



Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/2975

Universität zu Lübeck · Personalrat
Ratzeburger Allee 160, Geb. 61b · 23562 Lübeck

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Bildungsausschuss
Anke Erdmann
Vorsitzende

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Personalrat

Ratzeburger Allee 160, Geb. 61b
23562 Lübeck

Tel. +49 451 500 4990
+49 451 500 4991 (Sekretariat)
Fax +49 451 500 4992

personalrat@persrat.uni-luebeck.de
www.uni-luebeck.de

4. Juni 2014/boe-kr

**Entwurf eines Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck und zur Änderung
hochschulrechtlicher Vorschriften**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 18/1724 - schriftliche Stellungnahme

Im Rahmen der Beratung des Entwurfs eines Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck durch den Bildungsausschuss nimmt der Personalrat wie folgt Stellung:

Mit der Überführung der Universität zu Lübeck in eine Stiftung des öffentlichen Rechts nach dem vorliegenden Gesetzentwurf werden folgende Erwartungen verbunden: eine langfristige Stärkung der Universität, die langfristige Sicherung aller Arbeitsplätze der gesamten Universität, eine nachhaltige Entwicklung auch für die Region Lübeck, insbesondere die Möglichkeit für private Mittelgeber sich auf Grund der in der Hansestadt Lübeck traditionell ausgeprägten Stiftungskultur und der großen Verbundenheit der Stadt mit ihrer Universität zusätzlich an der künftigen Hochschulfinanzierung zu beteiligen. Die Stärkung der Hochschulautonomie in Personalangelegenheiten, bei der Bewirtschaftung der Finanzmittel und der Verwaltung der Hochschulliegenschaften sind ein erklärtes Ziel unter Wahrung der Freiheit von Forschung und Lehre, Sicherung der Mitbestimmungsrechte, Zustimmung aller Statusgruppen der Universität, Gebührenfreiheit und Gewährleistung der Leistungsfähigkeit des gesamten Hochschulsystems in Schleswig-Holstein. Diesen Erwartungen stimmen wir als Personalrat der Universität zu Lübeck in vollem Umfang zu, wenngleich noch Klärungs- und Verbesserungsbedarf zum vorliegenden Gesetzentwurf gesehen wird:

I. Wirtschaftliche Entwicklung und Stabilität einer Stiftungsuniversität zu Lübeck

Unter D. Kosten und Verwaltungsaufwand, Punkt 1. Kosten, wird mit der Errichtung der Stiftungsuniversität die Erwartung verknüpft, dass sich durch die Einwerbung privater Finanzmittel die Ausstattung der Universität mittel- bis langfristig insgesamt verbessert.



Die Umwandlung in eine Stiftungsuniversität wird auch mit Veränderungen in der Organisationstruktur verbunden sein, die sich nach unserer Meinung in Teilen der Verwaltung, in den Zentralen Einrichtungen und in den Instituten bemerkbar machen wird. Die Umstellung muss neben dem normalen „Geschäftsbetrieb“ einer Hochschule vollzogen werden. Bislang wurde kein belastbares Gesamtkonzept für die erforderlichen organisatorischen Veränderungen (neue Struktur, Zeitplan) und personellen Mehrbelastungen (zusätzlicher Arbeitsaufwand) vorgelegt. Derzeit sind uns nur Bruchstücke einer insgesamt erforderlichen Kostenrechnung bekannt. Aus diesen Bruchstücken lässt sich höchstens ansatzweise erkennen, wie die Deckung der finanziellen Mehraufwendungen für die Umstellung geplant sein könnte. Im Besonderen möchten wir hier auch auf §12 Abs. 9 hinweisen, in dem es um die Versicherung für Risiken geht, für die durch Gesetz oder Ortsstatut ein Versicherungszwang besteht und für die nach §12 Abs. 5 eine Erhöhung der Globalzuweisung des Landes im Hinblick auf den infolge der Überführung in eine Stiftungsuniversität entstehenden Mehraufwand ausgeschlossen ist. Unklar ist, um welche Risiken (Gebäudeversicherung, Grundstückshaftpflicht, KFZ-Haftpflicht, Bauherrenhaftpflicht, Unfallkasse Nord, usw.) es sich hier im Einzelnen handelt und mit welchen tatsächlichen zusätzlichen Aufwendungen zu rechnen ist. Vor Inkrafttreten des Gesetzes und der Umsetzung sollte daher zwingend ein entsprechendes Gesamtkonzept mit einer belastbaren Kalkulation und einer entsprechenden Übersicht vorliegen.

Unter Punkt 2. Verwaltungsaufwand, wird der erforderliche Personalübergang des bei der Universität beschäftigten Landespersonals auf die Stiftungsuniversität als zusätzlicher Umstellungsaufwand für das Land und die Hochschule gesehen, der nicht unterschätzt werden darf. Dies bedeutet für die Personalverwaltung der Universität eine Mehrbelastung, die sehr wahrscheinlich nur durch zusätzliches Personal in diesem Bereich abgefangen werden kann.

Des Weiteren wird die Umstellung auf die kaufmännische Buchführung und die damit verbundene geänderte Wirtschaftsführung bei der Universität und beim Land zusätzlichen Verwaltungsaufwand auslösen. Hier wird zu gegebener Zeit ebenfalls auch ein weiterer Bedarf an zusätzlichem Personal für die Universität entstehen.

Die in §3 Abs. 1 definierte Anlage, in welcher die Liegenschaften verzeichnet sein sollen, an denen das Land der Stiftungsuniversität das Eigentum als Grundstockvermögen übertragen wird, liegt nun in der Endfassung vor. Der hier zur Bewirtschaftung der Liegenschaften nötige Personalbedarf im Bereich des Facilitymanagements seitens der Stiftungsuniversität ist derzeit noch gar nicht im vollen Umfang absehbar. Außerdem ist vor Übertragung der



Liegenschaften auf die Stiftungsuniversität eine Überprüfung auf etwaige Altlasten, die weitere erhebliche finanzielle Risiken für die Stiftungsuniversität mit sich bringen würden, empfehlenswert, sofern dies noch nicht geschehen ist.

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. Sondertatbestände und künftige Entwicklungen „können“ gemäß Begründung, B. Besonderer Teil, zu §4 Absatz 4 berücksichtigt werden. Verbindliche Stellenpläne und Stellenübersichten im Haushaltsplan des Landes sollen entfallen. Die Kontrolle des Landes soll sich zukünftig nur auf die Einhaltung der Personalkostenobergrenze beschränken. Das für Hochschulen zuständige Ministerium zieht sich somit komplett aus der Fachaufsicht zurück. Diese Regelung trifft im Besonderen die Tarifbeschäftigten im technisch-administrativen Bereich, aber auch einen Teil der Tarifbeschäftigten im wissenschaftlichen Bereich. Die nach den oben genannten Kriterien ermittelte Personalkostenobergrenze schränkt den Handlungsspielraum bei der notwendigen Deckung zusätzlichen Personalbedarfs erheblich ein, da sie immer um zwei Jahre hinter der aktuellen Entwicklung bleibt und hieraus ergibt sich eine erhebliche Benachteiligung gegenüber den anderen Hochschulen des Landes. Wir sind daher der Ansicht, dass bei der Ermittlung der Personal-Ist-Kosten hier auf den Zeitpunkt des Rechtsformwechsels abgestellt werden muss, oder aber in Anbetracht der in der Begründung, B. Besonderer Teil, zu §4 Absatz 4 genannten besonderen „Nachbesserungsmöglichkeiten“ auch gestrichen werden kann. Das im Hochschulvertrag festgelegte Basisbudget ist ohnehin die absolute Kostenobergrenze und die Personalkosten sollten sich im Sinne der Gleichbehandlung an den durchschnittlichen Personalquoten der anderen Universitäten und Hochschulen des Landes orientieren.

Die Arbeitsbelastung und Arbeitsverdichtung der Beschäftigten im technisch-administrativen Bereich der Universität ist schon heute erheblich angewachsen. Einige wichtige vorbereitende Arbeiten sind bereits jetzt erforderlich und mit Errichtung der Stiftungsuniversität ab 01.01.2015 werden noch weitere Arbeitsbelastungen hinzukommen. Dies ist mit dem derzeitigen Personalstamm nicht zu bewältigen. Es steht zu befürchten, dass bei weiterer erheblicher Arbeitsverdichtung die physischen und besonders die psychischen Erkrankungen weiter stark zunehmen werden. Die dann noch häufiger notwendige „flexible“ Bewirtschaftung von Stellen wird zudem die erhoffte besondere Identifizierung und Bindung der Beschäftigten mit ihrer Universität vermutlich nicht wesentlich fördern.



Wenn sich die Hoffnungen auf eine durch Einwerbung privater Finanzmittel mittel- bis langfristig verbesserte Ausstattung der Universität nicht erfüllen, die „Einnahmen“ 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 können, oder weitere Kosten entstehen, die vorher nicht voraussehen waren, oder schlichtweg nicht bedacht wurden, dann werden sich gravierende Auswirkungen auf die Qualität in Forschung und Lehre an der Stiftungsuniversität ergeben.

II. Der Personalübergang im Zusammenhang mit der Stiftungserrichtung

Der Gesetzentwurf regelt die Übergangsprozesse der Tarifbeschäftigten sowie der Beamtinnen und Beamten im Zusammenhang mit der zu errichtenden Stiftung des öffentlichen Rechts.

Probleme sehen wir noch zu folgenden Punkten:

1. Gleichbehandlung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stiftungsuniversität und der Landesbediensteten – dauerhaft und selbst bei Auflösung der Stiftung - §§ 9,13 - allerdings gilt dieser Bestandsschutz nur für am 01.01.2015 übergeleitete Beschäftigte und nicht für nach dem 01.01.2015 neu eingestellte Beschäftigte. Bekanntlich ist der Forschungs- und Lehrbetrieb einer Universität durch eine hohe Anzahl von befristeten Verträgen gekennzeichnet, so dass sich aufgrund dieser Tatsache die Gefahr abzeichnet, dass sich **zwei unterschiedliche Klassen von Beschäftigten** an der Universität Lübeck etablieren werden. Hieraus kann eine Gefahr für den Betriebsfrieden der Dienststelle der Stiftungsuniversität zu Lübeck erwachsen, die nicht zu unterschätzen ist.
2. Widerspruchsrecht - §9
Zur Vermeidung von Missverständnissen und zur Entscheidungsfindung bei den Beschäftigten sollte auf jeden Fall in der schriftlichen Mitteilung durch die Stiftungsuniversität und das Land zum Widerspruchsrecht an die Beschäftigten genau erläutert werden, welche Risiken ein Widerspruch für die Betroffenen hätte.
3. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen – aus Anlass des Formwechsels – § 9
Die Betriebsvereinbarung vom 12.12.2012 sieht hier eine Frist von 10 Jahren vor. Außerdem schließt die Betriebsvereinbarung vom 12.12.2012 auch die Auslagerung von Arbeitsplätzen mit ein. Hier sollte ein Mindestzeitraum von zwei Jahren für den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen im Gesetz vorgesehen werden.



Positiv möchten wir folgende Punkte herausheben:

1. Angemessene Beteiligung aller Statusgruppen bei Besetzung der neuen Organe der Stiftungsuniversität – §7 - Es sind vier uni-interne stimmberechtigte Mitglieder, ein Mitglied je Statusgruppe der Universität, vorgesehen (Stiftungs-Uni Modell Schleswig-Holstein).
2. Entlassung von Stiftungsratsmitgliedern aus wichtigem Grund nach Anhörung des Senats und des Stiftungskuratoriums ist möglich
3. Berichtspflicht des Stiftungsrats nach zwei Jahren an Senat und Ministerium; hochschulöffentliche Bekanntmachung des Rechenschaftsberichts

III. Rechte der Personalräte

Ein Personalratsmitglied der technisch-administrativ Beschäftigten sowie jeweils ein Personalratsmitglied der wissenschaftlich Beschäftigten der Stiftungsuniversität und des UKSH müssen ebenfalls dem Stiftungsrat mit beratender Stimme und Anhörungsrecht angehören, das Minimum wäre aber ein Gastrecht für die Personalvertretungen.

Diese Notwendigkeit ergibt sich daraus, dass die Stiftungsuniversität zu Lübeck einen größeren Handlungsspielraum im Zusammenhang der Personal-, Organisations- und Finanzentwicklung der Universität erhält. Die Aufgabenstellung des Stiftungsrats sieht u.a. vor: „Beschlussfassung über die Grundsätze für die Verteilung der Finanz- und Sachmittel sowie der Personalausstattung einschließlich zugehöriger Satzungen bis hin zur Zustimmung zur Gründung von Unternehmen oder zur Beteiligung an Unternehmen durch die Stiftungsuniversität“. Alle diese Aufgabenstellungen haben Auswirkungen auf die Arbeits- und Entgeltsituation der beiden Beschäftigtengruppen an der Universität zu Lübeck und betreffen damit die Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG SH). Zusätzlich steht gerade in den ersten Jahren nach Errichtung der Stiftungsuniversität Lübeck ein enormer Anfall von Übergangstätigkeiten, die alle Teile des Personals der Universität betreffen, an. Es ist daher sachlich und rechtlich ausdrücklich geboten, den genannten Personalratsmitgliedern der beiden Personalgruppen die Mitgliedschaft im Stiftungsrat zu ermöglichen.

Grundsätzlich ist zu bedenken, 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 Arbeitskonflikten an der Universität Lübeck



verloren. Dieser Verlust kann mit der Aufnahme der Personalräte in den Stiftungsrat teilweise kompensiert werden.

Personalvertretungen sind keine Gremien der Hochschule nach dem Hochschulgesetz (HSG SH), sondern ihre Errichtung, ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten haben eine andere gesetzliche Grundlage, das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG SH), und schränken daher die "Freiheit von Forschung und Lehre" gemäß Artikel 5 Abs.3 des GG und §4 des Hochschulgesetzes (HSG SH) nicht ein.

Das alleinige Argument der Gremiengröße kann und darf hier kein rechtsgültiges und schlüssiges Argument gegen ein Gastrecht für die Personalvertretungen sein.

Die „Sicherung der Mitbestimmungsrechte“ muss sich auch zwingend auf das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG SH) beziehen, zumal die derzeitige Landesregierung im April des Jahres 2013 die von der vorherigen Landesregierung veranlassten Verschlechterungen gerade wegen der „Sicherung der Mitbestimmungsrechte“ der Personalvertretungen im öffentlichen Dienst wieder auf den „alten“ Stand gebracht hat! Außerdem findet sich in jedem Stiftungserrichtungsgesetz und jeder Stiftungssatzung der öffentlich-rechtlichen Stiftungen des Landes Schleswig-Holstein der entsprechende Passus für die Personalvertretungen, warum dann nicht auch für die Stiftungsuniversität Lübeck?

IV. Rechte des Senats

Dem Senat wird gegenüber dem Stiftungsrat in wesentlichen Punkten nur die Möglichkeit einer Stellungnahme eingeräumt, der Gesetzentwurf sieht hier keine weitergehenden Einspruchs-, Widerspruchs- oder Beteiligungsmöglichkeiten des Senats vor. Auch fehlt ein weitergehendes Informations-, Beratungs- und Antragsrecht des Senats gegenüber dem Stiftungsrat in den Punkten, über die nur der Stiftungsrat die Beschlüsse zu fassen hat. Der Senat soll weitestgehend nur die Entscheidungen über alle akademischen und organisatorischen Angelegenheiten der Hochschule treffen. Ein gegenseitiges Teilnahmerecht der Vorsitzenden des Senats und des Stiftungsrats an den jeweiligen Gremiensitzungen mit Antrags- und Rederecht würde den Austausch von Informationen fördern, die Transparenz für die gesamte Hochschule noch mehr stärken und entsprechende gegenseitige Beteiligungsmöglichkeiten in diesen Gremien implementieren.



Resümee:

- Zu einigen wesentlichen Punkten im Gesetzentwurf sehen wir noch Klärungs- und Verbesserungsbedarf.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Anke Boettcher-Krause".

Anke Boettcher-Krause
(Vorsitzführendes Vorstandsmitglied)