



# UdS-INTERN-SPEZIAL

INFORMATIONEN AUS DEN BEIDEN PERSONALRÄTEN DER UNI DES SAARLANDES - JULI 2014

## Stellungnahme des Personalrates des wissenschaftlichen Personals zu den Restrukturierungsplänen unter Kürzungszwang

Der Personalrat des wissenschaftlichen Personals hat bereits in der Vergangenheit immer wieder seine Bedenken gegen den engen Finanzrahmen deutlich geäußert und seine Zweifel an der Finanzwirksam-

An dieser Sichtweise hat sich nichts geändert. Der Personalrat wird auch weiterhin auf diese Umstände hinweisen. Sehr wohl erkennt der Personalrat die Notwendigkeit von Sparmaßnahmen im aktuellen politischen Umfeld – ohne sich einer Kritik an das politische Umfeld zu enthalten – an. Auch sieht er an der UdS gleichzeitig Umstrukturierungsbedarf.

Eine sachorientierte Umstrukturi-

torarbeit keine Vertragsverlängerung bekommen könnten, was natürlich einen erfolgreichen Abschluss der Arbeit ungemein erschweren, wenn nicht gar unmöglich machen würde. Gleichwohl spricht sich der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems im Saarland für eine bessere Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus. Dem Thema widmet sich ebenso die Hochschulrektorenkonferenz unter anderem ganz aktuell mit ihrem "Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur". Ganz abgesehen von den zu erwartenden Folgen, die ein Abbruch der Ausbildung dieser jungen Leute für das Land bezüglich der Demographie, der Kultur und des gesellschaftlichen Wandels haben würde, bescheinigen uns diese Gremien, dass eben die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine wichtige, zentrale Aufgabe der Universitäten und der Länder ist.

## Fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weitere Prekarisierung

Aber auch die verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von großen, wenn nicht unlösbaren Problematiken belastet werden. Der Verlust der Kolleginnen und Kollegen wird eine enorme Mehrbelastung für die Verbleibenden mit sich bringen. Diese Mehrbelastung wird unter anderem dazu führen, dass

rierungsdiskussion vor dem Hintergrund einer Kürzungsdebatte ist allerdings schwierig und beschwört Missverständnisse geradezu herauf.

## Wissenschaftlicher Nachwuchs

Betroffen wären hier dann allerdings vor allem junge Menschen, die während ihrer Dok-

**Personalversammlungen der beiden Personalräte der Universität des Saarlandes**

**Verwaltungs- und technisches Personal: Freitag, 18. Juli 2014, 9 Uhr, Audimax ( B41)**

**Wissenschaftliches Personal: Montag, 21. Juli 2014, 15 Uhr s.t., Aula der UdS ( A33)**

**Für die Eule wird es brenzlich, wo schlägt bald der Blitz ein? Was bedeuten die Konzepte des Lenkungs-kreises zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems im Saarland und noch mehr das Restrukturierungskonzept der Unileitung zur finanzierungsbedingten Neuaufstellung der UdS für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?**

idmaterial: Luftbildzentrum/UdS und www.homebase-saar.de

keit der diskutierten Kürzungsmaßnahmen betont. Er hat wiederholt an prominenter Stelle seine Befürchtungen zum Ausdruck gebracht, dass durch ein solches Szenario insbesondere die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen betroffen sein werden. Dies lässt sich schon aus dem hohen Anteil an befristeten Arbeitsverträgen (83%) im wissenschaftlichen Bereich schließen.



sich das Tätigkeitsfeld der Verbleibenden immer weiter von wissenschaftlichen hin zu rein administrativen Aufgaben verschoben wird, was mit Sicherheit nicht den ursprünglich geplanten Karrierewegen der Betroffenen entspricht. Des Weiteren wird man noch verstärkt auf prekäre Arbeitsverhältnisse zurückgreifen müssen, wie z.B. Lehraufträge mit einem effektiven Stundenlohn von unterhalb eines angedachten Mindestlohnes von 8,50 Euro. An dieser Stelle kann man sich schon jene Statistiken in Erinnerung rufen, die dem Saarland bescheinigen, dass hier derart billige Studienplätze angeboten werden wie in kaum einem anderen Bundesland. Des Weiteren sind Wissenschaftler/innen hoch spezialisiert und nicht wirklich einfach von einem Bereich in den anderen transferierbar. Es zeichnet sich also ab, dass die angedachten Restrukturierungen vor allem den Bereich des wissenschaftlichen Personals treffen werden. Aber auch beim Verwaltungs- und technischen Personal sind gravierende Einschnitte zu erwarten, da auch hier eine wachsende Befristungsproblematik durch sachgrundlose Befristungen oder drittmittelgebundene Arbeitsverträge zu beobachten ist.

### Vorschläge und Alternativen

Der Personalrat des wissenschaftlichen Personals lehnt einseitige Kürzungsmaßnahmen zu Lasten einzelner universitärer Gruppen ab. Gleichzeitig weisen wir darauf hin, dass Maßnahmen und Umstrukturierungen in einer bisher nur wenig beachteten,

von uns aber schon in der Vergangenheit aufgezeigten Dimension möglich sind. Diese machen gleichzeitig Einsparungen möglich und wirken dennoch einem großen Einschnitt in der Breite des Lehrangebotes entgegen. Auch attraktive Karrierewege in Forschung und Lehre neben der Professur für den wissenschaftlichen Nachwuchs könnten so geschaffen werden. Einige konzeptuelle Überlegungen zu Maßnahmen und Umstrukturierungsmöglichkeiten mit Sparpotential und zur Effizienzsteigerung sind im Folgenden aufgelistet:

1. Überprüfung der Berufungszusagen in den vertraglich festgelegten Abständen besonders hinsichtlich der Sachmittel sowie der Raumausstattung;
2. Verbesserung der Relation von Professorinnen und Professoren einerseits zu akademischen Mitarbeitern andererseits unter anderem durch vermehrten Einsatz von Lehrkräften für besondere Aufgaben;
3. Optimierung der Größe und Struktur von Lehrstühlen bezüglich der Forschungsleistung durch Professionalisierung des lehrstuhlinterne Wissenschaftsmanagements und des Betreuungsprozesses für den Nachwuchs;

4. Angepasste Berufungsstrategie, die auch dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine Chance gibt;

5. Einrichtung von Lehrprofessuren und Lehrstäben zur Erbringung von Lehrdienstleis-

tungen im Sinne von reinen Nebenfächern oder zur Vermittlung fachergänzender Grundlagen;

6. Sicherstellung der professoralen Lehrleistung;

7. Stärkung der zentralen Einrichtungen zur Bündelung von lehr- und forschungsbezogenen Dienstleistungen;

8. Klar definierte Karrierewege für wissenschaftliches Personal zur Sicherung des Know-how und der Kompetenzen von bewährten Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern für die Universität. Dies führt auch in Forschung und Lehre zur Effizienzsteigerung und Vermeidung von Reibungsverlusten durch zu viel Fluktuation im Mitarbeiterstab - geschuldet der Befristungsproblematik.

Der Personalrat ist der Ansicht, dass diese Vorschläge auch ohne den Spardruck zur Effizienzsteigerung sehr geeignet sind, zudem die Attraktivität einer Laufbahn im akademischen Umfeld wieder steigern und somit dem Mangel an qualifizierten Bewerbern/ Bewerberinnen entgegen wirken würden. Auch die Betreuung der Studierenden wäre in Qualität und Quantität verbessert.

### Schlussbemerkung

Ganz unabhängig von den Sparlasten hält der Personalrat Überlegungen zu einer Umstrukturierung der Fakultäten durchaus für sinnvoll. Diese Überlegungen dürfen aber wiederum nicht einseitig zu Lasten einzelner universitärer Gruppen ausfallen und



müssen einvernehmlich mit allen Beteiligten und Betroffenen ergebnisoffen diskutiert werden. Eine durch Konkurrenzen, interne Streitigkeiten und Egoismen geprägte Situation in einem Umfeld von großem öffentlichem und politischem Druck von außen lehnt der Personalrat ab und bietet gleichzeitig seine konstruktive Mitwirkung an diesem Prozess an. Der Personalrat empfiehlt, die Stärkung des Europaschwerpunktes nicht durch substanzielle Einschnitte in den Philosophischen Fakultäten zu unterlaufen.

## **Stellungnahme des Personalrats des Verwaltungs- und technischen Personals (VuT) zum Konzept zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Saarlandes\*, (Teil 1)**

### **Kooperationen und Synergien – die Zauberwörter eines Beratungspapiers**

Lange, viel zu lange hat es gedauert, bis dieses sogenannte Konzept vorgelegt wurde. Nun also soll öffentlich diskutiert werden, was man sich bisher so ausgedacht hat. Weitere Vorschläge der Hochschulleitungen für die interne Struktur können und sollen in diesen Hochschulentwicklungsplan einfließen.

Beeindruckend empfinden wir die Bemerkung der „vielzähligen Gespräche des Landes mit den unterschiedlichen Interessengruppen wie AstA, Personalvertretungen und Fachschaften.“ Dies war uns so bis dato nicht wirklich bewusst. Monolog statt Dialog war hier die Devise. Allerdings hilft uns das jetzt auch nichts mehr.

Schauen wir uns die Überlegungen einmal an. Zunächst ist die Rede davon, dass das Land große Anstrengungen für die Hochschulen unternommen hat, um den Erfordernissen leistungsstarker Forschung und sehr guter Lehre, sowie dem strukturellen Wandel der Region gerecht zu werden. Auch die Verbesserung der baulichen Situation wird erwähnt. Wer hier lehrt, forscht und arbeitet kennt die bauliche Situation nur zu gut!!!

Um diese tatsächlich zu verbessern, müsste noch so mancher Euro in die Hand genommen werden.

Als Gegenleistung für all die Anstrengungen erwartet das Land von den Hochschulen in den Bereichen Forschung und Lehre nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit. Alle sich bietenden Möglichkeiten zur Einwerbung von Drittmitteln sollen genutzt werden.

Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass die Haushaltskonsolidierung es erfordert, alle Kooperations- und Synergiemöglichkeiten zu eruieren sowie ggf. strukturelle Anpassungen vorzunehmen.

Und schon - wen würde das noch wundern - kommen die lange erwarteten, immer gleichen Vorschläge zu diesem Thema. Zunächst schaut man in die Verwaltung und Serviceeinrichtungen und schließlich auch in Forschung und Lehre.

Unterm Strich: Wir können hinschauen wo wir wollen, an all diesen Stellen arbeitet Verwaltungs- und technisches Personal. Und da hat man wohl Sparpotential entdeckt.

Auf Seite 3 des Papiers ist zu lesen, dass die Studierenden in eventuell auslaufenden Studiengängen ihr Studium ordnungsgemäß beenden können und, man höre und staune, **dass es beim Hochschulpersonal durch die vorgesehenen Maßnahmen keine betriebsbedingten Kündigungen geben wird.**

Wenn dem so ist, kommen wir doch gleich auf eine Forderung unsererseits, die wir in den letzten Wochen öfter bekräftigt haben, zurück.

**Wir fordern die Universität auf, mit uns eine Dienstvereinbarung über den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2020 abzuschließen. Ohne Wenn und Aber! Unser Präsident als Mitglied des Lenkungskreises war ja immerhin an diesem Papier beteiligt. Da zählt das geschriebene Wort.**

Eine wie im Papier beschriebene Optimierung der Hochschulverwaltungen mit dem Ziel Synergien, aber auch Einsparungen in der jeweiligen Administration zu erreichen, wird mit Sicherheit eine spannende Sache.

Hierbei teilt man, zum Zwecke der Haushaltskonsolidierung, dem Bereich der Verwaltungen und der ihnen angelagerten Bereiche eine besondere Rolle zu. Effizienzsteigerungen seien hier möglich und geboten. Zusammenlegung oder Kooperation in Querschnittsaufgaben sollen da geprüft werden.

Betroffen von solchen Überlegungen sind Bereiche wie die Lohn- und Gehaltsabrechnung, die Besoldung und ggf. die Familienkasse und „natürlich“ das Facility-Management.



Zukünftig als mögliche Themenfelder in Frage kommend, hat man die Bereiche IT, Beschaffung, Personalabrechnung und Beihilfeverwaltung erkannt. Ziel ist die sukzessive Übernahme von Querschnittsaufgaben durch einzelne Einrichtungen für alle Einrichtungen. Vor gut eineinhalb Jahren hatten wir bereits darauf hingewiesen, dass es wohl Bestrebungen gibt, den Betrieb eines landesweiten Rechenzentrums voran zu bringen. Damals kam der beim Land Zuständige persönlich an die Universität, um dem Vorsitzenden zu erklären: „Das ist Zukunftsmusik, vielleicht denken wir in einigen Jahren darüber nach.“ Also einige Jahre = maximal zwei Jahre ist wohl die mathematische Formel solcher Überlegungen. Mittlerweile ist bei den Überlegungen sogar unser Nachbarland Rheinland-Pfalz im Spiel.

Wie schnell doch die Zeit, sprich `einige Jahre`, vergeht .....

Unterm Strich: Die Personalstruktur an unserer Universität soll sich bis 2020 gehörig verändern. Weniger Personal bei gleichbleibenden Aufgaben scheint das primäre Ziel zu sein. Ein Einsparvolumen von 20% ist in der Verwaltung sonst nicht zu erreichen. Und die Verwaltung ist nicht der einzige Ansatzpunkt.

Aber schauen Sie sich Seite 17 des Papiers an - es geht noch viel schlimmer! Das Papier finden Sie bei beiden Personalräten jeweils auf der Homepage (<http://www.uni-saarland.de/prvtp>)

Wenn das kommt, reden wir über ein Minus von 4700 Studenten und 1000 Beschäftigten.

## Stellungnahme zum Konzept zur finanziellen Neuaufstellung der UdS (Teil 2)

### 1. Einsparungen in den Fakultäten

Die Beträge, die eingespart werden sollen, ziehen den Verlust des fast identischen Betrages an Drittmitteln nach sich. => doppelter Verlust für die UdS. Die Fakultäten sind durch Richtlinien dazu angehalten, alles über die zentralen Einrichtungen und die zentrale Verwaltung abzuwickeln. Wenn diese weiter sparen müssen, wird sich deren Dienstleistung verschlechtern bzw. zum Erliegen kommen. => Die Fakultäten können nicht mehr arbeiten. Die Projekte mit Firmen zeichnen sich aber durch einen hohen Termindruck aus. Drittmittelprojekte können in der geforderten Zeit nicht mehr erfolgreich abgeschlossen werden. Die Position der Fakultäten beim Einwerben von Drittmitteln im Vergleich zu anderen Universitäten verschlechtert sich. => Schlechter Ruf für die UdS => weniger neue Drittmittelprojekte => negative Folgen u. a. Stellenverlust.

### 2. Fächer- bzw. Lehrstuhlschließungen

Jedes Fach bzw. jeder Lehrstuhl ist ein wertvoller Bestandteil der UdS, der mit Steuergeld, Fleiß und Engagement der Professoren und Mitarbeiter aufgebaut wurde. Das Renommee, das die UdS damit gewonnen hat, wird zerstört. Das aufgebaute Wissen wird nicht mehr an Studenten weitergegeben und es werden keine jungen Wissenschaftler

zur Promotion geführt. Wertvolle Arbeitsplätze für junge Wissenschaftler sind verloren. Diese Quellen können nicht mehr sprudeln. Dem Saarland werden die einheimischen Akademiker fehlen, die gerne hier blieben. In Konkurrenz mit anderen Bundesländern werden wir es schwer haben, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden.

### 3. Zentrale Einrichtung und zentrale Verwaltung/ Facility Management

Nach etlichen Gutachten, die immer wieder belegten, dass die Mitarbeiterzahlen aufgestockt werden müssten, und nach Jahrzehnten des Sparens soll jetzt nochmals gespart werden, weil alle anderen öffentlichen Stellen jetzt auch sparen müssen.

Irgendwann ist jedoch die Grenze dessen erreicht, was mit minimalen Mitarbeiterzahlen geleistet werden kann. Und dieser Punkt ist längst erreicht.

### 4. Nachbesetzung nur jeder dritten Stelle

Um die Sparvorgaben zu erfüllen, werden vermutlich befristete Arbeitsverträge nicht verlängert. Die Arbeit wird dann auf die verbleibenden Mitarbeiter verteilt. Dies bedeutet für die Mitarbeiter zu der bereits hohen Arbeitsbelastung eine zusätzliche Arbeitsverdichtung, die sich negativ auf deren Gesundheit auswirken wird. Es muss mit erheblichen Ausfallzeiten durch Krankheit z. B. Burnout gerechnet werden. Wir haben zudem einen hohen Anteil an älteren Mitarbeitern.



Wenn wir in Zukunft nur noch unattraktive Arbeitsplätze mit geringen Löhnen und kurzen Befristungszeiträumen anbieten können, werden wir Probleme haben auch nur für jede 3. Stelle neue Mitarbeiter zu gewinnen.

## 5. Folgen für Saarbrücken, Dudweiler und St. Ingbert:

Weniger Einnahmen durch weniger Studenten und Mitarbeiter (s. Studie von Prof. Emrich).

## 6. Bafög-Mittel vom Bund

Die Bafög-Mittel vom Bund sollten der Universität in vollem Umfang zur freien Verfügung gestellt werden.

## Stellungnahme des Personalrates für das wissenschaftliche Personal der Universität zu den Kürzungsplänen der Landesregierung\*

### Sparvolumen

Die Überlegungen des Lenkungskreises lassen Konkretes über das durch sie realisierbare Kürzungsvolumen genau so vermissen wie die Empfehlungen des Wissenschaftsrates selbst. Sie sind daher in diesem Zusammenhang noch stärker zu kritisieren, weil es ja gerade Aufgabe der Arbeitsgruppen war, auf Grundlage der Empfehlungen des Wissenschaftsrates Konzepte zu entwickeln und diese mit Zahlenmaterial zu unterfüttern. In den Konzepten werden die Empfehlungen des Wissenschaftsrates nur teilweise aufgegriffen und es kommen keine weiteren Überlegungen mit einem wesentlichen Streichungsvolumen hinzu. Schon bei den Empfehlun-

gen des Wissenschaftsrates konnte man nicht davon ausgehen, dass das von der Politik geforderte Sparvolumen erreicht werden kann. Eine Aussage, die folglich noch stärker auf die Überlegungen des Lenkungskreises zutrifft.

Die Folge ist, dass die Streichungen nicht etwa wie vorgesehen maßgeblich nach strategischen Zielen, wie etwa der Schwerpunktbildung ausgerichtet sein können, sondern nun doch nach der Methode Rasenmäher überall dort Geld eingespart werden muss, wo dem keine vertraglichen Bindungen ohne Finanzvorbehalt

des wissenschaftlichen Personals hat keine Angst davor, dass der Kreis der von ihm vertretenen Personen kleiner wird und er somit an Status verlieren könnte, wie ihm bereits vorgeworfen wurde. Der Personalrat hat Angst davor, dass hier großflächig jungen Menschen während ihrer Ausbildung die befristeten Arbeitsverträge nicht verlängert werden!

Wegen der hohen Spezialisierung der Arbeitsplätze im wissenschaftlichen Umfeld wird auch die Umsetzung von Personal im Zuge der Umstrukturierung schwierig.



Adaption eines Comics von Tom, nach arbeitnehmer, Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes Nr. 1/14 S.4

entgegenstehen. Da mittlerweile betriebsbedingte Kündigungen durch die Ministerpräsidentin ausgeschlossen wurden und Universitätsprofessoren Beamte auf Lebenszeit sind, bleibt das natürliche Ausscheiden und das Auslaufenlassen von befristeten Verträgen.

Beim wissenschaftlichen Personal kämen hier ca. 1300 Personen in Frage (ca. 83%, Zahlen von 2012) und beim Verwaltungs- und technischen Personal immerhin auch schon über 20%. Um es ganz deutlich zu sagen: der Personalrat

### Kooperationen

Es ist eine Schande, wenn die Hochschulen eines so kleinen Landes erst durch einen durch den Kürzungsdruck gesteuerten Prozess entdecken, wie viele Gemeinsamkeiten sie haben, was die jeweils anderen Hochschulen anbieten und dass in einigen Bereichen ein durchaus beachtliches Potential durch Kooperationen zu heben ist.

Dies ist ein Versäumnis der Hochschulleitungen in der Vergangenheit, aber in besonderem Maße auch der Politik, die es über



Jahre hinweg versäumt hat, den durch den Bologna-Prozess beschleunigten Veränderungen in der Hochschullandschaft und den daraus resultierenden ungesunden Konkurrenzen zwischen den Hochschulen und unwirtschaftlichen Doppelstrukturen durch eine landesweite Hochschulplanung Rechnung zu tragen und das Hochschulsystem des Landes zukunftsfähig zu machen.

Das Einsparpotential, das sich durch solche Kooperationen bietet, ist in seinen finanziellen Auswirkungen aber ohnehin umstritten. Nicht umstritten ist, dass man zum Aufbau von Kooperationsplattformen zunächst Geld in die Hand nehmen muss. D.h. dass zunächst dem Sparzwang gegenläufige Ausgaben getätigt werden müssen und dass ein möglicher Spareffekt, wenn überhaupt, dann erst mittelfristig zu erwarten ist.

## Beteiligung

Der Personalrat des wissenschaftlichen Personals sieht in dem bereits großflächig diskutierten Verfahren und dem von der Landesregierung bis zur Veröffentlichung der ersten Ergebnisse der Arbeitsgruppen gewählten Weg kaum eine Grundlage für eine konstruktive Mitwirkung am Umgestaltungsprozess. Nun wird die

Zeit bis zur erwarteten Veröffentlichung der endgültigen Ergebnisse knapp.

## Akademische Grundversorgung

Entgegen der Empfehlungen des Wissenschaftsrates versucht der Lenkungskreis mit seinen Überlegungen eine akademische Grundversorgung des Landes in weiten Teilen aufrecht zu erhalten. Dabei hätte gerade in diesen Maßnahmen das meiste Kürzungspotential gelegen. Prinzipiell ist dieser Wunsch der Landesregierung vor allem aus sozialpolitischen Überlegungen und hinsichtlich der demographischen Entwicklung natürlich zu begrüßen. Der Wissenschaftsrat ist der Ansicht, dass eine Aufrechterhaltung der akademischen Grundversorgung bei dem von der Landesregierung vorgegebenen Finanzrahmen nicht zu realisieren ist. Sprich: Das Land muss seinen Wunsch durch eine entsprechende Finanzausstattung untermauern.

## Profilbildung

Der Wissenschaftsrat empfiehlt die Profilbildung und schlägt dabei drei Bereiche vor. Der Lenkungskreis folgt dem und stellt eine Stärkung des bisher am schwächsten ausgebauten Schwer-

punktes, Europa, zur Diskussion. Gleichzeitig fällt aber auf, dass bis auf einen ohnehin relativ kleinen Bereich der Ingenieurwissenschaften vor allem die Sprach-, Sozial- und Kulturwissenschaften, also Bereiche aus den philosophischen Fakultäten, den Kürzungen zum Opfer fallen sollen.

Damit raubt man dem ohnehin schwachen Schwerpunkt zusätzlich Substanz. Als Beispiel sei hier die Geographie genannt.

## Zusammenfassung

Insgesamt ein Konzept, das auf breiten politischen Konsens mit vor allem mächtigen Interessengruppen und Lobbyvertretern abgestimmt ist und das es an Prägnanz fehlen lässt. Man kann treffend zitieren: "Wasch mich, aber mach mich nicht nass!" In einem solchen Szenario können nur die Gruppen mit der schwächsten Lobby verlieren.

Leider sind es in diesem Fall auch die ohnehin schon am stärksten Betroffenen: Studierende und Mitarbeiter.

\*die Dokumente, die hier kommentiert werden, finden Sie auf den Homepage-Seiten der Personalräte, soweit diese öffentlich verfügbar sind.

## 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  
Postfach 151150  
red-uds-intern@mx.uni-saarland.de

Ältere Ausgaben der UdS-Intern finden Sie im Archiv:  
[www.uni-saarland.de/udsintern](http://www.uni-saarland.de/udsintern)