

Stand der Verhandlungen zum KIT-Gesetz II

Seit Juni 2011 haben mehrere Verhandlungen zwischen dem Landesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK), dem KIT-Präsidium und Personalrat (PR – jeweils verstärkt durch die Vorsitzende des Hauptpersonalrats) stattgefunden:

Juni:

- Verhandlung PR und MWK (ohne Präsidium)
- Verhandlung PR, MWK, Präsidium

Juli:

- Verhandlung PR, MWK, Präsidium
- Verhandlung PR, Präsidium im Juli
- Gespräch PR mit Wissenschaftsministerin Bauer
- Gespräch Präsidium mit Wissenschaftsministerin Bauer

August:

- Gespräch PR, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

In den ersten zwei Verhandlungsrunden mit dem Ministerium wurde ein Papier des Personalrats mit 14 Punkten in 4 Blöcken diskutiert (siehe Aufstellung rechts).

Als Fazit nach diesen zwei Runden stellte der Personalrat fest, dass sich bei den wichtigen Punkten wenig zu seinen und der Beschäftigten Gunsten bewegte. Der Personalrat wurde vom Ministerium aufgefordert, zum einen und anderen Punkt weitere Details oder Kompromisslösungen vorzulegen. Dies erledigte der Personalrat in einem fünfseitigen Schreiben (siehe Anhang

Block 1: LPVG und Dienstrecht

- *Widerspruchsrecht auch für Beamte*
- *Beibehaltung des Stufenverfahrens zum HPR*
- *Protokollführung in PR-Sitzungen*
- *beschließende Ausschüsse des PR*
- *Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen*

Block 2: Tarifrecht

- *künftiger Tarif*
- *Überleitungstarifvertrag*

Block 3: Binnenorganisation KIT

- PR-Vertreter im Senat*
- PR-Vertreter im Aufsichtsrat*
- Beschäftigtenvertreter im Aufsichtsrat*
- Gastrecht eines Vertreters des PR in der ZGK*
- Vertreter des öffentlichen Lebens im Aufsichtsrat*
- Gemeinsamer Ausschuss*
- Institutsbezogene wissenschaftliche Mitbestimmung*
- Ethikkommissionen*

Block 4: Punkte außerhalb des Gesetzes

- Begrenzung von Befristungen*
- Tarifbindung von Doktoranden etc.*
- Regelung von Zulagen (auch für die Verwaltung)*

in diesem PR-Info), das dann Grundlage für die dritte Verhandlungsrunde war.

Nachdem in dieser dritten Runde festgestellt wurde, dass die Verhandlungen festgefahren sind, folgten alle Beteiligten dem Vorschlag des Personalrats, in einem Gespräch mit Wissenschaftsministerin Bauer eine Entscheidung herbeizuführen. Die bereits vereinbarten Verhandlungstermine mit dem Ministerium wurden daraufhin von den Teilnehmer(inne)n aufgehoben. Der Personalrat signalisierte dennoch Bereitschaft, auch weiterhin intern mit dem Präsidium zu verhandeln.

Eine weitere interne Verhandlung mit Vertreter(inne)n des Präsidiums fand statt. Es wurde fair diskutiert und die gegenseitigen Argumente ernst genommen, was für beide Seiten zu einem annehmbaren Kompromiss führte. Das Personalratsgremium stimmte daraufhin diesem Kompromiss in seiner darauffolgenden Sitzung zu. Leider wurde das erzielte Ergebnis kurz darauf vom Präsidium widerrufen. Der Kompromiss ist damit hinfällig.

Es folgte das Gespräch mit Ministerin Bauer - inklusive 11 weiteren hochrangigen Vertreter(inne)n des Ministeriums. Die Argumente wurden nochmals ausgetauscht und auf beiden Seiten aufmerksam zugehört. Der Personalrat verwies auf den Koalitionsvertrag, in dem die Erweiterung der Autonomie mit der Stärkung der inneren Demokratie gekoppelt wird. Autonomie ist sinnvoll, wenn vor Ort schnell und mit Kenntnis der internen Prozesse gehandelt werden muss. Das Ministerium sollte sich da zurückhalten, wo es nicht nötig ist. Autonomie hat aber auch ihre Gefahren. Eine autonome Wissenschaftseinrichtung kann leichter als andere das Gemeinwohl des Staates, also gute Wissenschaft und Lehre zu betreiben, aus dem Auge verlieren, wenn im Konkurrenzkampf mit anderen Einrichtungen nach den meisten Veröffentlichungen, Ausgründungen oder Patenten geschaut wird. Eigeninteressen werden dann wichtiger als der staatliche Auftrag. Eine weitere Gefahr von Autonomie ist die große Macht des Präsidiums. Wenn diese gestärkt wird, muss auch die Kontrolle gestärkt werden. Das kann durch innere De-

mokratie geschehen, durch die Stärkung der Mitbestimmungsgremien.

Dass diese Gefahren der Autonomie keine Hirngespinnste oder graue Theorie sind, zeigen die vergangenen knapp zwei Jahre KIT. Obwohl noch nicht autonom, war für alle Beschäftigten die Stärkung des Präsidiums offensichtlich. Mitbestimmung gibt es genau da, wo es das Gesetz explizit vorschreibt – sonst nicht. Aus dem Aufsichtsrat durfte niemand berichten (nach langer Auseinandersetzung gibt es nun eine vom Aufsichtsratsvorsitzenden autorisierte Zusammenfassung); bei der Verhandlung der Geschäftsordnung des Gemeinsamen Ausschusses für wirtschaftliche Angelegenheiten wurde bei Sachverhalten ein Jahr lang um Worte gerungen, die durch das KIT-Gesetz bereits feststanden; im Senat gibt es Kommissionen, in denen das Präsidium mehr Mitglieder stellt als Beschäftigte, Studierende und Professor(inne)n zusammen. Das finden die Beschäftigten bedrohlich – auch die nun weiter auszubauende Autonomie, die durch die Arbeitgeber- und Dienstherreneigenschaft die Landes-Beschäftigten zu KIT-Beschäftigten macht. Das, was wir Beschäftigten als Vorteil dabei sahen – den besseren Tarifvertrag – wurde nicht umgesetzt. Begründungen, verständliche Argumente, wozu der ganze Aufwand notwendig ist, wurden nicht vorgebracht. So bleibt einzig als Vorteil für den Arbeitgeber der flexible Umgang mit den Beschäftigten. Dies fordert die TU9, ein Zusammenschluss der 9 führenden Technischen Universitäten Deutschlands in ihrem Positionspapier „Personalstruktur“. Sie stellt fest, dass sich „dringende Veränderungsnotwendigkeiten der Personalstrukturen“ ergeben. Unter Punkt „e) Lockerung von Kündigungsschutzregelungen“ ist ausgeführt, dass z.B. bei der Schließung von Instituten oder Betriebsteilen auch „betriebsbedingte Kündigungen kein grundsätzliches Tabuthema darstellen“ dürfen. „Neben der Herbeiführung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die genannten Maßnahmen sind, falls noch nicht geschehen, weitgehende Freiheiten bezogen auf die finanzielle Eigenverantwortung wie auch die Dienstherreneigenschaft und Tarifhoheit unabdingbar.“ Die rechtlichen

Rahmenbedingungen, die bereits „geschehen“ sind, sind u.a. das Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit seinen endlos möglichen befristeten Arbeitsverträgen. Aber das reicht noch nicht für die „speziellen Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs“. „Die Übertragung von Dienstherreneigenschaft und Tarifhoheit gäbe den Hochschulen die Möglichkeit, in wettbewerblicher Abgrenzung eigenverantwortlich die Rahmenbedingungen des Personaleinsatzes zu gestalten und den Erfolg der Personalpolitik selbst zu steuern und auch zu verantworten.“ Die Dienstherrnen- und Arbeitgebereigenschaft sind also die Mittel, um zusätzlich zu den befristeten Arbeitsverträgen flexible Bedingungen für die Beschäftigten in der TU9 (KIT ist Mitglied) zu schaffen. Flexibel sollen Institute und andere Betriebsteile geschlossen werden können, ohne Rücksicht auf die Beschäftigten nehmen zu müssen.

Der Personalrat kann nicht verhindern, dass die TU9, dessen Gründungspräsident Prof. Hippler ist, solche Ziele verfolgt. Er wird sich aber dafür einsetzen, dass sie im KIT nicht umgesetzt werden. Deshalb muss im KIT-II-Gesetz die innere Demokratie ausgebaut werden. Entscheidungs- und Mitbestimmungsgremien wie Aufsichtsrat, Senat, UStA und Personalrat müssen miteinander verzahnt sein, dass Mitglieder des einen Gremiums sich mit Mitgliedern der anderen Gremien über die anliegenden Themen austauschen können. Es müssen Arbeitnehmer(inne)n im Aufsichtsrat ausreichend vertreten sein. Mitbestimmung und Partizipation muss auch auf unteren Ebenen, wie in den Instituten und Abteilungen, in Wissenschaftsbereichen wie in Dienstleistungseinheiten verankert und gelebt werden.

Der Personalrat möchte zum Gelingen des KIT beitragen. Das ist nur mit den KIT-Beschäftigten zusammen möglich. Das Präsidium kann nun im Rahmen der KIT II-Gesetzgebung mit Taten zeigen, dass KIT auch für seine Beschäftigten eine gute Sache ist. Dazu gehören gute Arbeitsbedingungen für Alle und Sicherheit des Arbeitsplatzes für diejenigen, die sich nicht mehr in ihrer Qualifizierungsphase befinden.

Dies trug der Personalrat der Ministerin vor. Anschließend wurden Punkt für Punkt die Forderungen des Personalrats diskutiert (siehe Anhang 1 dieses PR-Infos) und Argumente für und wider ausgetauscht. Da die Verhandlungen noch nicht abgeschlossen sind, kann hier leider nicht über die verschiedenen Positionen berichtet werden.

Eine Entscheidung gab es nicht. Erst sollte noch das KIT-Präsidium angehört werden. Bis Redaktionsschluss ist nicht bekannt, wie es in diesem Prozess nun weiter geht. Der Personalrat wird Sie weiter über den aktuellen Stand informieren.

Weitere Aktivitäten außerhalb des Personalrats

Andere Gremien und vor allem KIT-Beschäftigte blieben nicht untätig. Der Personalrat erfuhr von mehreren Initiativen, die sich unabhängig voneinander an das Ministerium in Stuttgart wandten:

- eine Initiative von Akademischen Mitarbeiter(inne)n zur mangelnden Demokratie im KIT und den Auswirkungen der Finanzierungslücke auf die Lehre
- ein Brief von Senatsmitgliedern zu mehr Mitbestimmung im Senat
- ein Brief von Professor(inne)n an die Ministerin (Inhalt unbekannt)
- eine Presseerklärung mit Forderungen der Studierenden
- eine Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di zu KIT und dem Koalitionsvertrag

Die zwei zuletzt genannten Erklärungen sind als Anhang 2 und 3 diesem PR-Info beigefügt.

Impressum:

Herausgeber von PR-Info: KIT-Personalrat.
Verantwortliche Redakteurinnen und Redakteure sind die Mitglieder des Personalrats.
Kritik und Anregungen sind erwünscht.
E-Mail: personalrat@kit.edu

Anhang 1: Schreiben des Personalrats an das Ministerium am 29.6.2011:

... bei unserem letzten Treffen wurde der Personalrat zu einer Reihe von Punkten gebeten, weitere Details schriftlich nachzuliefern bzw. Alternativlösungen auszuarbeiten. Das wollen wir mit diesem Schreiben tun.

Wir möchten auf diesem Wege aber darauf hinweisen, dass nicht nur der Personalrat konstruktiv an der Kommissssuche zu beteiligen ist. So haben wir beispielsweise immer noch keine überzeugenden Argumente für die KIT-Arbeitgeber- und Dienstherreneigenschaft bekommen – insbesondere seit das Eckpunktepapier den TV-L als gemeinsamen KIT-Tarifvertrag vorsieht. Hierzu wollen wir Sie bzw. das KIT-Präsidium bitten, für den Personalrat eine Liste mit Argumenten aufzustellen. Die Frage nach dem Tarifvertrag ist eine eindeutig politische. Deshalb bitten wir Sie, ein Gespräch mit der Ministerin für uns zu arrangieren.

Der Personalrat beantwortet die „Hausaufgaben“ folgendermaßen:

Stufenverfahren

Beim Übergang der Arbeitgeber- und Dienstherreneigenschaft vom Land zum KIT entfällt für diejenigen Beschäftigten, die der Überleitung nicht widersprechen, das Stufenverfahren (§ 69 Abs. 3, § 72 Abs. 4) - insofern es durch das Gesetz nicht anders geregelt wird. Damit kann der Arbeitgeber bei Mitwirkungsverfahren und Mitbestimmungsverfahren wegen des weitgehenden Wegfalls des Letztentscheiders der Einigungsstelle im Konfliktfall ohne Einigungsdruck alleine entscheiden.

Für Beschäftigte, die der Überleitung widersprechen und Landesbeschäftigte bleiben, bleibt das Stufenverfahren erhalten. Geht es dabei beispielsweise um organisatorische Maßnahmen, kann dies zu der kuriosen Situation führen, dass das Mitbestimmungsverfahren für Landesbeschäftigte zu einem anderen Ergebnis führt als das für KIT-Beschäftigte. Das darf nicht sein.

Beim Übergang des Forschungszentrums zum KIT verlor der damalige Betriebsrat die letztentscheidende Ein-

igungsstelle. Trotz Verschlechterung der Mitbestimmungslage ließ sich der damalige Betriebsrat überzeugen, dass mit der Rechtsform "Körperschaft des öffentlichen Rechts" und den damaligen politischen Mehrheitsverhältnissen sich der Besitzstand nicht wahren lässt. Nun ist die Situation anders: die Beibehaltung des Stufenverfahrens verstößt nicht gegen geltendes Recht, und die Aussagen im Koalitionsvertrag versprechen eine mitbestimmungsfreundliche Einstellung der Politik. Es wäre völlig kontraproduktiv, jetzt die Mitbestimmung weiter zu verschlechtern.

Insbesondere bei den Mitwirkungsangelegenheiten würden ohne Stufenverfahren nicht nur die Beschäftigten des Großforschungsbereichs weitere Mitwirkungsrechte verlieren, sondern auch die Beschäftigten der Universität. Das war im ersten KIT-Gesetz nicht der Fall. Das Entfallen des Stufenverfahrens könnte den Anteil der Widersprecher signifikant erhöhen, wenn den Beschäftigten deutlich wird, dass der soziale Schutz etwa vor einer mitwirkungspflichtigen Abmahnung oder Kündigung für Landesbeschäftigte höher ist als für KIT-Beschäftigte.

Deshalb will der Personalrat das Stufenverfahren bei der übergeordneten Dienststelle, die es bei den Widersprechenden ohnehin geben muss, beibehalten.

Die Alternative, den Aufsichtsrat (bzw. einzelne Personen des Aufsichtsrats (z.B. Vertreter des Ministeriums) bzw. ein Ausschuss des Aufsichtsrats) als zweite Instanz vorzusehen, verwirft der Personalrat, da ansonsten eine Spaltung der Landes- bzw. KIT-Beschäftigten vorgenommen wird. KIT will Spaltungen wie die in Beschäftigte des Großforschungs- und diejenigen des Universitätsbereichs aufheben. Es dürfen durch die Arbeitgebereneigenschaft nicht neue Spaltungen mit Beschäftigten mit besseren bzw. mit schlechteren Mitbestimmungsrechten eingeführt werden. Es wäre überaus kontraproduktiv für das KIT, hätte in Zukunft ein Teil der Beschäftigten das passive und aktive

Wahlrecht für die Hauptpersonalratswahlen und der andere nicht.

Aufsichtsrat

Das jetzige KIT-Gesetz sieht maximal drei interne Beschäftigte als Aufsichtsratsmitglieder vor. Die Findungskommission besteht aus Ministeriums- und Senatsvertretern. Die Arbeitnehmer kommen darin nicht explizit vor. Es ist deshalb unwahrscheinlich, dass typische Arbeitnehmervertreter wie Personalräte oder Gewerkschaftsvertreter von der Findungskommission bestimmt werden. Dies führt angesichts des Rückzugs des Staates (Abgeben der Fachaufsicht, Abgeben der Dienstherren- und Arbeitgeberereignis, teilweises Abgeben der Bauherreneignis, Lockerung des Vergaberahmens für die Professorenbesoldung, ...) zu einer Verschiebung der Verantwortung vom Staat zum Aufsichtsrat. In der bisher vorgegebenen Besetzung des Aufsichtsrats kann dieser seiner Verantwortung nicht voll gerecht werden, da die hierfür erforderlichen Einblicke in interne Prozesse des KIT bei externen Mitgliedern nicht ausreichend vorhanden sind. Das Gremium ist somit meist gezwungen, den Ausführungen und Entscheidungsvorlagen des Präsidiums zu folgen. Der Personalrat ist dagegen, dass die abgegebene Verantwortung des Staates einseitig auf das Präsidium übergeht. Stattdessen muss die Verantwortung der internen Selbstverwaltungs- und Mitbestimmungsgremien gestärkt werden. So steht es im Koalitionsvertrag. Eine vom Personalrat und der Hans Böckler Stiftung veranstaltete Tagung im Juni 2011 zeigte als klares Ergebnis, dass bei zunehmender Autonomie einer Wissenschaftseinrichtung durch den Rückzug des Staates eine Verantwortungslücke entsteht. Wenn sie nicht gefüllt wird, stärkt dieser Prozess das ungehinderte Durchgreifen des Präsidiums. Die Verantwortungslücke kann nur durch Stärkung der internen demokratischen Gremien und Prozesse gefüllt werden. Eine Maßnahme ist die Vertretung von Arbeitnehmern mit mindestens einer Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat.

Vor der KIT-Fusion gab es im Forschungszentrum einen Aufsichtsrat, in dem zu einem Viertel gewählte Beschäftigte vertreten waren. Das KIT nannte sein Aufsichtsgremium zwar "Aufsichtsrat", übernahm aber die Besetzungsmodalitäten des Aufsichtsrats (nur externe Vertreter) vom Hochschulrat der Universität. In KIT-Phase 2 werden wesentliche Elemente nach dem Vorbild der "unternehmerischen" Hochschule eingeführt. Es ist nicht angemessen, wenn die Struktur der Besetzung dieses wichtigsten Gremiums des KIT von der ehemaligen staatlichen Einrichtung Universität unverändert übernommen wird. Die angesprochene Tagung, auf der mehrere Mitglieder von Hochschul- und Aufsichtsräten vertreten waren, zeigte als eindeutiges Ergebnis, dass ein rein extern besetztes Gremium seiner Aufsichtspflicht nicht angemessen nachkommen kann. Es fehlt ein tiefer gehendes Verständnis der internen Prozesse, das nur Beschäftigte in ausreichender Zahl vermitteln können. Dieses Verständnis ist für die strategischen Entscheidungen des Aufsichtsrats aber wesentlich. Für Unternehmen gilt die paritätische oder Drittel-Beteiligung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat. Auch einige Einrichtungen des öffentlichen Rechts wie etwa die Sparkassen kennen die Drittel-Beteiligung von Arbeitnehmer(inne)n im Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat trifft strategische Entscheidungen, die zu strukturellen Veränderungen und damit auch zu veränderten Arbeitsbedingungen führen. Wie kann dies ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertreter erfolgreich bewerkstelligt werden? Die Beschäftigten sind das wichtigste Kapital und die wichtigste Ressource einer Wissenschaftseinrichtung. Sie sind vor allem diejenigen, welche Veränderungen möglichst reibungsfrei umsetzen müssen. Dies kann nur durch ihre Einbindung in die Entscheidungsstrukturen erreicht werden. Die zwei Biedenkopfkommissionen zur Unternehmensmitbestimmung haben eindrücklich gezeigt, dass das Mitbestimmungsmodell für Unternehmen zeitgemäß ist. Selbst die Arbeitgebervertre-

ter in der Kommission plädierten nicht für die Abschaffung der paritätischen bzw. Drittel-Beteiligung der Arbeitnehmer.

Was ist am "unternehmerischen" KIT soviel anders, um eine den Industrieunternehmen völlig entgegen gesetzte und damit für die Arbeitnehmer faktisch abgeschaffte Mitbestimmung auf Unternehmensebene zu begründen? Der Personalrat hat bisher auf diese Fragen keine überzeugenden Antworten erhalten und bittet das MWK bzw. das KIT-Präsidium um eine schriftliche Stellungnahme zu den vorgetragenen Punkten.

Ausgestaltung des Widerspruchsrechts

Beim Übergang der Arbeitgeber- und Dienstherreneigenschaft vom Land zum KIT wird den Beschäftigten gemäß Eckpunktepapier vom April 2011 per Gesetz ein Widerspruchsrecht eingeräumt. Den Widersprechenden dürfen gegenüber den übrigen Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Dies gilt insbesondere für

1. die volle (mitgliedschaftliche) Eingliederung in die Organisation
2. ein gleiches aktives und passives Wahlrecht für alle Organe und Gremien (Senat, Fakultätsrat, Personalrat, ...) sowie Beauftragte (für Chancengleichheit, Schwerbehinderte, Datenschutz, ...)
3. einen Nachteilsausgleich bei Ausgründungen, betriebsbedingten Schließungen, ...
4. die Anwendung interner Richtlinien, Dienstvereinbarungen
5. die Behandlung bzw. Personenauswahl bei Rufbereitschaft, Überstunden, Urlaubsplanung, ...
6. die Nutzung sozialer Einrichtungen des KIT (KiTa, Werkverkehr, Wohnungsvergabe, Betriebsausflug ...)
7. die Fort- und Weiterbildung
8. die Inanspruchnahme von Zulagen

Das Widerspruchsrecht muss auf die Beamten und Beamtinnen des KIT zu den gleichen Bedingungen wie bei den Arbeitnehmern übertragen werden. Allen Beschäftigten sollte ein unbefristetes

Rückkehrrecht bzw. ein unbefristetes Recht zur Rücknahme ihres Widerspruchs eingeräumt werden. Sollte die rechtliche Grundlage des KIT sich ändern oder das KIT sich auflösen, müssen die Beschäftigungsverhältnisse automatisch an das Land zurück fallen.

Wissenschaftliche Mitbestimmung, Partizipation der Beschäftigten

Das Ministerium verlangt eine Konkretisierung. Der Personalrat schlägt folgenden Satz für das Gesetz (z.B. als Ergänzung von § 11 oder § 12) vor: "Zur Stärkung der inneren demokratischen Strukturen werden die für Institute geltenden Regelungen für die wissenschaftliche Mitbestimmung, die in Satzungen und Rahmenordnungen niedergelegt sind, auf alle übrigen Organisationseinheiten sinngemäß übertragen. Dies gilt insbesondere für die neu gegründeten gemeinsamen Organisationseinheiten (wie Zentren, Schwerpunkte und Dienstleistungseinheiten)." Zielvorgabe des Landes an das KIT sollte ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess zu einer stärkeren Partizipation aller Beschäftigten sein. Ein Teilziel einer besseren Teilhabe der Beschäftigten an Entscheidungen und deren Umsetzung ist die Sicherstellung einer Kommunikation auf Augenhöhe in Besprechungen mit Führungskräften. Dazu sind von KIT-Gremien (Senat, Personalrat, UStA, ...) Pilotprojekte vorzuschlagen, die durch das Land moderiert und begleitet werden.

Anhang 2: Forderungen der Studierendenschaft am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) zur Novellierung des KIT-Gesetzes:

Die Studierendenschaft am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) begrüßt grundsätzlich, dass die Autonomie des KIT erweitert werden soll. Unabdingbare Voraussetzung ist jedoch eine deutliche Stärkung der inneren demokratischen Strukturen. Außerdem müssen effektive Kontrollmechanismen geschaffen und dafür gesorgt werden, dass Entscheidungen transparent getroffen werden. Es muss unbedingt verhindert werden, dass sich das KIT zu einem autokratisch geleiteten Forschungskonzern entwickelt.

Eine exzellente Lehre muss am KIT höchste Priorität haben. Ziel darf nicht nur sein »die besten Köpfe an[zuziehen« (Zitat Eckpunktepapier zur Weiterentwicklung des KIT), Ziel muss es vielmehr sein, die besten Köpfe auszubilden. Das Zusammenwachsen von Universität und Forschungszentrum muss sich nach über zwei Jahren endlich auch positiv in der Lehre niederschlagen. Es kann nicht sein, dass die Lehre im Dreieck „Forschung -- Lehre -- Innovation“ weiterhin hinten ansteht.

Insgesamt muss die studentische Mitbestimmung ausgebaut werden. Viele erfolgreiche Konzepte, die jetzt schon am KIT Anwendung finden, wurden von Studierenden entwickelt, um Qualität und Effektivität der Lehre zu verbessern. Auch in Gremien, die das KIT-Gesetz derzeit nicht vorsieht, müssen die Studierenden angemessen beteiligt werden.

Vor diesem Hintergrund stellt die Studierendenschaft am KIT folgende Forderungen zur anstehenden Novellierung des KIT-Gesetzes auf:

Vorstand

Der Lehre am KIT muss die Bedeutung zukommen, die nötig ist, um nicht nur im Forschungs-, sondern auch im Lehrbereich eine Spitzenposition im nationalen sowie internationalen Vergleich belegen

zu können. Deshalb ist ein hauptamtliches Vorstandsmitglied, das ausschließlich für die Lehre zuständig ist, unumgänglich. Hinsichtlich dieses Vorstandsmitglieds darf es auch keine Abweichung geben. Aus diesem Grund soll § 5 Abs. 1 entsprechend geändert werden.

Zudem regen wir an, ein nebenamtliches studentisches Vorstandsmitglied einzuführen, um den Blick des Vorstands für die Lehre zu schärfen (ergänze dahingehend § 5 Abs. 1). Die Ausbildung der Studierenden ist eine der Kernaufgaben des KIT und ein studentisches Vorstandsmitglied daher eine starke Unterstützung für den übrigen Vorstand.

Des Weiteren schlagen wir vor, analog zu § 5 Abs. 6 einen Ausschuss aus Vorstand und Vertretern der Studierendenschaft zu schaffen, der einem regelmäßigen Austausch in Angelegenheiten dient, welche die Studierenden betreffen.

Aufsichtsrat

Aufgrund der Erweiterung der Selbstständigkeit des KIT wächst die Verantwortung des Aufsichtsrats. Das heißt für uns, dass sich der Aufsichtsrat eindeutig auf seine Kernaufgabe als Kontrollorgan konzentrieren muss. Die strategischen Aufgaben müssen in den Hintergrund treten. Deshalb fordern wir, dass die folgenden Kompetenzen an den Senat übertragen werden:

- Wahl der hauptamtlichen Vorstandsmitglieder (§ 8 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1)
- Beschlussfassung über den Struktur- und Entwicklungsplan (Nr. 3)
- Beschlussfassung über den Entwurf des Wirtschaftsplans und des Finanzplans (Nr. 4)
- Beschlussfassung über die Funktionsbeschreibung von Stellen für

Hochschullehrer (Abs. 2 Satz 1 Nr. 3)

Diese Kompetenzen sind unserer Meinung nach im Senat deutlich besser aufgehoben, da hier im Gegensatz zum Aufsichtsrat alle beteiligten Gruppen vertreten sind. Dem Aufsichtsrat sollen dabei jeweils die entsprechenden Befugnisse übertragen werden, die derzeit dem Senat zustehen (Bestätigung der Wahl, Stellungnahme zu ...; § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, 3 und 4, Abs. 2 Satz 1 Nr. 2).

Ein Aufsichtsrat kann seine Aufgabe als Kontrollgremium nur umfassend erfüllen, wenn ein Einblick in die Strukturen und Vorgänge der zu beaufsichtigenden Einrichtung besteht. Deshalb soll der Aufsichtsrat sich zukünftig mindestens zur Hälfte aus Mitgliedern des KIT zusammensetzen. Des Weiteren fordern wir die Festschreibung von mindestens einem studentischen Aufsichtsratsmitglied im KIT-Gesetz (ändere § 7 Abs. 1 entsprechend).

Senat

Da es, wie der Prozess der Erarbeitung und Verabschiedung der gemeinsamen Satzung des KIT gezeigt hat, von innen heraus nicht möglich ist, eine angemessene studentische Beteiligung im Senat herbeizuführen, sehen wir hier den Gesetzgeber in der Pflicht. Wir fordern, dass im KIT-Gesetz festgeschrieben wird, dass es sich bei 25% der Mitglieder des Senats um Studierende oder eingeschriebene Doktoranden handeln muss. Allgemein muss die Verteilung der Senatsplätze unter den vertretenen Gruppen noch einmal genauer überdacht werden.

Am Forschungszentrum Karlsruhe hatte es sich bewährt, die Kompetenzen von Vorstand und Wissenschaftlich-Technischen Rat zu trennen. Dieses Prinzip soll auf Vorstand und Senat des KIT übertragen werden, sodass Mitglieder des Vorstands nicht zugleich Mit-

glieder des Senats sein dürfen (streiche § 9 Punkt 1 und ergänze § 9 entsprechend). Anstelle des Vorstandsvorsitzenden soll ein vom Senat aus seinen Reihen gewähltes Mitglied dem Senat und seinen Ausschüssen vorsitzen (ändere § 6 Abs 1 Satz 2 und ergänze § 9 entsprechend).

Um die notwendige Transparenz bei den Entscheidungen herbeizuführen fordern wir, dass der Senat öffentlich tagt, sofern dies nicht anderen Gesetzen entgegensteht, denn: Jedes Mitglied des KIT soll die Möglichkeit haben, die Vorgänge und die ihnen zu Grunde liegenden Informationen mitzuverfolgen.

Studierendenschaft

Durch die erweiterte Autonomie, die das KIT in Zukunft haben soll, wird auch die Studierendenschaft stärker in die Verantwortung genommen. Die geplante Wiedereinführung der Verfassten Studierendenschaft mit Satzungs- und Finanzhoheit sowie politischem Mandat in Baden-Württemberg, muss auch am KIT vollzogen werden.

Um die Verzahnung und den Informationsaustausch zwischen der Selbstverwaltung des KIT und der studentischen Selbstverwaltung zu gewährleisten, fordern wir das Gastrecht für mindestens einen von der Studierendenschaft bestimmten Studierenden in den zentralen Organen des KIT.

Zivilklausel

Die Verpflichtung zur friedlichen Forschung ist eine grundsätzliche forschungspolitische Entscheidung und nicht nur auf den Komplex der Großforschung zu beziehen. Daher sollte dies für das gesamte KIT gelten. § 1 soll um folgenden Absatz ergänzt werden: »Das KIT verfolgt nur friedliche Zwecke.« Im Zuge dessen fordern wir, dass unter § 10 ergänzt wird »(6) Der KIT-Senat kann einstimmig über die Genehmigung nach § 1 Abs. 5 strittiger Fälle entscheiden.«

Dies entspricht der bisherigen Klausel aus dem Gründungsvertrag des früheren Forschungszentrums, die sich in den vergangenen 50 Jahren in der Praxis bewährt und in weiten Zügen das Bild der Forschungslandschaft geprägt hat.

Dienstherrenfähigkeit und Arbeitgeberbereitschaft

Die im Eckpunktepapier vereinbarte »Dienstherrenfähigkeit und Arbeitgeberbereitschaft für seine Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten« hat gravierende Auswirkungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am KIT. Zum einen verringert sich die Arbeitsplatzsicherheit, da betriebsbedingte Kündigungen nicht mehr durch das Land abgefangen werden können. Zum anderen besteht die Befürchtung, dass es auf längere Sicht zumindest für die Mitarbeiter am Campus Nord zu einer schlechteren Bezahlung kommen wird. Im Bezug auf beide Punkte nehmen wir die Koalition beim Wort, dass sie »dafür Sorge tragen« wird, dass die Änderungen »nicht zu Lasten der Beschäftigten und deren Arbeitsplatzsicherheit« (Zitat Koalitionsvertrag) gehen wird. In Bezug auf studentische Hilfskräfte darf die Übertragung der Arbeitgeberbereitschaft auf keinen Fall zu einer finanziellen Schlechterstellung führen.

Bauherreneigenschaft

Im Eckpunktepapier zwischen Bund und Land ist ebenfalls vereinbart worden, dass dem KIT auf dem ehemaligen Areal der Mackensen-Kaserne (Campus Ost) die Bauherreneigenschaft übertragen wird. Der Gesetzgeber muss die Übertragung der Bauherreneigenschaft einer kritischen Überprüfung unterziehen, insbesondere unter dem Gesichtspunkt, ob die öffentlichen Mittel, die das KIT zur Ausübung der Bauherreneigenschaft erhält, auch der Lehre in genügendem Maße zu Gute kommen. Sollten sich Bund und Land dafür entscheiden dem KIT nach der Erprobungsphase die Bauherreneigenschaft für alle Campus des KIT zu übertragen, so ist darauf zu

achten, dass dem KIT ein ausreichendes Budget zur Verfügung gestellt wird, sodass der Sanierungsbedarf bewältigt werden kann und bei Bauvorhaben keine Abhängigkeit von Drittmitteln entsteht.

Gleichstellung und Chancengleichheit

Die Studierendenschaft begrüßt ausdrücklich die im Eckpunktepapier vorgesehene Satzungsautonomie in Fragen der Gleichstellung und Chancengleichheit. Durch die Vereinheitlichung auf Grundlage von LHG, Chancengleichheitsgesetzes und Ausführungsvereinbarung Gleichstellung wird das KIT faktisch gezwungen, in diesem Bereich eine Vorreiterrolle einzunehmen. Im Zuge dessen müssen auch bisher vernachlässigte Themen wie die Belange von Studierenden mit Kind(ern) endlich Beachtung finden.

Anhang 3: Auszug der Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di zum Koalitionsvertrag und KIT:

Exzellente Forschung

Koalitionsvertrag: Die universitäre Spitzenforschung und deren Erfolge in unserem Land werden wir weiter mit aller Kraft unterstützen – sowohl im Rahmen der Exzellenzinitiative als auch darüber hinaus. Wir wollen prüfen, wie die qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ihrer Leistungsfähigkeit auch nach Beendigung ihrer Projekte im Rahmen der Exzellenzinitiative für die Wissenschaft gehalten werden können.

Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) werden wir weiter entwickeln, indem wir seine Autonomie erweitern und seine inneren demokratischen Strukturen stärken. Den Übergang der Arbeitgeberbereitschaft vom Land an das KIT werden wir umsetzen und dafür Sorge tragen, dass dies nicht zu Lasten der Beschäftigten und deren Arbeitsplatzsicherheit geht.

ver.di: Die Erweiterung der Autonomie des KIT ist in solchen Bereichen sinnvoll, in denen vor Ort schnell und mit Kenntnis der internen Prozesse gehandelt werden muss. Die staatliche Verantwortung für Forschung und Lehre darf dadurch nicht beeinträchtigt werden. Die Kontrolle darüber muss weiterhin vom Land geleistet werden.

ver.di Wir begrüßen sehr, dass die Erweiterung der Autonomie mit der Stärkung innerer demokratischer Strukturen einher gehen soll. Solche demokratischen Strukturen sind im Großforschungsbereich für den Wissenschaftsbereich bereits teilweise vorhanden: in der Form von Institutsleitungsausschüssen mit gewählten Beschäftigten und Institutsversammlungen mit einer gewählten Versammlungsleitung. Diese Strukturen sind im Großforschungsbereich akzeptiert, auf den Universitätsbereich aber nur bedingt anwendbar. Sie sind für alle Beschäftigten weiterzuentwickeln und deren Anwendung und Erfolg zu kontrollieren. Eine Verzahnung der Mitbestimmungsgremien (durch Personalratsvertreter im Senat und im Aufsichtsrat) und die frühzeitige Einbindung in Entscheidungen fördert die Akzeptanz von Beschlüssen und deren flächendeckende Umsetzung enorm.

ver.di ver.di stellt sich hinter die Forderungen des örtlichen Personalrats und des Hauptpersonal-

rats. Dazu gehören in erster Linie die Drittelbeteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, der Erhalt des Stufenverfahrens zum Wissenschaftsministerium und eine großzügige Gestaltung des Widerspruchsrechts für ArbeitnehmerInnen und BeamtInnen.

ver.di Wir begrüßen die Ankündigung, dafür Sorge zu wollen, dass der Übergang der Arbeitgeberbereitschaft nicht zu Lasten der Beschäftigten und deren Arbeitsplatzsicherheit geht. Der Übergang der Arbeitgeberbereitschaft vom Land an das KIT verschlechtert die Arbeitsplatzsicherheit dadurch, dass mögliche betriebsbedingte Kündigungen im Land leichter abgefangen werden können als im KIT. Der Gesetzgeber muss deshalb dafür Sorge tragen, dass diese Benachteiligung entweder durch Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen oder Rückfall der Betroffenen zum Land ausgeschlossen wird.

ver.di Wir gehen davon aus, dass ver.di frühzeitig bei der Vorbereitung des Gesetzesvorhabens, analog der beamtenrechtlichen Beteiligungsregelung, beteiligt wird.

Alle Hochschulmitglieder beteiligen

Koalitionsvertrag: Wir setzen uns für selbstbewusst handelnde Hochschulen ein: Sie sollen mehr Gestaltungsfreiheit erhalten und mehr Verantwortung für die gesellschaftliche Entwicklung wahrnehmen können, für die sie im Gegenzug umfassende Transparenz herstellen. Das Leitbild der „Unternehmerischen Hochschule“, das dem aktuellen Landeshochschulgesetz zugrunde liegt, hat noch nie zu den Hochschulen gepasst. Gemeinsam mit den Hochschulen wollen wir das Landeshochschulgesetz neu ausrichten und dabei demokratische Strukturen stärken. Anstelle der bestehenden Aufsichtsräte wollen wir externe Hochschulbeiräte etablieren, die die Hochschulen mit Blick von außen beratend begleiten. Wir wollen den Studierenden wieder eine organisierte Stimme in den Hochschulen geben. Dafür werden wir eine demokratisch legitimierte, autonom handelnde und mit eigener Finanzhoheit ausgestattete Verfasste Studierendenschaft einrichten, die auch über die Belange der Hochschule hinaus mit einem entsprechenden Mandat an der gesellschaftlichen Willensbildung teilnimmt. Überall dort, wo es um Studium und Lehre geht, müssen Studierende mitgestalten können. Künftig sollen Studierende auf Augenhöhe über die Verwendung der vom Land zur Verfügung gestellten Kompensationsmittel für die wegfallenden Studiengebühren mitentscheiden.

ver.di: Das Leitbild der unternehmerischen Hochschule haben wir von Anfang an abgelehnt, deshalb begrüßen wir die Abkehr davon.

ver.di: Externe Hochschulbeiräte anstelle von Aufsichtsräten sind dann eine gute Sache, wenn die Aufgaben der bisherigen Aufsichtsräte vollständig an den Senat übergehen. Wenn das nicht der Fall ist, entsteht eine Aufsichtslücke: weder der Staat (das Land) noch die Mitglieder der Einrichtungen können dann die Aufsicht über den Vorstand ersetzen. Der Vorstand würde allmächtig werden. Das darf nicht sein. Die Gefahr ist größer, je autonomer die Wissenschaftseinrichtung ist.

ver.di: In externen Hochschulbeiräten müssen die Gewerkschaften als wichtige gesellschaftliche Gruppe und als Vertreterinnen der abhängig Beschäftigten, vertreten sein. Sie geben den Interessen der Beschäftigten in unserer Gesell-

schaft eine Stimme, denn nicht nur Wirtschaftsunternehmen sondern auch abhängig Beschäftigte und ihre Familien, müssen von den Ergebnissen in Wissenschaft und Forschung profitieren können.

ver.di: Die Einrichtung einer verfassten Studierendenschaft wird ausdrücklich begrüßt.

ver.di: Der Überschrift dieses Kapitels folgend, meinen wir, dass die Beteiligungsrechte aller Mitglieder der Hochschule gestärkt werden müssen. Professoren, Wissenschaftliche Beschäftigte, Studierende und auch nicht wissenschaftlich Beschäftigte, die einen großen Anteil der an der Hochschule beschäftigten Hochschulmitglieder ausmachen und ohne die Wissenschaft und Forschung nicht praktiziert werden könnten. Senat und Fakultätsräte müssen insbesondere auch bei den Finanzen wieder mitbestimmen können. Eine besondere Mitbestimmung der Studierenden hinsichtlich der Ersatzmittel für die Studiengebühren ist aus unserer Sicht problematisch, denn es handelt sich um Steuermittel von deren Verwendung alle Mitglieder der Hochschule gleichermaßen betroffen sind. Bei einer Viertel-Beteiligung der Hochschulgruppen in den Gremien wäre die Partizipation aller Gruppen am besten gewährleistet.

Gute Arbeit an den Hochschulen

Koalitionsvertrag: Kriterien guter Arbeit müssen auch an Hochschulen gelten. Die Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse betrachten wir kritisch. Wir streben an, innerhalb der nächsten fünf Jahre die Zahl unbefristeter Mittelbaustellen an den Hochschulen in Baden-Württemberg zu erhöhen. Wissenschaftliche Karrieren müssen auch ohne eine angestrebte Professur möglich sein. Wir setzen uns für einen bundesweit gültigen Wissenschaftstarifvertrag unter Berücksichtigung der Hilfskräfte ein. Wir wollen gemeinsam mit den Hochschulen, den Promovierenden sowie den Gewerkschaften eine landesweite Strategie ausarbeiten, um die Promotionsphase attraktiver und sozial sicherer zu gestalten und die Betreuung der Promotionen zu verbessern.

ver.di: Die Zahl der unbefristet Beschäftigten im Mittelbau zu erhöhen und wissenschaftliche

Karrieren auch ohne Professur zu ermöglichen, wird begrüßt. Zusätzlich sollte aber auch eine Professur analog zum "associated professor" eingeführt werden, die nach angelsächsischem Vorbild den Status nach dem Post-Doc als selbstständig arbeitender Wissenschaftler festigt.

 Ein eigener Wissenschaftstarifvertrag ist aus unserer Sicht der falsche Weg. Vielmehr sollten die vorhandenen Sonderregelungen des TV-Länder (§ 40 TV-L) für die Beschäftigten in der Wissenschaft verbessert werden, ver.di ist dazu bereit. Vor allem sollten die vielen Kannbestimmungen durch verbindlichere Regelungen abgelöst werden, die den Betroffenen Perspektiven und Planungssicherheit geben. Eine restriktive Anwendung des TV-L in der Praxis führt dazu, dass die Möglichkeiten, die der TV-L bietet nicht ausgeschöpft werden. Hier kann die Landesregierung unmittelbar bessere Verhältnisse schaffen. Ein Wissenschaftstarifvertrag würde an den Problemen nichts ändern. Im Gegenteil, nachdem was wir aus den Reihen der Hochschulleitungen hören, die einen Wissenschaftstarifvertrag forcieren, ist die Hauptmotivation eine weitergehende Flexibilisierung der Bezahlungsinstrumente für die Arbeitgeber. Bei gleich bleibendem Budget bedeutet das noch mehr Unsicherheit und noch weniger Planbarkeit für die Beschäftigten. Außerdem führen eigene Tarifverträge für einzelne Gruppen von Beschäftigten in einer Dienststelle zur Entsolidarisierung und zu Verteilungskämpfen zwischen den abhängig Beschäftigten. Wir setzen darauf, dass noch bestehende Restriktionen seitens des Ministeriums aufgehoben werden und sich die Landesregierung in der TdL dafür stark macht, dass die Verhandlungsführung der TdL bereit ist mit ver.di über Verbesserungen der wissenschaftsspezifischen Regelungen zu verhandeln. Seit langem fordern

wir die Einbeziehung auch der Hilfskräfte in den TVL. Dies ist besonders deshalb von Bedeutung, weil bei näherer Betrachtung viele als studentische Hilfskräfte Eingestellte gar keine wissenschaftliche Hilfstätigkeit ausüben, sondern reguläre TV-L-Tätigkeiten ausüben und damit reguläre Beschäftigung verdrängen. Solange die „echten“ wissenschaftlichen Hilfskräfte aus dem TV-L ausgeschlossen sind, wird es diesen Missbrauch geben.

 Gute Arbeit an Hochschulen muss auch alle nicht wissenschaftlich Beschäftigten einschließen. Auch dort ist das Dauerarbeitsverhältnis nicht mehr die Regel. Neueinstellungen erfolgen meist befristet. Gerade Beschäftigte in den Laboren, Werkstätten, Sekretariaten, der Verwaltung und dem Service sind auf ein gesichertes Einkommen angewiesen und brauchen eine klare Zukunftsperspektive.

 Ein besonderes Problem stellt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz dar, das die umfassende Drittmittelbefristung auch für das nicht wissenschaftliche Personal vorsieht und gleichzeitig eine Tarifsperre enthält. Diese Einschränkung des Koalitionsrechts ist aus unserer Sicht mit der Wissenschaftsfreiheit nicht zu begründen. Deshalb setzen wir darauf, dass die Landesregierung sich im Bund gemeinsam mit anderen Ländern wie NRW dafür stark macht, die Tarifsperre des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Drittmittelbefristung für nicht wissenschaftlich Beschäftigte aus dem Gesetz zu entfernen.