

Positionspapier von Personalrat, zentraler Gleichstellung und Schwerbehindertenvertretung zur Einführung einer Parkraumbewirtschaftung an der Universität Oldenburg

Die Universität Oldenburg zieht die Umsetzung der Maßnahme „Einführung von Parkraumbewirtschaftung an allen Standorten“ - auch Stellplatzmanagement genannt - aus dem Klimaschutzkonzept der Universität in Erwägung. Das Klimaschutzmanagement ist derzeit gemeinsam mit dem Dezernat 4 in der Ausarbeitung einer Detailplanung für ein solches mögliches Stellplatzmanagementsystem. Mit der Maßnahme werde die „Schwächung der Attraktivität vom Verkehrsmittel Auto zur Reduzierung der Emissionen im Bereich Alltagsmobilität durch mobilisierten Individualverkehr“ (vgl. Integriertes Klimaschutzkonzept, S. 72) verfolgt.

In der Personalversammlung am 26. Juni 2025 hat sich die Dienststelle zu Fragen bzgl. der Einführung kostenpflichtiger Parkplätze an der Universität Oldenburg geäußert. Herr Stahlmann betonte, dass noch nicht entschieden sei, ob die Parkplätze für Beschäftigte zukünftig kostenpflichtig würden. Gleichzeitig wurde zugesagt, die Beschäftigten im Rahmen der weiteren Ausgestaltung des Stellplatzmanagements einzubeziehen und deren Anliegen und Bedenken zu berücksichtigen.

In der ersten Jahreshälfte 2025 hat sich der Personalrat in verschiedenen Runden mit Kolleg*innen zu dem Thema ausgetauscht. Ziel dieses Positionspapiers ist es, die im Rahmen von Gesprächen, E-Mail-Rückmeldungen und Diskussionsveranstaltungen geäußerten Argumente und Anliegen strukturiert aufzugreifen und als Personalrat, zentrale Gleichstellung und Schwerbehindertenvertretung gegenüber der Dienststelle Stellung zu beziehen.

1. Verkehrsanbindung und ÖPNV-Angebot

Die Universität Oldenburg hat ein großes Einzugsgebiet und die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr variiert je nach Wohnort stark. So bestehen in einigen ländlichen Regionen sowie am Standort Wilhelmshaven keine oder nur unregelmäßige ÖPNV-Verbindungen. Erschwerend wirken außerdem eingeschränkter Fahrradtransport und begrenzte Kapazitäten in Bussen zu Stoßzeiten. Der Umstieg aufs Fahrrad als Alternative ist vor allem für Beschäftigte mit großen Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsort nicht praktikabel.

Laut Dienststelle sei die Einflussmöglichkeit der Universität auf die Ausweitung von Haltestellen und Verbindungen eingeschränkt, sodass fraglich ist, ob es im Hinblick auf die Erreichbarkeit der Dienststelle mit dem ÖPNV zeitnah positive Veränderungen geben wird. Viele Beschäftigte werden auch zukünftig keine Alternative zur PKW-Nutzung für ihren Arbeitsweg haben. Die Einführung von Parkgebühren würde insbesondere mit Blick auf diese Beschäftigtengruppe keine Steuerungswirkung entfalten. Konsequenz wäre eine finanzielle Mehrbelastung der Beschäftigten, die der Personalrat entschieden ablehnt.

1.1 Standort Wilhelmshaven

Am Standort Wilhelmshaven bestehen gravierende Einschränkungen im ÖPNV-Angebot. Busverbindungen sind teilweise nur stündlich oder zweistündlich verfügbar. Viele Beschäftigte pendeln aus Oldenburg oder umliegenden Dörfern, die teilweise nur durch wenige Schulbusfahrten erschlossen sind. Für diese Gruppen ist der PKW oft die einzige praktikable Anreiseoption. Zudem sind die Zugverbindungen zwischen Oldenburg und Wilhelmshaven unzuverlässig. Ausfälle und Verspätungen führen zu erheblichen Verzögerungen und erschweren die Teilnahme an Terminen in Oldenburg. Für dienstliche Einsätze, insbesondere für Forschungsreisen mit frühem Treffpunkt, ist der PKW häufig alternativlos, da der ÖPNV zu diesen Zeiten nicht zur Verfügung steht.

1.2 Standort Oldenburg

In Oldenburg ist die Anbindung grundsätzlich besser, dennoch bestehen für Beschäftigte aus dem Umland wie oben beschrieben Einschränkungen. Verspätungen, Schienenersatzverkehr, zum Teil nur indirekte Busanbindungen und fehlende Bahnhalte – insbesondere in Wechloy – verlängern die Anfahrtszeiten häufig erheblich. In Stoßzeiten kommt es vor allem im Busverkehr zu Kapazitätsengpässen, die die Nutzung des ÖPNV unattraktiver machen.

Für die Universität, die über mehrere Standorte verteilt in unmittelbarer Nähe zu Wohngebieten liegt, besteht die Gefahr, dass es durch die Einführung einer Parkraumbewirtschaftung zu Konflikten mit den Anwohner*innen kommt. Wenn Beschäftigte und Studierende regelmäßig auf umliegende Straßen als kostengünstige Parkmöglichkeiten ausweichen, kann es zu Nutzungskonflikten kommen. Es sollte daher abgewogen werden, ob die sehr weitgehend erreichte Akzeptanz der Universität in Stadt und Region durch derlei Konflikte überschattet werden sollte.

2. Soziale und finanzielle Auswirkungen

Die Einführung von Parkgebühren würde Beschäftigte in geringer bezahlten Entgeltgruppen, in Teilzeit und in Tätigkeiten ohne oder mit begrenzter Homeoffice-Möglichkeit (z.B. im infrastrukturellen und technischen Gebäudemanagement) besonders treffen. Aufgrund hoher Mietpreise und begrenztem Wohnraum im Stadtgebiet wohnen viele Mitarbeitende im Umland, wo eine Anreise ohne PKW oft nicht möglich ist. Die relative Kostenbelastung ist für diese Gruppen höher, was zu finanziellen und organisatorischen Nachteilen führen kann. Die Bewirtschaftung der Parkplätze könnte ebenfalls Beschäftigte mit Homeoffice-Möglichkeiten dazu veranlassen, vermehrt von zu Hause aus zu arbeiten, um zusätzliche Kostenbelastungen zu vermeiden. Dadurch würde die Universität als sozialer Begegnungsraum an Bedeutung verlieren.

2.1 Familienfreundlichkeit

Längere Anfahrtswege mit dem ÖPNV können zu höheren Betreuungszeiten in Kindertagesstätten oder Schulen führen, was zusätzliche Kosten und organisatorischen Aufwand verursacht. Beschäftigte mit Kinderbetreuung oder Pflegeverpflichtungen sind auf flexible Mobilitätsoptionen angewiesen, um kurzfristig auf unvorhergesehene Ereignisse reagieren zu können. „Die Universität Oldenburg ist stolz darauf, als familiengerechte Hochschule zertifiziert zu sein [...]“ ([Familienservice // Universität Oldenburg](#)). Den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegeverantwortung muss bei den weiteren Überlegungen zur Parkraumbewirtschaftung Rechnung getragen werden.

2.2 Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung, chronischen Erkrankungen und Mobilitätseinschränkungen

In den weiteren Überlegungen müssen auch die besondere körperliche Situation sowie die damit häufig verbundene finanzielle Mehrbelastung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung, chronischen Erkrankungen und/oder Mobilitätseinschränkungen angemessen berücksichtigt werden. Für diese Personengruppe sind barrierefreie und nahegelegene Stellplätze von hoher Bedeutung. Es wird erwartet, dass Behindertenparkplätze von einer Parkraumbewirtschaftung ausgenommen bleiben. Darüber hinaus besitzen nicht alle Menschen mit einer chronischen Erkrankung oder Beeinträchtigung einen blauen EU-Parkausweis, sind jedoch gleichermaßen auf nahegelegene

Stellplätze angewiesen. Gleichzeitig wird gefordert, dass bestehende Stellflächen für diese Gruppe geschützt und nicht durch bauliche Maßnahmen reduziert werden.

3. Arbeitgeberattraktivität

Die Universität befindet sich im Wettbewerb um Fachkräfte. Es wird darauf hingewiesen, dass kostenfreie Parkplätze derzeit Teil der Arbeitgeberkommunikation sind und bei der Bewerbung von zu besetzenden Stellen adressiert werden. Der Wegfall dieses Vorteils könnte die Bindung und Rekrutierung von Personal erschweren. Für viele der bereits an der Universität Beschäftigten sendet die Dienststelle mit der Überlegung zur Parkraumbewirtschaftung ein Signal, welches als wenig wertschätzend wahrgenommen wird und sich negativ auf die Mitarbeitendenbindung auswirkt. Die möglichen negativen Konsequenzen im Hinblick auf die Attraktivität des Standorts sollten daher in die Überlegungen zur Parkraumbewirtschaftung einfließen.

4. Steuerungswirkung der Maßnahme

Befürworter sehen in der Parkraumbewirtschaftung ein Instrument zur Reduktion des motorisierten Individualverkehrs und zur Unterstützung der Klimaneutralitätsziele der Universität. Kritisch wurde in den Diskussionsrunden mit den Beschäftigten immer wieder angemerkt, dass die tatsächliche Steuerungswirkung und die zu diesem Zweck notwendige Höhe der zu erhebenden Parkgebühren unklar sind. Belastbare Studien und Zahlen, die das Erzielen des gewünschten Effekts durch die Maßnahme nahelegen, fehlen. In Oldenburg könnte der bereits hohe Anteil des Radverkehrs die Wirkung der Maßnahme zusätzlich begrenzen. Nur 3% der Autofahrenden gaben zudem in der letzten Mobilitätsbefragung an, dass kostenpflichtige PKW-Parkplätze an der Universität ein Wechselanreiz für den Umstieg auf ein anderes Verkehrsmittel wären. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, warum diese Maßnahme zum jetzigen Zeitpunkt von der Dienststelle geprüft wird.

5. Zusammenfassung

Personalrat, zentrale Gleichstellung und Schwerbehindertenvertretung lehnen die „Einführung von Parkraumbewirtschaftung an allen Standorten“ grundsätzlich ab und sprechen sich für die Umsetzung und Evaluation der anderen Maßnahmen im Bereich der Alltagsmobilität aus, die im Klimaschutzkonzept der Universität Oldenburg verankert sind. Vor allem vor dem Hintergrund der unklaren Steuerungswirkung, der zu erwartenden finanziellen Mehrbelastung der Beschäftigten sowie der ungünstigen Auswirkungen für alle Studierenden und Beschäftigten mit besonderen

Herausforderungen, welche im Sinne des Profils der Universität Oldenburg bestmöglich unterstützt werden sollten, sollte die Einführung von Parkgebühren kritisch hinterfragt werden. Grundlage dieser Positionierung sind neben den vorherigen Ausführungen auch die zahlreichen kritischen Rückmeldungen der Beschäftigten, die uns in den vergangenen Monaten erreicht haben. Wir bitten daher um Prüfung, ob es vertretbar, verhältnismäßig und strategisch sinnvoll ist, sich über diese sehr breite universitäre Ablehnung einer Parkraumbewirtschaftung hinweg zu setzen und dabei mögliche Folgeprobleme sowie öffentlich ausgetragene Konflikte in einer Phase zu riskieren, in der die Universität aufgrund der Erfolge im Exzellenz-Wettbewerb und dem angestrebten Titel einer Exzellenz-Universität nunmehr bundesweite Sichtbarkeit erfährt.



Thomas Schneeberg

Vorsitzender des Personalrats



Anne G. Kosfeld

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte



Heike Gronau

1. Stellvertreterin der Schwerbehindertenvertretung