



Landesfachbereich Bildung,
Wissenschaft und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft
Landesbezirk Nord

ver.di · Huxstraße 1 · 23552 Lübeck

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Bildungsausschuss
Frau Anke Erdmann
Vorsitzende
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Huxstraße 1
23552 Lübeck

Telefon: 0451/81 00-6
Telefax: 0451/81 00-8 88

Datum	03.06.2014
Ihre Zeichen	
Unsere Zeichen	Ma/Se
Durchwahl	813/ 727
Mobil	0170/8 11 06 38
Email	jens.mahler@verdi.de

**Entwurf eines Gesetzes über die Errichtung einer Stiftungsuniversität zu Lübeck und zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/1724**

Sehr geehrte Frau Erdmann,

im Rahmen der Beratung des o. a. Entwurfes eines Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck durch den Bildungsausschuss nimmt der Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung im ver.di-Landesbezirk Nord wie folgt Stellung:

I. Ökonomische Stabilität der zu errichtenden Stiftungsuniversität zu Lübeck

Die Gewerkschaft ver.di begrüßt die im o. a. Gesetzentwurf deutlich werdende Intention der Landesregierung, die zu errichtende Stiftungsuniversität zu Lübeck **als Bestandteil der Landeshochschulentwicklung zu betrachten**. Sonderwege im Kontext von Forschung und Lehre oder eine evtl. Möglichkeit als Stiftungsuniversität Studiengebühren zu erheben, sind damit ausgeschlossen. Ob sich die Hoffnung der handelnden Akteure erfüllt, dass die Umwandlung der Universität Lübeck in eine Stiftungsuniversität zu erheblichen zusätzlichen Einnahmen führt, wird unsererseits bezweifelt.

Die Reaktualisierung der Pläne für die Errichtung einer Stiftungsuniversität zu Lübeck ist u. E. nur aus den spezifischen harten Auseinandersetzungen im Jahr 2010 zu erklären. Die Pläne der damaligen CDU/FDP-Landesregierung, die auf eine Schließung der medizinischen Fakultät der Universität zu Lübeck zielten, mobilisierte in Lübeck und in den umgebenden Landkreisen eine breite Zivilgesellschaft gegen die unreflektierten Schließungspläne. Mit der Gründung einer Stiftungsuniversität verfolgen insbesondere die treibenden Akteure der Universitätsleitung, aber auch kommunale, regionale und wirtschaftliche Vertreter im Raum Lübeck die Hoffnung, dass mit einer diesbezüglichen Rechtsform die langfristige Sicherung des Universitätsstandorts eher möglich ist. Die Gewerkschaft ver.di hält eine diesbezügliche Hoffnung für naiv. Eine Stabilität der Stiftungsuniversität ist u. E. nur möglich, wenn die zu errichtende Stiftungsuniversität Lübeck im

Zusammenhang mit den Zuweisungen des Landes mit den anderen Universitäten in Schleswig-Holstein gleichbehandelt wird.

Die ökonomische Stabilität einer Stiftungsuniversität zu Lübeck kann gegenwärtig nur behauptet, jedoch offensichtlich nicht belegt werden.

1. Mit der Stiftungsuniversität wird die Erwartung verknüpft (vgl. D. Kosten- und Verwaltungsaufwand, Seite 8 des Gesetzentwurfes), dass sich die finanziellen Bedingungen bzw. die Ressourcen der Hochschule mittel- bis langfristig durch die Einwerbung privater Finanzmittel insgesamt verbessert.

Die Transformation der bisherigen Körperschaft des öffentlichen Rechts des Landes Schleswig-Holstein, Universität zu Lübeck in einer Stiftungsuniversität, wird mit zum Teil massiven Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation verbunden sein, die sich in Teilen der Verwaltung, in den zentralen Einrichtungen und in den Instituten bemerkbar machen werden. Die Transformation muss zusätzlich zum normalen Lehr-, Forschungs- und Dienstleistungsbetrieb einer Universität vollzogen werden. **Für diese schon jetzt abzusehenden erheblichen Aufgaben wurde seitens des Präsidiums der Universität bisher kein belastbares Konzept zum Ausgleich für die erforderlichen organisatorischen Veränderungen (neue Struktur, Zeitplan) und personellen Mehrbelastungen (zusätzlicher Arbeitsaufwand) vorgelegt.** Der Personalrat der Universität zu Lübeck hat auf diese Problematik bereits mehrfach das Präsidium hingewiesen; die Leitungsebene der Universität sieht sich bisher nicht in der Lage auf diese Fragen präzise zu antworten. Die zusätzlichen Aufgaben bewegen sich im Umfeld der Personalangelegenheiten, bei der Liegenschaftsverwaltung und bei der Bewirtschaftung der Finanzmittel. Insbesondere die Einführung der sogenannten doppelten Buchführung und die Erstellung einer Eröffnungsbilanz werden erhebliche Umstellungskosten bei der Universität hervorrufen. Der Gesetzentwurf führt hierzu auf: „Hierzu gehören u. a. Kosten für die Anschaffung einer neuen Buchführungssoftware sowie ggf. Fortbildungskosten für das an der Universität für Haushaltsangelegenheiten beschäftigte Personal. Darüber hinaus könnte zusätzliches Personal in diesem Bereich erforderlich sein. Hinzu kommen Personalaufwendungen für ein professionelles Fundraising. Der tatsächlich erforderliche Aufwand ist derzeit nicht abschätzbar. Sämtliche stiftungsbezogene Mehrkosten werden von der Stiftungsuniversität aus ihren Einnahmen finanziert“ (vgl. D. Kosten- und Verwaltungsaufwand, Seite 8 und 9 im GE). Die Landesregierung beschreibt also selbst sowohl für die betriebswirtschaftliche Stabilität als auch für die Qualität der Arbeitsbedingungen, die für das an der Universität Lübeck beschäftigte Personal existenziell sind, dass der tatsächlich erforderliche Aufwand derzeit nicht abschätzbar ist.

Seit über neun Jahren wird bei den Akteuren an der Universität zu Lübeck über die konkrete Utopie einer Stiftungsuniversität nachgedacht. Seit Sommer 2012 hat dieses Nachdenken einen Verdichtungsgrad bis hin zum vorliegenden Gesetzentwurf erreicht. Der Gewerkschaft ver.di ist unklar, warum die harten Fakten, die für die betriebswirtschaftliche Stabilität der Stiftungsuniversität Lübeck existenziell sind, weder vom Präsidium der Universität noch von der Landesregierung beschrieben und mit Zahlen unterlegt worden sind. Auch mit der Drucksache 18/1724

liegen dem Gesetzgeber nach wie vor keine seriösen finanziellen Konzepte vor.

2. Im Gesetzentwurf ist eine Personalkostenobergrenze vorgesehen, die auf Grundlage der Personal-Ist-Kosten des Vorjahres für das kommende Haushaltsjahr jährlich vom für Hochschulen zuständigen Ministerium ermittelt und festgelegt wird. Bei zukünftigen tarifvertraglichen oder besoldungsrechtlichen Änderungen wird die Personalkostenobergrenze entsprechend fortgeschrieben. Dies kann auch unterjährig geschehen. **Verbindliche Stellenpläne und Stellenübersichten im Haushaltsplan des Landes sollen entfallen. Die Kontrolle des Landes beschränkt sich daher zukünftig nur auf die Einhaltung der Personalkostenobergrenze.** Wir weisen darauf hin, dass studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Lehraufträge von der Personalkostenobergrenze nicht erfasst werden, diese Kosten werden über den Sachkostenanteil des Basisbudgets finanziert. Drittmittelfinanzierte Stellen bleiben von der Personalkostenobergrenze ebenfalls ausgenommen. Diese Regelung trifft im Besonderen die Tarifbeschäftigten im technisch administrativen Bereich aber auch einen Teil der Tarifbeschäftigten im wissenschaftlichen Bereich. Die nach den im Gesetzentwurf Drucksache 18/1724 fixierte Personalkostenobergrenze schränkt den Handlungsspielraum bei der Deckung zusätzlichen Personalbedarfs erheblich ein, da sie immer zwei Jahre hinter der aktuellen Entwicklung bleibt.

Hieraus ergibt sich u. E. eine erhebliche Benachteiligung gegenüber den anderen Hochschulen des Landes.

Wir schlagen daher vor, dass bei der Ermittlung der Personal-Ist-Kosten auf den Zeitpunkt des Rechtsformwechsels (01.01.2015) abgestellt werden muss. Wir schlagen dem Gesetzgeber jedoch auch vor zu prüfen, ob auf die Fixierung der sogenannten Personalkostenobergrenze bei der Stiftungsuniversität Lübeck verzichtet werden kann. Im Interesse des Personals ist es jedenfalls erforderlich, dass sich die Personalkosten der Universität Lübeck auch im Sinne der Gleichbehandlung mit den durchschnittlichen Personalkosten der anderen Universitäten des Landes Schleswig-Holstein ausrichten.

Die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsverdichtung der Beschäftigten an der zu errichtenden Stiftungsuniversität Lübeck insbesondere im technisch administrativen Bereich sind bereits heute erheblich gestiegen. Mit Errichtung der Stiftungsuniversität zum 01.01.2015 werden wie bereits oben angemerkt zusätzliche Arbeitsbelastungen entstehen. **Dies ist mit dem gegenwärtigen Personal nicht zu bewältigen.** Aufgrund dieser Faktizität ist zu befürchten, dass bei weiterer Arbeitsverdichtung die physischen und insbesondere die psychischen Erkrankungen stark zunehmen werden.

Falls sich die faktenfreien Hoffnungen auf eine durch Einwerbung privater Finanzmittel mittel- bis langfristig verbesserte Ausstattung der Universität nicht erfüllen, die Einnahme der Stiftungsuniversität nicht für eine Finanzierung aller tatsächlichen Mehraufwendungen für die Umstellung reichen, die Mehrkosten für die notwendige geänderte Wirtschaftsführung und den zusätzlichen Personalbedarf jetzt und in der Zukunft nicht gedeckt werden kön-

nen oder weitere Kosten entstehen, die nicht vorauszusehen waren oder schlichtweg nicht bedacht wurden, könnte dies erhebliche Auswirkungen auf die Forschung, die Lehre und den Dienstleistungsbetrieb an der Stiftungsuniversität haben.

Die Landesregierung von Schleswig-Holstein intendiert in ihrer Regierungserklärung, dass der Politikschwerpunkt „Gute Arbeit“ in diesem Land zu realisieren ist. Die Gewerkschaft ver.di geht davon aus, dass dieser Anspruch auch für die Beschäftigten der Stiftungsuniversität Lübeck gilt. Aufgrund der diesbezüglichen rigiden Vorgaben des Gesetzesentwurfes, **insbesondere im Zusammenhang mit der sogenannten Personalkostenobergrenze, befürchten wir, dass durch Steigerung der Arbeitsintensität des Personals und durch Rationalisierungsmaßnahmen die u. E. voraussehbaren Einnahmeprobleme auf Kosten des Personals gelöst werden.** Ein solcher Umsetzungsansatz wäre nicht nur im höchsten Maße zynisch gegenüber den Beschäftigten der Universität zu Lübeck sondern würde auch die eigenen Politikziele der Landesregierung („Gute Arbeit“) beschädigen.

II. Spezifische Aspekte der Personalüberleitung im Zusammenhang mit der Stiftungserrichtung

Die §§ 9 – 13 beschreiben die Übergangsprozesse der Tarifbeschäftigten sowie der Beamtinnen und Beamten im Kontext mit der zu errichtenden Stiftung des öffentlichen Rechts. **Wir begrüßen ausdrücklich, dass unsere Forderung eines Ausschlusses von betriebsbedingten Kündigungen aus Anlass des Rechtsformwechsels der Universität in eine Stiftung im § 9 Absatz 4 aufgenommen wurde.**

§ 10 Abs. 4 regelt, dass für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stiftungsuniversität die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes geltenden Tarifverträge und sonstigen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung finden. Im § 10 Abs. 4 Ziff. 2 ist zudem die Sicherung der Ansprüche auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beschäftigten sichergestellt. § 9 Abs. 4 stellt sicher, dass die bisher im Landesdienst tätigen Beamtinnen und Beamte sowie die Tarifbeschäftigten der Stiftungsuniversität bei Bewerbungen auf Ausschreibungen des Landes als interne BewerberInnen des Landes behandelt werden. Ebenfalls ist realisiert, dass dieser Personenkreis im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten die gleichen Teilnahmemöglichkeiten in den Aus- und Fortbildungsangeboten des Landes und seiner Einrichtungen eingeräumt werden.

§ 13 Abs. 2 sichert den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie den Auszubildenden, die zum Zeitpunkt des Übergangs auf die Stiftungsuniversität beim Land beschäftigt waren und deren Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ohne Unterbrechung fortbesteht, ein Rückkehrrecht bei Aufhebung der Stiftung und der Wahrung der bei der Stiftungsuniversität erreichten Entgeltgruppen und –stufen sowie der Beschäftigungszeit beim Land zu.

Wir weisen jedoch darauf hin, dass die normierten Rechte des Personals im § 9 Abs. 4 (Interne Bewerber beim Land, Teilnahmerechte bei Aus- und Fortbildungsangeboten des Landes sowie das Rückkehrrecht gem. § 13 Abs. 2) im Falle der Aufhebung der Stiftung, nur für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende gilt, die zum Zeitpunkt des Übergangs auf die Stiftungsuniversität beim Land beschäftigt waren

und deren Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ohne Unterbrechung fortbesteht. Dies bedeutet, dass die o. a. Rechtsansprüche für die ab 01. Jan. 2015 **neu eingestellten Beschäftigten** bei der Stiftungsuniversität Lübeck nicht bestehen. Bekanntlich ist der Forschungs- und Lehrbetrieb einer Universität durch eine hohe Anzahl von befristeten Verträgen gekennzeichnet, so dass sich aufgrund dieser Tatsache insbesondere die Gefahr abzeichnet, dass sich **zwei unterschiedliche Klassen von Beschäftigten** an der Universität Lübeck etablieren können. Dies kann eine Gefahr für den Betriebsfrieden der Dienststelle der Stiftungsuniversität zu Lübeck sein, die nicht zu unterschätzen ist.

Die im § 12 Abs. 8 normierte Gewährträgerhaftung in Verbindung mit § 13 Abs. 2 findet ebenfalls die ausdrückliche Zustimmung unsererseits. Auch diese Normen berücksichtigen die sozialen Interessen der Beschäftigten an der Universität Lübeck.

Im Zusammenhang mit dem im § 9 Abs. 3 Satz 4 nominierten Widerspruchsrecht der betroffenen Beschäftigten weisen wir darauf hin, dass insbesondere zur Vermeidung von Missverständnissen und zur Rationalitätssteigerung bei der Entscheidungsfindung die federführende Personalabteilung der Universität Lübeck den betroffenen Beschäftigten mitzuteilen hat, welche Risiken bzw. Folgen bei einem evtl. Widerspruch eintreten können.

III. Rechte der Personalräte

Der § 7 normiert die Zusammensetzung und die Aufgabenstellung des Stiftungsrats. Im § 7 Abs. 4 ist dargestellt, dass u. a. auch die Gleichstellungsbeauftragte dem Stiftungsrat mit beratender Stimme und Antragsrecht angehört. Dies gilt ebenfalls für die Präsidentin oder den Präsidenten der Stiftungsuniversität Lübeck. **Die Gewerkschaft ver.di erwartet, dass ein Personalratsmitglied der nicht wissenschaftlich Beschäftigten sowie ein Personalratsmitglied der wissenschaftlich Beschäftigten ebenfalls dem Stiftungsrat mit beratender Stimme und Anhörungsrecht angehören müssen.** Diese Notwendigkeit ergibt sich insbesondere daraus, dass mit der Errichtung der Stiftungsuniversität zu Lübeck das **erste Mal in Schleswig-Holstein eine Hochschule** einen größeren Handlungsspielraum im Zusammenhang mit der Personal-, Organisations- und Finanzentwicklung der Universität erhält. § 7 Abs. 6 Ziff. 7 bestimmt diesbezüglich die Aufgabenstellung des Stiftungsrats wie folgt: „Beschlussfassung über die Grundsätze für die Verteilung der Finanz- und Sachmittel sowie der Personalausstattung einschließlich zugehöriger Satzungen insbesondere zu den Zusätzen über die Vergütung der Professorinnen und Professoren und den Abschluss der Vergütungsvereinbarungen mit den hauptamtlichen Mitgliedern des Präsidiums.“

Alle anderen Aufgabenstellungen im § 7 Abs. 6 haben ebenfalls Auswirkungen auf die Arbeits- und Entgeltsituation der beiden Beschäftigtengruppen an der Universität zu Lübeck. Zusätzlich steht gerade in den ersten Jahren nach Errichtung der Stiftungsuniversität ein enormer Anfall von Übergangstätigkeiten, die alle Teile des Personals der Stiftungsuniversität betreffen, an. Zudem ist zu reflektieren, dass die Personalräte aufgrund der Errichtung der Stiftungsuniversität zu Lübeck ihre Stufenvertretung, nämlich den Hauptpersonalrat, verlieren. Damit geht eine wichtige Unterstützungs- und Klärungsinstanz im Zusammenhang mit der Befriedung von Ar

beitskonflikten an der Stiftungsuniversität Lübeck verloren. Dieser Verlust könnte mit der Aufnahme der Personalräte in den Stiftungsrat teilweise kompensiert werden. Alle anderen aufgeführten Gründe für die Aufnahme in den Stiftungsrat behalten selbstverständlich ihren Geltungsanspruch.

Das Gesetz- und Verordnungsblatt für Schleswig-Holstein, Ausgabe Nr. 16 vom 07. Dez. 2006 enthält die verabschiedeten Errichtungsgesetze für die Stiftungsgründungen des „Leibniz-Instituts für die Pädagogik für Naturwissenschaften“ des „Instituts für Weltwirtschaft“ sowie der „Deutschen Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaft – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft“. In den drei genannten Errichtungsgesetzen legt der diesbezügliche § 6 Absatz 2 Ziff. 3 folgendes dar: „Dem Stiftungsrat gehören mit beratender Stimme an

1. ...
2. **zwei Personen, die auf Vorschlag des Personalrats vom Stiftungsrat berufen werden; in Angelegenheiten, die Auswirkungen auf die Belange des Personals haben, hat jeder ein Antragsrecht;**
3. ...“

Den Personalräten an der Universität Lübeck und der Gewerkschaft ver.di ist in vielen Beteiligungsgesprächen sowohl vom Präsidium der Universität Lübeck als auch vom zuständigen Wissenschaftsministerium dargelegt worden, dass das Niveau der sozialen Schutzinteressen bei der Arbeitnehmerüberleitung und die personalrätlichen Beteiligungsmöglichkeiten mindestens dem Niveau der genannten drei Errichtungsgesetze entsprechen.

Wir erwarten daher, dass im Errichtungsgesetz für eine Stiftung des öffentlichen Rechts Universität Lübeck die Personalräte ebenso behandelt werden wie bei den drei genannten Errichtungsgesetzen im Jahre 2006. **Totale Ausgrenzung von Personalräten aus dem Stiftungsrat der Universität Lübeck entspricht nicht dem in Schleswig-Holstein entwickelten Niveau vertrauensvoller und fairer Zusammenarbeit in der Dienststelle.**

Resümee

Der Gesetzentwurf über die Stiftungsuniversität zu Lübeck (Drucksache 18/1724) enthält wichtige Forderungen der Gewerkschaft ver.di sowie der Beschäftigten und der Personalräte an der Universität zu Lübeck. Die sozialen Schutzinteressen der Beschäftigten im Zusammenhang mit der zu errichtenden Stiftungsuniversität sind in einem ausreichenden Maße berücksichtigt worden. **Wir weisen jedoch darauf hin, dass der Gesetzentwurf insbesondere in seinem Einleitungs- und Begründungsteil im Zusammenhang mit der Darlegung der ökonomischen Stabilität überwiegend lückenhaft ist.**

Uns ist bewusst, dass eine exakte Bestimmung und Begründung der ökonomischen Stabilität und der diesbezüglichen Zukunftsperspektiven gegenwärtig nur schwierig zu verwirklichen ist; allerdings ist für uns die diesbezügliche Oberflächlichkeit in diesem Feld nicht zu akzeptieren. Den Beschäftigten an der Universität Lübeck werden belastbare Aussagen bzgl. der Vermeidung von weiterer Arbeitsintensität vorenthalten. Die Gefahren, die mit der intendierten Implementierung der Personalkostenobergrenze verbunden sind, sollten u. E. im parlamentarischen Beratungs- und Entscheidungsprozess mit der nötigen Durchdringungstiefe

noch einmal kritisch reflektiert werden. Die Gewerkschaft ver.di hält das Instrument der Personalkostenobergrenze, so wie es im dargelegten Gesetzentwurf formuliert ist, für sehr risikoreich und plädiert daher dafür, auf dieses Mittel zu verzichten.

Zudem sind die Beteiligungsrechte der Personalräte im Stiftungsrat sicher zu stellen.

Mit freundlichen Grüßen



Jens Mahler
Fachbereichsleitung
Bildung, Wissenschaft und
Forschung im ver.di-Landesbezirk Nord