

Gesamtpersonalrat
Personalrat des Hochschulbereichs
Personalrat der studentischen Beschäftigten

**Tischvorlage für die Sitzung des Akademischen Senats der HU
am 11.06.2013 zur geplanten Fakultätsreform**

Aus der Sicht der drei an der HU wirkenden Personalräte ergeben sich bei der Vorbereitung der Fakultätsreform mindestens folgende Fragen:

1. Inwieweit ist die Grundannahme der Fakultätsreform - Strukturveränderung ohne den Druck von Kürzungen - beim gegenwärtigen Stand der Diskussion zu den Hochschulverträgen noch gesichert? Zensusdaten und Haushaltsdiskussion im Politischen Senat, einschließlich der Verschiebung der Entscheidungen lassen befürchten, dass die Forderungen der Hochschulen nicht erfüllt werden.
2. Welche Folgekosten ergeben sich aus der Fakultätsreform insbesondere im Hinblick auf:
 - die geplante Governance-Reform für alle Fakultäten (u.a. dauerhafte Vertretungskosten für hauptamtliche Dekaninnen und Dekane, dauerhafte personelle Stärkung der Fakultätsverwaltungen)
 - die fachliche Umstrukturierung /Fusionierung von Fakultäten (mit zusätzlichen Gebäude-, Bau- und Umzugskosten)
 - die Entwicklung und Implementierung neuer Fakultätsstrukturen (Kosten einer professionellen Beratung/Begleitung des Prozesses durch Organisationsexperten; Mehrarbeit der HU-Mitarbeiter/innen z.B. bei der Umstellung des OKZ-Systems mit allen Konsequenzen für Haushalts- und Stellenplan, Forschungsdatenbank usw.)
3. Inwiefern sind diese Kosten gedeckt?
 - Wie entwickelt sich der Universitätshaushalt in den nächsten Jahren? (Was geschieht, wenn die Landeszuschüsse im Ergebnis der laufenden Hochschulvertragsverhandlungen nicht zum Erhalt des „Status Quo“ führen, d.h. Kürzungen umzusetzen sind?)
 - In welchem Umfang stehen bis zum Jahr 2017 Mittel aus dem Zukunftskonzept der HU zur Verfügung, die zur Deckung des einmaligen Mehraufwands bei der Umstrukturierung eingesetzt werden können?
 - Welche Verschiebungen zwischen Stellen für wissenschaftliches und Stellen für nichtwissenschaftliches Personal werden nötig, um den dauerhaft entstehenden personellen Mehrbedarf in den Fakultäten zu decken (Personalkonzept)?
4. Welche persönlichen Konsequenzen sind für Mitarbeiter/innen in den neuen Fakultätsverwaltungen zu erwarten? (Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen, gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen, Schutz vor Herabgruppierungen u.ä.)

5. Welche konkreten Veränderungen ergeben sich aus der geplanten „Governance Reform“ im Hinblick auf die Kompetenz und Aufgabenzuweisungen beispielsweise zwischen Präsidium und Dekanaten sowie zwischen zentralen und dezentralen Gremien und Verwaltungen? Welche Schnittstellenprobleme sind dabei zu lösen?
6. Welche rechtlichen (Änderung BerIHG, LVVO, HU-Verfassung u.a.), finanziellen, personellen, zeitlichen und räumlichen Voraussetzungen sind für die erfolgreiche Umsetzung der Reform erforderlich? Aus Erfahrung nach sind Prozesse dann erfolgreich geführt, wenn die erforderlichen Voraussetzungen nicht im Laufe der Umsetzung realisiert werden müssen.
7. Wie wird – insbesondere in den neuen Großfakultäten - gewährleistet, dass allen Hochschulgruppen auch weiterhin eine gleichbleibend gute Interessenvertretung im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung möglich ist?

Eine Antwort auf diese Fragen durch die Universitätsleitung erwarten die Personalräte der HU vor der Entscheidung des AS über die geplante Fakultätsreform.