

Verband Hochschule und Wissenschaft
In DBB Beamtenbund und Tarifunion
Landesverband Schleswig-Holstein

c/o Dr. Udo Rempe (Landesvorsitzender)
Kopperpähler Allee 92
24119 Kronshagen
Tel. 0431 544 717, Fax 0431 70 55 02 5
eMail Rempe-Udo@T-Online.DE

Dokument 2014-05-28-Stiftungsuniversität-Lübeck.doc



Kiel, den 28.05.2014

**An den
Bildungsausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags**

Stellungnahme des Verbandes Hochschule und Wissenschaft zum Gesetzentwurf über die
Errichtung der Stiftungsuniversität zu Lübeck und zur Änderung
hochschulrechtlicher Vorschriften

Sehr geehrte Frau Erdmann,
sehr geehrte Damen und Herren,

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/2940

der Verband Hochschule und Wissenschaft dankt für die Möglichkeit, zu dem
Gesetzentwurf zur Errichtung der Stiftungsuniversität Lübeck Stellung nehmen zu dürfen.

Leider gibt es beim VHW erhebliche Bedenken gegen die Umwandlung der Universität
Lübeck von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts in eine Stiftung des öffentlichen
Rechts, sofern nicht dafür gesorgt werden kann, dass das Ministerium für Bildung und
Wissenschaft und der dortige Hauptpersonalrat Stufenvertretung für die Beschäftigten der
Stiftungsuniversität und die wissenschaftlichen Beschäftigten des Universitätsklinikums
Schleswig-Holstein, Campus Lübeck, bleiben. Es sind auch Sonderregelungen erforderlich,
damit der Gesamtpersonalrat des UK-SH für die wissenschaftlichen Beschäftigten nicht mit
der Errichtung der Stiftungsuniversität untergeht, da die wissenschaftlichen Beschäftigten
am Campus Lübeck den Dienstherren Stiftungsuniversität und jene am Campus Kiel das
Land Schleswig-Holstein als Dienstherren haben. Ein gemeinsamer Gesamtpersonalrat (W)
wird ohne gesetzliche Sonderregelung nicht mehr möglich sein.

Der Hauptpersonalrat ist ein sehr wichtiges Gremium für die Koordinierung der örtlichen
Personalvertretungen in den Hochschulen und ursprünglich auch in den An-Instituten der
Hochschulen. In den Monatsgesprächen mit dem Ministerium konnten und können
übergreifende Probleme für alle Bereiche, in denen Forschung und Lehre stattfindet,
besprochen und der Leitung des Ministeriums übermittelt werden. Der Hauptpersonalrat
konnte und kann die örtlichen Personalvertretungen über Maßnahmen, die das Ministerium
plant, informieren und dazu Rückmeldungen der vielen örtlichen Personalräte anfordern
und in seinen eigenen zusammenfassenden Stellungnahmen berücksichtigen. Das Gleiche
gilt für Maßnahmen der Landesregierung, über die der Hauptpersonalrat über die
Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte unterrichtet wird und über die er die örtlichen
Vertretungen zu unterrichten hat. Der Fortfall der Zuständigkeit für die An-Institute wegen
deren Umwandlung in Stiftungen des öffentlichen Rechts hat hier bereits zu Nachteilen für
deren Beschäftigte geführt. Noch gravierender war der Fortfall der Zuständigkeit für das
nichtwissenschaftliche Personal des UK-SH durch die Umwandlung in eine Anstalt des
öffentlichen Rechts. Durch die Übertragung der Dienstherrenfähigkeit auf die Uni Lübeck
entfällt auch die Zuständigkeit für das gesamte Personal der Uni Lübeck und das gesamte
wissenschaftliche Personal des Campus Lübeck des UK-SH. Auch der derzeitige
Gesamtpersonalrat (W) im UK-SH muss entfallen, da es sich im Campus Kiel und im

Campus Lübeck um Personal verschiedener Dienstherren handeln wird. Sofern man dies verhindern will, muss man weitgehendere Einschränkungen der Rechte der Stiftungsuniversität im vorliegenden Gesetzentwurf verankern. Wir schlagen daher folgende Sonderregelungen vor:

In Artikel 1 § 10 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„Unbeschadet von Abs. 1 bis 5 bleibt für die Personalräte der Stiftungsuniversität Lübeck und den Personalrat (W) des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein, Campus Lübeck, das für das Hochschulwesen zuständige Ministerium und sein Hauptpersonalrat Stufenvertretung. Die für diese Personalräte Wahlberechtigten haben das Wahlrecht zum Hauptpersonalrat. Für die zwei Personalräte (W) des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein, Campus Kiel und Campus Lübeck, wird ein Gesamtpersonalrat gebildet.“

Auch zur Überleitung der Personalvertretungen findet sich nichts Konkretes im Gesetzentwurf. Ohne ausdrückliche Regelung, dass die Personalräte der Uni Lübeck und der Personalrat (W) des Campus Lübeck des UK-SH im Amt bleiben, könnte mit der Errichtung der Stiftung die Amtszeit von drei Personalräten und dem Gesamtpersonalrat (W) des UK-SH enden und bis zur Neuwahl eine personalvertretungslose Zeit eintreten. Wir schlagen daher folgende Regelung vor:

In Artikel 5 Abs. 3 werden folgende Sätze eingefügt:

„Mit der Bildung der Stiftungsuniversität werden die Personalräte der Universität zu Lübeck zu Personalräten der Stiftungsuniversität. Der Personalrat (W) des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein, Campus Lübeck, und der Gesamtpersonalrat (W) des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein bleiben unbeschadet der Tatsache, dass das wissenschaftliche Personal vom Land Schleswig-Holstein auf die Stiftungsuniversität übergeht, im Amt.“

Bei entsprechenden früheren Umwandlungen war Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts das Recht zugestanden worden, eigene Tarifverträge abzuschließen; insbesondere im Falle des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein hat sich das sehr nachteilig für die Beschäftigten ausgewirkt. Der VHW begrüßt daher, dass in **Artikel 1 § 10 Abs. 4** klargestellt wird, dass in der Stiftungsuniversität die Tarifverträge des Landes gelten werden.

Ziel des Entwurfs ist unter anderem eine Stärkung der Autonomie der Hochschule. Unter dieser Begründung sind in der Vergangenheit wiederholt und in zunehmendem Umfang Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten einschließlich der Professorinnen und Professoren innerhalb der Hochschulgremien abgebaut worden und auf die Präsidenten oder gar die demokratisch nicht legitimierten Hochschulräte verlagert worden. Der Einfluss des Senates wurde zunehmend geschwächt. Diese fortschreitende Entdemokratisierung im Hochschulbereich lehnt der VHW ab. Die angebliche Stärkung der Autonomie, die die Mitbestimmungsrechte der Mitglieder der Hochschulen einschließlich der Professorinnen und Professoren beschneidet, fördert die schon immer im Hochschulbereich vorhandenen Tendenzen zum Entstehen „ungeschriebener Gesetze“ und gefährdet so die Rechtsstaatlichkeit und den Demokratiegrundsatz im Hochschulbereich.

Neben diesen Einwänden gibt es weitere Änderungswünsche.

Grundsätzlich hielte der VHW-SH eine weitgehende Einschränkung der Zuständigkeit des Stiftungsrates für sinnvoll. Der VHW zweifelt insgesamt daran, dass ein Stiftungsrat wirklich erforderlich ist.

Artikel 1 § 7 Abs. 2 Satz 6 regelt: „Es sollen mindestens vier Frauen im Stiftungsrat vertreten sein.“ Der VHW-SH hält es für wünschenswert, dass der Stiftungsrat auch tatsächlich ungefähr je zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt wird. Die vorhandene Sollbestimmung scheint jedoch wirkungslos zu sein. In Verbindung mit den neu gefassten Regelungen über die Bildung des Stiftungsrates stellt sich die Frage, wie überhaupt das Ziel der aus der Vorgängerbestimmung übernommenen Sollbestimmung erreicht werden kann. Zunächst sind vier Mitglieder getrennt von den vier Mitgliedergruppen zu wählen. Jede Mitgliedergruppe kann nur ein Mitglied wählen. Damit entfällt die Möglichkeit, dass jede Mitgliedergruppe eine Frau und einen Mann wählen kann und so die hälftige Besetzung sichert. Bei der Zusammensetzung der Findungskommission, die vier externe Mitglieder vorschlagen soll, wiederholt sich das Problem, da auch für die Findungskommission jede der vier Mitgliedergruppen im Senat nur das Recht zum Vorschlag einer Person hat und auch diese zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt sein sollte. Da bei den externen Mitgliedern keine Zuordnung zu Mitgliedergruppen besteht, könnte theoretisch die Findungskommission unter Beachtung des Verhältnisses von Frauen und Männern bei den gewählten internen Mitgliedern beim Vorschlag für die externen Mitglieder für eine Einhaltung der Sollbestimmung sorgen. Das würde bedeuten:

1. sofern bei den internen Mitgliedern vier Männer gewählt werden, soll die Findungskommission vier Frauen vorschlagen,
2. sofern bei den internen Mitgliedern drei Männer und eine Frau gewählt werden, soll die Findungskommission drei Frauen und einen Mann vorschlagen,
3. sofern bei den internen Mitgliedern zwei Männer und zwei Frauen gewählt werden, soll die Findungskommission zwei Frauen und zwei Männer vorschlagen,
4. usw..

Diese Beispiele zeigen, dass die Sollbestimmung kaum erfüllbar sein wird, obwohl doch eine Sollbestimmung im Regelfall einzuhalten ist. Von ihr kann nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden. Im vorliegenden Fall ist die Sollbestimmung im Regelfall nicht einhaltbar. Bei der alten Regelung im HSG war dies besser möglich, da hinsichtlich der Besetzung des Hochschulrates größere Freiheit bestand. Könnte jede der Mitgliedergruppen jeweils eine Frau und einen Mann wählen, würde die Anzahl der Mitglieder des Stiftungsrates und der Findungskommission deutlich erhöht. Nur bei den von der Findungskommission vorzuschlagenden und vom Senat zu wählenden Mitgliedern ließe sich regeln, dass es zwei Frauen und zwei Männer oder vier Frauen und vier Männer sein müssen.

Wir kritisieren die Regelung in **Artikel 1 § 7 Abs. 6 Nr. 1** des Entwurfs. Nach § 25 Abs. 1 Satz 2 bis 5 HSG ist die Kanzlerin Beauftragte oder der Kanzler Beauftragter für den Haushalt. Erhebt sie oder er Widerspruch gegen einen Beschluss des Präsidiums in einer Angelegenheit von finanzieller Bedeutung, ist erneut abzustimmen. Zwischen der ersten und der erneuten Abstimmung sollen mindestens sechs Tage liegen. Kommt bei einer erneuten Abstimmung ein Beschluss gegen die Stimme der Kanzlerin oder des Kanzlers zustande, kann diese oder dieser die Entscheidung des Stiftungsrates über die Angelegenheit herbeiführen. Der Stiftungsrat hat dann endgültig zu entscheiden. Vor der Einführung von Hochschulräten konnte die Kanzlerin oder der Kanzler in solchen Fällen das Ministerium anrufen, das dann abschließend zu entscheiden hatte. Unter dem Gesichtspunkt der hinreichenden demokratischen Legitimation scheint es angebracht, in derartigen Extremfällen zu der alten Regelung zurückzukehren. Insbesondere ist auch nicht zu erkennen, dass die Mitglieder des Stiftungsrates hinreichende Kompetenzen bei derartigen Entscheidungen besitzen.

Artikel 1 § 7 Abs. 6 Nr. 5 und § 8 Abs. 2 verlagert die bisher beim Senat liegende Beschlussfassung über den dem Haushaltsplan entsprechenden Wirtschaftsplan auf den Stiftungsrat. Das wird wahrscheinlich nicht viel ändern, da die Mitglieder beider Gremien bei

diesen Entscheidungen sehr auf die Zuarbeit durch die Universitätsverwaltung angewiesen sind. Trotzdem hält der VHW-SH diese Verlagerung vom Senat zum Stiftungsrat für unzweckmäßig. Der Senat tagt öfter und hat mehr Mitglieder, die sich sorgfältiger mit dem Wirtschaftsplan befassen können. Im Senat haben auch die Personalvertretungen die Möglichkeit, auf nach ihren Erfahrungen erforderliche Änderungen im Wirtschaftsplan hinzuweisen. Daher wird von dieser Ausweitung der Verantwortlichkeit des Stiftungsrates abgeraten. Zumindest aber müssten Vertreterinnen oder Vertreter der Personalvertretungen wie Präsident und Gleichstellungsbeauftragte Teilnahmerecht an den Sitzungen bekommen.

Artikel 1 § 7 Abs. 6 Nr. 7 sieht vor, dass der Stiftungsrat einen Beschluss zu den Grundsätzen über die Vergütung der Professorinnen und Professoren fassen soll. Auch hier stellt sich zunächst die Frage, ob dazu eine hinreichende demokratische Legitimation und Kompetenz des Stiftungsrates vorhanden ist. **Die Besoldung der Professorinnen und Professoren, die Beamtinnen und Beamte sind, ist durch Gesetz und Verordnung zu regeln, geschieht dies nicht verstößt das gegen Artikel 33 Abs. 5 GG.** Dazu sei Randnummer 158 des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 14.02.2014 zitiert.

„Dazu zählt der Gesetzesvorbehalt für die Beamtenbesoldung (vgl. einfachrechtlich § 2 Abs. 1 BBesG; zur Einstufung als hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums BVerfGE 8, 28 <35>; 81, 363 <386>; offener BVerfGE 99, 300 <313>). Er bedeutet, dass die Alimentation generell durch Gesetz zu regeln ist und nur nach Maßgabe eines Gesetzes zuerkannt werden kann. Die Zulässigkeit leistungsbezogener Bezahlungselemente setzt danach voraus, dass ein gesetzlicher Rahmen den Anlass und die Möglichkeiten der Leistungsgewährung bestimmt, die Leistung aufgrund Verwaltungsentscheidung bewilligt wird und diese Bewilligungsentscheidung dann in die Bezügeberechnung eingeht (vgl. Summer, Gedanken zum Gesetzesvorbehalt im Beamtenrecht, ZBR 2006, S. 120 <121, 126 f.>). Der Gesetzesvorbehalt entfaltet – insoweit parallel zum Alimentsprinzip – Schutzfunktion für den Beamten. Dieser muss sich im Interesse der Garantie der Unabhängigkeit des Berufsbeamtentums – und damit der Sicherung der Funktionsfähigkeit der Institution – auf ein Einkommen verlassen können, das seine rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit und Unabhängigkeit gewährleistet.“

Artikel 1 § 12 Abs. 1 und 3: Der VHW begrüßt, dass in § 12 Abs. 1 Satz 5 die Regelung beibehalten wird, dass dem Wirtschaftsplan ein Stellenplan beizufügen ist. Er erwartet aber auch, dass dann in der Verordnung nach § 12 Abs. 3 Satz 4 hinreichend geregelt wird, dass mit den Grundsätzen einer amtsangemessenen Alimentation nicht nur angemessene Stellenkegel mit hinreichenden Beförderungsmöglichkeiten zu schaffen, sondern auch zu besetzen sind. Ferner ist es bedenklich, wenn im Bereich der Tarifbeschäftigten die Stellenpläne entfallen und die Präsidenten dann ohne Kontrolle durch den Landtag frei schalten und walten dürfen. Dabei kommt es dann auch dazu, dass wegen der Bindung an einen Stellenplan im Beamtenbereich, keine Beamten mehr ernannt werden und Lehrkapazität zum Schaden der Studierenden vernichtet wird. Denn bei entsprechend qualifizierten wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten beträgt die Lehrverpflichtung wie bei Professuren 9 statt 4 LVS.

Artikel 1 § 13 Abs. 2 und 3 sichern für den Fall der Aufhebung der Stiftung für die Beschäftigten der Stiftungsuniversität die Weiterbeschäftigung als Landesbeschäftigte nur, falls die Beschäftigten zum Zeitpunkt des Übergangs auf die Stiftungsuniversität Beschäftigte des Landes waren und ununterbrochen bei der Stiftungsuniversität weiterbeschäftigt wurden. Aus Sicht des VHW-SH muss diese Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse im Falle der Aufhebung der Stiftung auch für das Personal
Stellungnahme VHW-SH zum Gesetzentwurf Stiftungsuniversität, Seite 4

gelten, dass erst nach der Errichtung der Stiftungsuniversität von dieser eingestellt wird, es sei denn seine Beschäftigung wird nicht über Mittel nach § 4 Abs. 3 Nr. 1 finanziert. Ferner gelten die Verlängerungen von Beamtenverhältnissen auf Zeit, die im Wissenschaftsbereich verbreitet sind, als Neueinstellungen, so dass für diese Beschäftigten der Schutz nicht mehr greift.

In **Artikel 2 Nr. 4: In § 92 Abs. 6 Satz 2 HSG** ist bisher geregelt, dass Mittel für Drittmittelprojekte, die im UK-SH durchgeführt werden, vom Klinikum verwaltet werden „sollen“. Diese Regelung soll nun aufgeweicht werden, indem lediglich die Möglichkeit der Verwaltung durch das Klinikum eingeräumt wird. Das ist weder für die Drittmittelempfänger, noch für Drittmittelbeschäftigte vorteilhaft. Die Drittmittelempfänger sind nämlich nach dieser Regelung auf ein Entgegenkommen des Klinikums angewiesen, wenn sie die Mittel nicht selbst verwalten wollen oder können. Die mit der eigenen Verwaltung verbundenen Risiken für die Drittmittelempfänger insbesondere bei Haftungsfragen sind bei mangelnder Erfahrung in der Verwaltung von Drittmitteln erheblich. Andererseits entstehen Nachteile für die Drittmittelbeschäftigten, wenn sie über Privatdienstverträge durch die Drittmittelempfänger beschäftigt werden und damit keine Beschäftigten der Hochschule sind. Nach § 37 Abs. 5 Satz 3 HSG gilt nämlich: „Werden die Mittel nicht von der Hochschule verwaltet, schließt das Hochschulmitglied die Arbeitsverträge mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab.“ Dann besteht kein Arbeitsverhältnis mit der Hochschule und es entfällt die Mitbestimmung der Personalräte. **Sofern das Klinikum die Verwaltung nicht mehr übernehmen soll, sollte, wie dies aus der Begründung erschließbar ist, durch eine Ergänzung sichergestellt werden, dass die Stiftungsuniversität oder die Universität zu Kiel die Mittel nach § 37 HSG verwalten sollen.**

Mit bestem Gruß
Ihr

Udo Rempe