menge von Problemen und wir sollten langsam, im Sinne aller, dazu übergehen gemeinsam nach Lösungen zu suchen und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Eine Verbesserung der Zusammenarbeit ist dringend geboten, es gibt hierzu keine Alternative.

Packen wir es gemeinsam an!

AW

Impressum:

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

Personalrat des Verwaltungs- und Technischen Personals:
Vorsitzender Herr Achim Weber
Geb. C5 5
Tel.: +49 (0)681 / 302-2688
Fax: +49 (0)681 / 302-4527
prvtp@mx.uni-saarland.de

sowie

Personalrat des wissenschaftlichen Personals:
Vorsitzender Herr 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
Postf. 151150
red-uds-intern@mx.uni-saarland.de
Ältere Ausgaben der UdS-Intern finden Sie im Archiv
<http://www.uni-saarland.de/udsintern>