

Der vorliegende Struktur- und Entwicklungs-Plan 21 ist eine reine Ist-Darstellung. Nun ist uns klar, dass es viele Pläne gibt, die reine Darstellungen sind, so z. B. ein Gebäudeplan. Aber dem Gebäudeplan ging eine Planung des Gebäudes voraus und diese Planung vermissen wir MTSV im HU-StEP21, zumindest für unsere Mitgliedergruppe. Natürlich wissen wir, dass in den Einrichtungen, die zum StEP21 zugeliefert haben, durchaus geplant wird.

Aber viele unserer Kolleg:innen sehen das so: Zwar macht sich „die HU“ sehr viel Gedanken, wie Forschung und Wissenschaft (exzellent) weiterzuentwickeln sind, aber zur Unterfütterung des Ganzen (das ist unsere Statusgruppe!) fehlen scheinbar Plan und Ziel.

Der Punkt „Verwaltungsreform“ im vorliegenden StEP21 beschreibt faktisch nur den technischen Umstieg, aber die Systeme erledigen Aufgaben nicht allein und automatisch.

Eine echte Verwaltungsreform inkl. einer Strategie zur Lösung der Probleme in der Verwaltung, die die Kolleg:innen mitnimmt auf dem Weg, können viele Mitarbeitende nicht erkennen.

Auch der Punkt Personalentwicklung findet auf über 2 Seiten viele schöne Sätze zu dem Thema, aber die Arbeitsgruppen haben wenig und die PE-AG Eingruppierung (Thema Sekretariate) hat nie getagt! Es ist faktisch, also für die Kolleg:innen wahrnehmbar, nichts bzw. so gut wie nichts passiert.

Wir möchten auf 2 Zitate hinweisen, die wir auch bei unserem Termin im Kuratorium als Ausgangspunkt für Diskussionen genutzt haben:

Zitat 1 (Adlershof-Journal 11/2016); Fr.Kunst sagt dort: „Eine große Diskrepanz besteht zum Beispiel zwischen dem Verhältnis von Studierenden, Lehrenden und Verwaltungsmitarbeitern. Der letztere Bereich ist mit den beiden anderen in den vergangenen Jahren nicht gleichermaßen mitgewachsen.“

Tatsächlich sind bei MTSV von 2000 bis 2020 etwa 100 Stellen abgebaut worden und das, obwohl im gleichen Zeitraum rund 400 Wissenschaftler:innenstellen (Prof. + Mittelbau) dazu gekommen sind und seit 2010 etwa 20% mehr Studienverlaufsfälle und ein um 25% gewachsener Haushalt (inkl. DM) zu verwalten sind.

Zitat 2 (AS-Protokoll, Sitzung vom 20.09.20): „Frau Prof. Kunst erklärt, dass man sich bewusst sei, dass es in dieser Frage *[betrifft: Anzahl von Sekretariats-Stellen und deren Eingruppierung]* Handlungsbedarf gebe ... Man werde sich mit dieser Thematik ... im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung 2021 befassen müssen.“

Wann will die UL das, was Fr. Kunst vor 5 Jahren schon benannt hat (Zitat 1, 2016), umsetzen?

Wann will die UL das, was vor 1 Jahr im AS zugesagt worden ist (Zitat 2; 2020), realisieren?

Es braucht eine echte Verwaltungs-Struktur-Planung, zentral und dezentral, die vergleichbare gute MTSV-Ausstattung in den verschiedenen Einrichtungen zum Ziel haben sollte. Und eine solche können die Einrichtungen u. E. auch nicht mehr innerhalb ihrer Primärbudgets, egal ob sie per Kontingenten oder anders bewirtschaftet werden, lösen, sondern das muss fakultätsübergreifend angegangen werden.

Es braucht u. E. also ein Umdenken in der Struktur- und Entwicklungsplanung und eine ganz andere Personal- und Bezahlungs- (sprich: Eingruppierungs-) Politik, denn wir haben eine zunehmender Fluktuation und verlieren zu viele Kolleg:innen bzw. haben bei Stellenausschreibungen meist eine zu schlechte Bewerber:innenlage.

Ohne dass diese Dinge endlich, endlich angegangen werden, können wir diesen StEP21 dem Kuratorium nicht zur Verabschiedung empfehlen.

Und noch eine Ergänzung: Uns geht es nicht vordergründig nur um die Verbesserung der Beschäftigungssituation für unsere Kolleg:innen; wir sind nicht die Gewerkschaften.

Uns geht es um die Option, die „Kultur der Ermöglichung“ auch Realität werden zu lassen und die Professor:innen und wissenschaftlich Mitarbeitenden von Dingen zu entlasten, die sie aktuell machen müssen, die aber eigentlich nicht zu ihren Arbeitsaufgaben gehören. Wir wollen erreichen, dass „der Laden“ HU endlich besser läuft!