

## Das neue KIT-Gesetz



Pressekonferenz mit Ministerpräsident Kretschmann und Wissenschaftsministerin Bauer (Foto: Staatsministerium Baden-Württemberg)

## I. Zum Verständnis

Am Dienstag, 25.10.2011, beschloss die Landesregierung einen Entwurf des KIT-Weiterentwicklungsgesetzes. Anschließend wurde eine Pressekonferenz abgehalten, in der die Schwerpunkte des Gesetzes erläutert wurden. Kurze Zeit später konnte der Entwurf bereits aus dem Internet unter <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/forschung/kit> heruntergeladen werden.

Für eine detaillierte Beurteilung des komplizierten Entwurfs, der selber wieder auf einige andere Gesetze verweist, ist es noch zu früh. Die für die Beschäftigten wesentlichen Punkte können jedoch bereits jetzt abgesehen und auch bewertet werden. Eine fundierte Stellungnahme des Personalrats wird innerhalb der Anhörungszeit (4 Wochen) erarbeiten.

Die Veränderungen des geplanten Gesetzes lassen sich am besten nach den auf der letzten Personalversammlung vorgestellten Kritikpunkten gliedern. Die Fragestellung war dort: Was kritisieren Beschäftigte am derzeitigen KIT am meisten? Dies wurde mit folgenden drei klaren Punkten beantwortet:

- Arbeitsverdichtung
- Unsicherheit des Arbeitsplatzes
- Autoritärer Führungsstil



Ministerrunde (Foto: Staatsministerium BW)

### 1. Zur zunehmenden Arbeitsverdichtung und Überlastung der Beschäftigten seit der Fusion

Dieser Punkt kann nicht durch das KIT-Gesetz beseitigt werden. Er bleibt weiterhin ein wichtiges Thema für den Personalrat.

### 2. Zur zunehmenden Unsicherheit des Arbeitsplatzes und Ängsten vor der beruflichen Zukunft

Dieser Punkt betrifft Themen wie betriebsbedingte Kündigungen, Gleichbehandlung von Widersprechern des KIT-Übergangs und befristete Beschäftigung. Das letzte Thema ist nicht Gegenstand des KIT-Gesetzes. Es gibt aber eine Arbeitsgruppe des Wissenschaftsministeriums, die sich um Verbesserungen kümmert. Über einen Vertreter des Hauptpersonalrats können wir den Stand erfahren und unsere Kritik und Vorschläge einbringen. Die zwei Themen betriebsbedingte Kündigungen und Gleichbehandlung der Widersprecher werden im Gesetzentwurf behandelt, sind aber auch die wichtigsten Punkte der gerade stattfindenden Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften ver.di und GEW einerseits und der Arbeitgeberseite (Arbeitgeberverband AVdöD, vertreten durch das Finanzministerium, Wissenschaftsministerium und KIT) andererseits zum KIT-Weiterentwicklungstarifvertrag.

### 3. Zum zunehmend autoritären Führungsstil und dem Durchregieren des Präsidiums

Aus diesem dritten Punkt leiteten sich die zentralen Forderungen des Personalrats für das KIT-Gesetz ab. Auch wir müssen zugeben: alleine durch die Größe des KIT werden Abläufe zwangsweise undurchsichtiger. Es ist aber die Pflicht der Leitungsebene, Entscheidungen transparent zu machen. Bisher war das Gegenteil der Fall.

Die KIT-Struktur muss dafür sorgen, dass Transparenz erzwungen wird. Warum ist aber Transparenz wichtig? - Sie schafft Vertrauen. Vertrauen ist

die Grundlage einer guten Zusammenarbeit. Ohne Vertrauen gibt es keine Identifikation mit KIT. Wie wird nun Transparenz erreicht? – Sie muss auf verschiedenen Ebenen verbessert werden.

### **Zur Verbesserung der Transparenz auf den verschiedenen Ebenen**

Auf der *Ebene des Aufsichtsrats* bedeutet dies, dass Arbeitnehmer als Mitglieder aufgenommen werden.

Auf der *Ebene des Senats* war die Forderung des Personalrats, einen Personalratsvertreter als Mitglied des Senats fest vorzugeben, um die Mitbestimmungsgremien besser miteinander zu verzahnen. Die Wahl des Vorsitzes des Senats durch den Senat und die Forderung nach Einvernehmen des Präsidiums mit dem Senat bezüglich Wirtschaft und Finanzen wurde von Senatsvertretern erhoben, aber ebenfalls vom Personalrat unterstützt – der dies übrigens bereits für das erste KIT-Gesetz forderte und sich damals nicht durchsetzte.

Auf der *Ebene der Institute* wurde der Ausbau der wissenschaftlichen Mitbestimmung, auch im Campus Süd, gefordert.

Für die *Ebene der Dienstleistungseinheiten* wurde die verbindliche Einführung von Partizipationsstrukturen verlangt, um Kommunikation auf Augenhöhe zu ermöglichen.

Auf der *Ebene Personalrat/Präsidium* wurde schließlich eine neutrale Beschwerdeinstanz bei Konflikten gefordert, die bisher in einem Stufenverfahren beim Ministerium und dem Hauptpersonalrat bestand.

Erfüllt nun der vorliegende Gesetzentwurf diese Forderungen?

Baden-Württemberg  
STAATSMINISTERIUM  
PRESSESTELLE DER LANDESREGIERUNG

**PRESEMITTEILUNG**  
Nr. 208/2011 25. Oktober 2011

**☛ Gesetz zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) zur Anhörung freigegeben**

**Ministerpräsident Kretschmann und Wissenschaftsministerin Bauer: Mehr Spielräume für eigenverantwortliches Handeln für KIT – Stärkung der Rechte der KIT-Angehörigen und Beschäftigten**

Die Landesregierung hat einen Gesetzentwurf zur Anhörung freigegeben, der die Handlungsspielräume des KIT deutlich erweitert. Land und Bund wollen weniger

**Starke Mitwirkung der Beschäftigten und Studierenden**

- Der Personalrat soll zukünftig bei der Besetzung des Aufsichtsrats mitwirken und der Findungskommission den Vorschlag für ein Mitglied unterbreiten können.
- Dem Senat als zentralem akademischen Selbstverwaltungsorgan des KIT soll künftig ein vom Personalrat zu wählender Vertreter des KIT-Personalrats angehören. Damit sollen die Organe des KIT besser mit dem Personalrat verzahnt werden.
- Die akademischen und die wissenschaftlichen Mitarbeiter sollen einen Konvent bilden, in dem sie ihre Angelegenheiten und Fragen beraten und Empfehlungen an die KIT-Organen richten können.
- Der Einfluss der Studierenden bei der Wahl des Vizepräsidenten für Lehre und akademische Angelegenheiten soll gestärkt werden. Künftig wird bei der Bestätigung der Wahl durch den KIT-Senat auch die Mehrheit der studentischen Mitglieder im KIT-Senat erforderlich sein.

## **II. Zum vorliegenden Gesetzentwurf**

### **1. Zur Arbeitsplatzsicherheit:**

#### **Arbeitgeberbereitschaft und Widerspruchsrecht**

Der Übergang der Dienstherrneigenschaft (für Beamte) und Arbeitgeberbereitschaft (für Arbeitnehmer) vom Land an das KIT bringt für die KIT-Beschäftigten keine Vorteile. Für das Präsidium bringt er mehr Flexibilität. Für die Arbeitsplatzsicherheit der KIT-Beschäftigten birgt er ein größeres Risiko. Eine Reihe von gesetzlichen und tariflichen Maßnahmen beschränkt dieses Risiko jedoch auf das bisher herrschende Maß. Gegen den Übergang können Arbeitnehmer Widerspruch ge-

mäß § 2 Artikel 2 dieses Gesetzes einlegen. Noch im vergangenen Jahr hätten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem gesetzlichen Arbeitgeberwechsel nicht widersprechen dürfen; so war die Rechtsprechung bis hin zum Bundesarbeitsgericht. Erst mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 25. Januar 2011 wurde diese Möglichkeit eröffnet, allerdings nur für tariflich Beschäftigte, nicht für Beamtinnen und Beamte.

Widersprechende werden weiterhin wie KIT-Beschäftigte behandelt und dürfen nicht benachteiligt werden. Wie bereits im Eckpunktepapier vom April 2011 vorgeschrieben, ist das KIT verpflichtet, widersprechende Beschäftigte beim KIT weiter zu beschäftigen. Die widersprechenden Beschäftigten bleiben Beschäftigte des Landes und sind wie Beschäftigte des KIT zu behandeln. Der Gesetzentwurf schränkt diese Gleichbehandlung auf die berufliche Entwicklung ein und zählt dazu auch die Übertragung anderer Aufgaben und Höhergruppierungen. Das reicht nicht für eine Gleichbehandlung. Allgemein sollten die Rechte der dem Übergang Widersprechenden dieselben sein wie in der Zeit vor dem Übergang.

Wie zur KIT-Phase 1 wird auch zur KIT-Phase 2 ein Überleitungstarifvertrag verhandelt, der das Gesetz ergänzt und mögliche Nachteile der Beschäftigten beim Übergang ausschließt. In den gerade laufenden Verhandlungen zum KIT-Weiterentwicklungstarifvertrag wurde bereits ebenfalls über diesen Punkt verhandelt. Es besteht Einigkeit zwischen den Tarifpartnern, dass sich bereits aus dem Landeshochschulgesetz ergibt, dass die Widersprechenden Mitglieder des KIT sind. Daraus folgt zum Beispiel das Wahlrecht für KIT-Gremien. Die Nutzung von Sozialeinrichtungen oder die Gleichbehandlung bei Umstrukturierungen sind ebenfalls in der Diskussion. Es ist davon auszugehen, dass das Tarifergebnis das Gesetz

an dieser Stelle für die KIT-Beschäftigten vorteilhaft ergänzen wird.

Zwar ist der Arbeitgeberwechsel ein gesetzlicher, durch das Landesparlament beschlossener Übergang, jedoch soll er nach dem KIT-Weiterentwicklungsgesetz wie ein Betriebsübergang nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches gehandhabt werden. Abweichend davon soll jedoch die Widerspruchsfrist von einem auf drei Monate ausgedehnt werden. Dadurch, dass kein unbefristetes Widerspruchsrecht eingeführt wird, sind die KIT-Beschäftigten gezwungen, innerhalb von 3 Monaten nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung durch das KIT über den Übergang sich zu entscheiden, ob für sie der Übergang oder der Widerspruch besser ist. Ebenso wenig wird den Beschäftigten ein Rückkehrrecht nach erfolgtem Widerspruch eingeräumt. Damit beschränkt sich die Innovationsfreudigkeit des KIT wieder einmal nur auf die Möglichkeiten der Arbeitgeberseite. Die Arbeitnehmerinteressen bleiben hier unberücksichtigt.

Betriebsbedingte Kündigungen anlässlich des Übergangs sind zunächst einmal per Gesetz (§ 613a BGB) für ein Jahr ausgeschlossen. Absicht des KIT gemäß der mündlichen Aussage der Vizepräsidentin auf der Personalversammlung vom 6.10.2011 ist, die Tradition der KIT-Vorgängereinrichtungen fortzusetzen, auch in Zukunft ohne betriebsbedingte Kündigungen auszukommen (entgegen der Aussagen eines Positionspapiers zur künftigen Personalstruktur der TU9). Um die Arbeitsplatzsicherheit abschließend bewerten zu können, muss das Ergebnis der Tarifverhandlungen abgewartet werden.

**Wir sind online!**

Kommentieren Sie unsere Artikel unter:  
[www.personalrat.kit.edu/pr-info](http://www.personalrat.kit.edu/pr-info)

## 2. Zur Transparenz:

### *Ebene Aufsichtsrat:*

*Gesetzentwurf (Änderungen gegenüber bisher sind unterstrichen):* „Die Findungskommission erarbeitet einvernehmlich eine Liste mit acht Personen; als eine dieser Personen schlägt der Personalrat der Findungskommission einen Vertreter des öffentlichen Lebens vor; wird ein Vorschlag durch die Findungskommission abgelehnt, unterbreitet der Personalrat einen neuen Vorschlag; mindestens fünf der Vorschlagene dürfen nicht Mitglieder des KIT nach § 3 Abs. 7 sein.“

Es ist zu begrüßen, dass der Personalrat ein Vorschlagsrecht für einen Vertreter des öffentlichen Lebens im Aufsichtsrat hat. Der in der Industrie herrschende Standard mit einer paritätischen oder Drittel-Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat ist damit längst nicht erreicht. Aber nun bietet sich die Möglichkeit, im Aufsichtsrat neben Wissenschaft und Wirtschaft auch Belange der Arbeitnehmer einzubringen. Auch die im KIT beschäftigten Wissenschaftler und erst recht die technischen und administrativen Beschäftigten sind nicht bloß Mittel zum Zweck der freien Wissenschaft, sondern auch Menschen mit sozialen Bedürfnissen und außerhalb der Wissenschaft liegenden Zielen. Dem wird mit der Änderung im KIT-Gesetz Rechnung getragen.

### *Ebene Senat:*

*Gesetzentwurf (Änderungen gegenüber bisher sind unterstrichen):*

„Dem KIT-Senat gehören an

1. die Vorstandsmitglieder nach § 5 Abs.1 kraft Amtes,
2. eine der Chancengleichheitsbeauftragten nach § 16 Absatz 2 Satz 1 kraft Amtes,
3. ein aus der Mitte des Personalrats nach § 94c Nummer 1 Buchstabe b Landespersonalvertretungsgesetz bestimmter Vertreter,

4. gewählte Vertreter aus dem Universitätsbereich (Universitätsteil),

5. gewählte Vertreter aus dem Großforschungsbereich (Großforschungsteil).“

Der Personalrat begrüßt, dass er nun im Senat mit einem ordentlichen und stimmberechtigten Mitglied vertreten ist. Dies war bereits im Gründungssenat der Fall, aber nicht im sich anschließenden Senat seit Oktober 2011, in dem der Personalratsvertreter lediglich Gast war. Das KIT-Gesetz schloss eine ordentliche Mitgliedschaft bisher aus. Für eine sachgerechte und effektive Mitbestimmung der KIT-Mitglieder in den verschiedenen Gremien wie Senat, Personalrat, Studierendenausschuss und Aufsichtsrat ist eine personelle Vernetzung wesentlich.

Die Forderungen von Senatsvertretern nach einem gewählten Senatsvorsitz und der Mitbestimmung bei wirtschaftlichen und finanziellen Angelegenheiten sind nicht eingearbeitet, aber damit noch nicht erledigt: in dieser Legislaturperiode soll noch das Landeshochschulgesetz geändert und dabei auch die zwei Forderungen berücksichtigt werden. (Der Personalrat wurde in einer seiner kleineren Forderungen ebenfalls vertröstet: das Landespersonalvertretungsgesetz soll ebenfalls geändert und bei dieser Gelegenheit geprüft werden, ob für ihn beschließende – und nicht nur beratende – Ausschüsse eingeführt werden.)

### *Ebene der Institute:*

*Gesetzentwurf (Änderungen gegenüber bisher sind unterstrichen):* „Für die Institute werden Institutsordnungen erlassen (§ 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4); in ihnen ist eine angemessene Mitwirkung der wissenschaftlichen Mitarbeiter vorzusehen; in Instituten mit mehr als 80 Mitarbeitern ist eine gewählte Vertretung der Institutsmitarbeiter einzurichten; das Wahlverfahren regelt eine vom Senat zu erlassende Wahlordnung“.

Der Personalrat begrüßt die verpflichtende Einführung einer gewählten Mitarbeitervertretung großer Institute. Die dafür vorgesehene Mindestgröße ist mit 80 Mitarbeitern allerdings zu hoch. Zudem sollte diese Verpflichtung nicht nur für Institute, sondern auch die Zentren und Schwerpunkte gelten. Der Hinweis mit § 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 bezieht sich auf den Großforschungsbereich. Es ist im Gesetzentwurf oder seiner Begründung klarzustellen, dass mit dieser Formulierung auch gemeinsame Institute von Universitäts- und Großforschungsbereich erfasst sind.

#### *Ebene Dienstleistungseinheiten*

Die Verbesserungen der Transparenz in diesem Bereich stehen nicht im KIT-Gesetzentwurf, sondern im Zukunftskonzept des KIT für die Exzellenzinitiative. Es wird ein „House of Participation (HoP)“ gegründet, das Beteiligungsformen der Öffentlichkeit an wichtigen politischen Prozessen wissenschaftlich untersuchen und in Pilotprojekten begleiten soll. Der Personalrat hat bewirkt, dass diese Beteiligungsformen auch auf das KIT angewandt werden. Der Personalrat wird sich in Pilotprojekten engagieren. In einer Tagung im Juni 2011 sind Konzepte für Partizipation vorgestellt worden (siehe Hinweis auf den Tagungsbericht am Ende dieses Infos und unter <http://digbib.ubka.uni-karlsruhe.de/volltexte/1000024376>). Wichtig ist, dass alle Entscheidungen, die uns Beschäftigte betreffen, vorher von uns diskutiert werden können und uns erlauben, an wichtigen Punkten einzugreifen.

#### *Ebene Personalrat/Präsidium*

*Gesetzentwurf (Änderungen gegenüber bisher sind unterstrichen):* "Beim KIT ist der Vorstand das nach § 69 Absatz 3 Satz 4 LPVG zuständige oberste Organ und das nach § 72 Absatz 5 LPVG zuständige Beschlussorgan. Abweichend von Satz 1 entscheidet als oberstes Organ nach § 69 Absatz 4 Satz 3 LPVG ein vom

Aufsichtsrat eingesetzter Ausschuss. Diesem Ausschuss gehören vier Mitglieder des Aufsichtsrats an, darunter der Vertreter des Bundes und des Landes im Aufsichtsrat. Die Vertreter von Bund und Land können sich jeweils durch Stellvertreter im Aufsichtsrat vertreten lassen. Der Aufsichtsrat wählt, sobald der Ausschuss zur endgültigen Entscheidung aufgerufen wird, aus seiner Mitte die beiden anderen Mitglieder des Ausschusses und bestimmt den Vorsitzenden. Dem Personalrat des KIT steht ein Antrags- und Anhörungsrecht für die Beratungen des Ausschusses zu."

Dieser Passus soll einen Ersatz für das Verfahren bei Streitigkeiten zwischen Personalrat und Arbeitgeber anbieten, bei dem eine zweite Stufe vor dem Ministerium und dem Hauptpersonalrat vorhanden ist. Das ist nicht der Fall. Das oberste Organ, das bei Mitbestimmungs- und Mitwirkungsstreitigkeiten zuständig ist, soll der Vorstand sein. Damit wird der Bock zum Gärtner gemacht. Bei Streitigkeiten zwischen Personalrat und Vorstand kommt es nach Landespersonalvertretungsgesetz zu Vermittlungsversuchen. Diese laufen alle ins Leere, wenn am Ende der Vorstand seine Maßnahme durchsetzen kann, gleichgültig, ob der Personalrat im vorgängigen Verfahren gute Gründe dagegen vorgebracht hat oder nicht. Es gibt keine letzte neutrale Instanz mehr, die das Unrecht beseitigen könnte. Im vorliegenden Anhörungsentwurf wird lediglich eine Ausnahme eingeführt für den Fall, dass der Vorstand aufgrund der Auswirkungen auf das Gemeinwohl einen Beschluss der Einigungsstelle kippen möchte. Diese Möglichkeit ist dem Vorstand durch die letzte Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes eingeräumt worden. Die jetzige Landesregierung hat angekündigt, die durch diese Gesetzesänderung hervorgerufenen Verschlechterungen wieder aufzuheben. Damit stellt auch diese Ausnahme eine Verschlechterung der Einigungsmöglichkeiten des Personalrats mit dem Vorstand dar. Durch diesen

Passus werden alle Angestellten des KIT, die den Übergang zum Arbeitgeber KIT mitmachen, wesentlich schlechter gestellt als diejenigen, die widersprechen und das Stufenverfahren beim Ministerium bewahren.

Folgendes Beispiel zeigt die Verschlechterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten des Personalrats durch diesen Passus auf.

*Beispiel:* Im KIT ist eine Stelle ausgeschrieben. Nach dem Bewerbungsverfahren schlägt der Arbeitgeber einen externen Mann zur Einstellung vor. Der Personalrat verweigert seine Zustimmung, da er eine interne weibliche Bewerberin als gleichrangig ansieht.

*Betriebsrat:* Um seine Maßnahme durchzusetzen, geht der Arbeitgeber vor Gericht. Das Gericht entscheidet endgültig.

*Personalrat KIT Phase 1:* Um seine Maßnahme durchzusetzen, ruft der Arbeitgeber die Schlichtungsstelle an, die eine Empfehlung an den Arbeitgeber abgibt. Werden durch das Ergebnis der Schlichtungsstelle die Belange des Personalrats bzw. des Arbeitgebers "erheblich beeinträchtigt", kann ein Stufenverfahren beim Wissenschaftsministerium eingeleitet werden. Dort verhandeln der Hauptpersonalrat und Vertreter des Ministeriums über die personelle Einzelmaßnahme. Gibt es keine Einigung, wird die Einigungsstelle angerufen, die aus Vertretern des Hauptpersonalrats und des Ministeriums besteht. Die Einigungsstelle beschließt eine Empfehlung an die oberste Dienststelle (Wissenschaftsministerium), die endgültig entscheidet.

*Personalrat KIT Phase 2:* Um seine Maßnahme durchzusetzen, ruft der Arbeitgeber die Schlichtungsstelle an, die eine Empfehlung an den Arbeitgeber abgibt. Werden durch das Er-

gebnis der Schlichtungsstelle die Belange des Personalrats bzw. des Arbeitgebers "erheblich beeinträchtigt", kann die personelle Einzelmaßnahme dem KIT-Vorstand vorgelegt werden. Gibt es keine Einigung, wird die Einigungsstelle angerufen, die aus Vertretern des Personalrats und des Vorstands besteht. Die Einigungsstelle beschließt eine Empfehlung an den Vorstand, der endgültig entscheidet. Der Vorstand hat also das letzte Wort.

Der im Gesetzentwurf installierte Ausschuss des Aufsichtsrats würde nur in den äußerst seltenen Fällen in Kraft treten, in denen der Personalrat uneingeschränkte Mitbestimmung besitzt (z.B. in Fragen der täglichen Arbeitszeit, aber z.B. nicht bei personellen Einzelmaßnahmen), die Einigungsstelle dem Personalrat Recht gibt, aber ihr Beschluss wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist. In diesem Fall wäre das nun entscheidende Organ nicht der Vorstand, sondern eine Ausschuss des Aufsichtsrats. Die Landesregierung kündigte im Koalitionsvertrag an, dass sie im Personalvertretungsrecht "die vorgenommenen Einschränkungen zurückführen und die Rechte der Interessenvertretungen mit Blick auf ihre verantwortungsvolle Aufgabenwahrnehmung ausbauen und stärken" will. Damit würde die Grundlage für den Ausschuss des Aufsichtsrats gänzlich entfallen. Er ist also nutzlos. Der Personalrat setzt alles daran, dass dieser Passus entsprechend der bisherigen Diskussion zu Gunsten der Beschäftigten abgeändert wird.

### **3. Zur Situation der Beamten**

Alle Beamten des KIT, auch die emeritierten Professoren, werden in das KIT übergeleitet. Sie besitzen kein Widerspruchsrecht wie die Arbeitnehmer. Damit will der Gesetzgeber nur das durch das Grundgesetz vorgegebene absolut Notwendige, nämlich das Widerspruchsrecht der Arbeit-

nehmer, zulassen. Es ist unbestritten, dass durch den abgesicherten Status der Beamten die Notwendigkeit zum Widerspruch nicht so gegeben ist wie bei den Arbeitnehmern. Der Personalrat hätte es aber als vertrauensbildende Geste begrüßt, wenn den Beamten ebenfalls die Freiheit gegeben würde, sich für oder gegen ihren neuen Dienstherrn zu entscheiden.

Die Besoldung, Beihilfe und Versorgung von Beamten soll 2015 an das KIT übergehen. Es ist darauf zu achten, dass wegen der sehr persönlichen Daten, die im Falle der Beihilfe Krankheitsdaten umfassen können, diese drei Bereiche administrativ strikt voneinander zu trennen sind. Das geht immer noch am besten, wenn diese Bereiche weiterhin bei der LBV verbleiben.

#### **4. Zu weiteren Änderungen durch das Gesetz, die nur kurz dargestellt und an anderer Stelle weiter kommentiert werden:**

##### *Staatliche Einrichtung:*

KIT wird in Zukunft keine staatliche Einrichtung mehr sein, aber Körperschaft des öffentlichen Rechts bleiben. Der Personalrat sieht auch weiterhin Wissenschaft und Lehre des KIT in der staatlichen Verantwortung. Bund und Land sind weiterhin die wesentlichen Zuwendungsgeber des KIT. Außerdem sind Vertreter des Bundes und des Landes Mitglied im Aufsichtsrat. Der Personalrat erwartet, dass damit der gesellschaftliche Auftrag des KIT im Rahmen des Grundgesetzes mit Wissenschaftsfreiheit und Sozialstaatsprinzip gewährleistet ist.

##### *Studierende:*

Es ist zu begrüßen, dass die Studierenden als größte Gruppe des KIT bei der Bestellung des für die Lehre zuständigen Vorstandsmitglieds mehr Mitsprache erhalten.

##### *Zulagen:*

Für den Universitätsbereich werden außertarifliche Leistungen als Ausnahme vom Besserstellungsverbot des Landes zugelassen, für den Großforschungsbereich bisher nicht. Dafür wäre eine Ausnahme vom Besserstellungsverbot des Bundes nötig. Der Personalrat sieht darin eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten in den Dienstleistungseinheiten. Im Großforschungsbereich kann diese Beschäftigtengruppe keine Zulagen erhalten, unabhängig davon, ob sie nach TVöD oder TV-L bezahlt wird. Gerade hier wäre eine „Harmonisierung der Bezahlssysteme“ dringend erforderlich.

##### *Arbeitgeberverband:*

Es ist zu begrüßen, dass die Aufnahme des KIT in den Arbeitgeberverband AVdÖD im Gesetz veran-



**Pressemitteilung**

25. Oktober 2011

**KIT-Gesetz trägt Handschrift der Regierungsfaktionen**

**MdL Alexander Salomon: „Der Rückzug des Landes als Arbeitgeber wird durch eine Stärkung der inneren demokratischen Mitbestimmungsrechte am KIT ausgeglichen“**

**MdL Johannes Stober: „Vor der Verabschiedung des KIT-Gesetzes muss eine tarifrechtliche Vereinbarung zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen unter Dach und Fach sein“**

Mit großer Genugtuung haben die beiden Karlsruher Abgeordneten Alexander Salomon (Bündnis 90 Die Grünen) und Johannes Stober (SPD) das am Dienstag (25.10.2011) vor dem Landtag verabschiedete KIT-Gesetz in der Hand.

Für seinen Karlsruher Kollegen Johannes Stober (SPD) ist es ein großer Erfolg, dass es am KIT weiterhin einen einheitlichen Personalrat für die KIT-Beschäftigten und die Landesbediensteten am KIT gibt. Mit Blick auf die Arbeitsplatzsicherheit müssten die Mitarbeiter auch künftig so behandelt werden, als seien sie weiterhin noch Landesbeschäftigte. Entsprechende Regelungen würden derzeit zwischen dem Land und der Gewerkschaft ver.di verhandelt. „Vor der Verabschiedung des KIT-Gesetzes muss eine tarifrechtliche Vereinbarung zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen unter Dach und Fach sein“, verlangte Stober.

Da der nächste Aufsichtsrat erst in vier Jahren gewählt werde und im aktuellen Aufsichtsrat noch kein vom Personalrat vorgeschlagener Vertreter Mitglied sei, müsse hier eine Übergangsregelung gefunden werden. Stober und Salomon schlagen vor, dass der KIT-Senat sich zusammen mit dem Personalrat selbst auf eine Übergangslösung verständigen soll.

kert ist. Damit besteht für die Beschäftigten keine Gefahr für künftige schlechtere Arbeitsbedingungen aufgrund eines Haustarifvertrags. Der Personalrat fordert aber die Regierung auf, auf eine Zusammenführung von TVöD und TV-L hinzuwirken.

#### *Renten:*

Unabdingbare Voraussetzung für einen Übergang der Beschäftigten zum Arbeitgeber und Dienstherrn KIT ist das nahtlose Weiterlaufen der Rentenversorgung. Das ist mit dem Gesetzentwurf erfüllt.

#### *Akademische und Wissenschaftliche Mitarbeiter:*

Die Einführung eines Konvents für die akademischen und wissenschaftlichen Mitarbeiter des KIT wird begrüßt. Damit wird die im Großforschungsbereich existierende Delegiertenversammlung auf den Universitätsbereich ausgeweitet und offiziell anerkannt.

#### *Chancengleichheit:*

Viel Raum nimmt die Regelung der Chancengleichheit im Gesetzentwurf ein. Sie vereinheitlicht das Landes- und Bundesrecht und optimiert die Regelungen für das KIT und seine Beschäftigten. Dem KIT wird die Möglichkeit gegeben, in einer speziellen Satzung über die geltenden Gleichstellungsgesetze hinaus positive Erweiterungen zu beschließen. Auch ist in dem Gesetzentwurf eine einheitliche Bezeichnung genannt.

Bedauerlicherweise wurde aus der Regelung des Bundes (AV-Glei) die Unvereinbarkeit der Tätigkeit als Chancengleichheitsbeauftragte mit einer Tätigkeit im Personalrat (Doppelmandatsverbot) übernommen. Das Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg und das Landeshochschulgesetz sahen das bis jetzt nicht vor.

#### *Protokollierung im Personalrat*

Der Personalrat begrüßt die Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes, so dass nun wie

in vielen anderen Bundesländern auch eine nicht dem Personalrat angehörende Verwaltungskraft bei den Personalratssitzungen Protokolle verfassen kann.



**Wissenschaftsministerin Bauer bei der Pressekonferenz** (Foto: Staatsministerium Baden-Württemberg)

### **5. Zur Bewertung des Entwurfs**

Der Personalrat hatte mehr gefordert. Die Landesregierung ist aber stark auf den Personalrat und die Beschäftigten zugegangen, um der Leitlinie des Koalitionsvertrags gerecht zu werden:

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

Der wichtigste Kritikpunkt des Personalrats wurde ernst genommen und wurde in den Gesetzentwurf aufgenommen: Stärkung der inneren demokratischen Strukturen auf allen Ebenen durch mehr Teilhabe der Beschäftigten und mehr Transparenz.

Nach dem Weiterentwicklungsgesetz ist das KIT verpflichtet die Beschäftigten über den Übergang zu informieren. Dies muss ausführlich und schriftlich geschehen. Mit Zugang der schriftli-

chen Information beginnt die Frist des Widerspruchs von drei Monaten. In dieser Zeit wird jede einzelne Arbeitnehmerin und jeder einzelne Arbeitnehmer vor der Entscheidung stehen, auf das KIT überzugehen oder beim Land zu bleiben. Noch ist das Gesetz nicht verabschiedet und noch weisen die Tarifverhandlungen kein Ergebnis auf. Der Personalrat wird weiterhin ausführlich informieren.

**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](mailto:personalrat@kit.edu)

KIT Scientific Publishing

Demokratische Wissenschaftseinrichtung: KIT.21 als Modell für Baden-Württemberg?

[www.ksp.kit.edu](http://www.ksp.kit.edu)



**KIT** Scientific Publishing

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Demokratische Wissenschaftseinrichtung: KIT.21 als Modell für Baden-Württemberg</b>	
Einleitung / <i>Wolfgang Eppler</i> .....	7
Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule / <i>Joachim Ruth</i> .....	17
<b>2. Unternehmerische Wissenschaftseinrichtung vs. Staatliche Einrichtung</b>	
Akademische Selbstverwaltung und Hochschulgesetzgebung – Harmonie oder Disharmonie? / <i>Daniel Krausnick</i> .....	19
Das Paradigma der unternehmerischen Hochschule / <i>Wolfgang Lieb</i> .....	33
Ein Beitrag zur „Entdämonisierung der Hochschulräte“ / <i>Gerd Köhler</i> .....	47
Aufsichtsrat contra Verwaltungsrat oder doch nur Hochschulbeirat? / <i>Reiner Koch</i> .....	55
<b>3. Demokratische Wissenschaftseinrichtung</b>	
Autonomie ohne Autokratie - Demokratie in einer Wissenschaftseinrichtung / <i>Andreas Keller</i> .....	59
Wege zu ausreichender Partizipation / <i>Andres Friedrichsmeier</i> .....	69
Mitbestimmung, Selbstverwaltung, Partizipation / <i>Wolfgang Eppler</i> .....	115
Demokratie in einer Wissenschaftseinrichtung: Beobachtungen im KIT / <i>Thomas Reddmann</i> .....	127
Bewerkungen zu einer Demokratischen Wissenschaftseinrichtung / <i>Johannes Stober</i> .....	133
Demokratische Selbstverwaltung der Studierendenschaft / <i>Tobias Bölz</i> .....	135
<b>4. Arbeitsbedingungen in einer Wissenschaftseinrichtung</b>	
Befristungspraxis in der Wissenschaft / <i>Georg Jongmanns</i> .....	137
Innovation braucht Partizipation - das KIT kann nicht als Topdown-Modell erfolgreich sein / <i>Matthias Neis</i> .....	155
Befristungspraxis am KIT / <i>Detlev Meier</i> .....	159
Befristungspraxis an den Hochschulen im nicht-wissenschaftlichen Bereich / <i>Christa Stumpf</i> .....	173

**Über dieser Veröffentlichung**

Eine demokratische Wissenschaftseinrichtung orientiert sich eher am „Leitbild Demokratische und Soziale Hochschule“, das derzeit von der Hans-Böckler-Stiftung, den Gewerkschaften und den Betriebs- und Personalräten diskutiert wird, als am Leitbild der „unternehmerischen Hochschule“, das die Hochschulentwicklung in den letzten zehn Jahre stark geprägt hat. Die seit April 2011 amtierende grün-rote Landesregierung von Baden-Württemberg propagiert eine Abkehr von der „unternehmerischen Hochschule“. Im Koalitionsvertrag wird die Erweiterung der Autonomie des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT), die noch 2011 mit einem Landesgesetz eingeführt werden soll, mit der Stärkung der inneren Demokratie gekoppelt.

Die zu diesem Thema durchgeführte Tagung der Hans-Böckler-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Personalrat des KIT setzte sich das Ziel, die Zusammenhänge zwischen Autonomie, staatlicher Verantwortung, Demokratie und Arbeitsbedingungen einer Wissenschaftseinrichtung, insbesondere am Beispiel KIT, herauszuarbeiten. Mit dem vorliegenden Tagungsbericht hoffen die Veranstalter dem Ziel einer demokratischen und sozialen Wissenschaftseinrichtung einen Schritt näher gekommen zu sein.

**Der Tagungsbericht kann unter <http://digbib.ubka.uni-karlsruhe.de/volltexte/1000024376> heruntergeladen werden.**