


**Stellungnahme des - Landesfachbereichsvorstandes Bildung, Wissenschaft und Forschung
zum Anhörungsentwurf des
KIT-Weiterentwicklungsgesetzes – KITWG
Stand 20.10.2011**

| | |
|--|---|
| Grundsätzliches..... | 2 |
| Zu Artikel 1 Änderung des Gesetzes über das KIT | 3 |
| Neu - § 1 KITG..... | 3 |
| Ziffer 1 - § 3 Absatz Abs. 1 Satz 1 | 3 |
| Neu § 5 Abs. 4 Satz 2..... | 3 |
| Neu - § 6 Abs. 1 und § 9 Einschub nach Satz 1 | 3 |
| Ziffer 2 - § 6 Abs. 5 Nr. 2 a) bb) KIT-Gesetz | 3 |
| Ziffer 3 - § 7 KIT-Gesetz..... | 4 |
| Ziffer 4 a) bb) - § 9 Absatz 1 KIT-Gesetz | 4 |
| Neu - § 10 Abs. 1 | 4 |
| Ziffer 5 - § 11 Absatz 2 KIT-Gesetz | 4 |
| Ziffer 6 - § 13 KITG..... | 4 |
| Zu Abs. 1..... | 4 |
| Zu Abs. 2..... | 5 |
| Zu Abs. 3..... | 5 |
| Zu Abs. 4..... | 5 |
| Zu Abs. 5..... | 5 |
| Zu Abs. 6 und 7..... | 5 |
| Zu Abs. 9..... | 5 |
| Ziffer 9 - § 16 KIT-Gesetz..... | 6 |
| Zu Artikel 2 - Gesetz zur Überleitung des Personals und zur Übertragung des Vermögens auf das KIT | 6 |
| § 1 Beamte | 6 |
| § 2 Arbeitnehmer/innen | 7 |
| Absatz 1..... | 7 |
| Absatz 2..... | 7 |
| Absatz 3..... | 7 |
| Neu: Problematik Widersprecher / KIT-Beschäftigte | 7 |
| § 3 Finanzierung der Personalkosten und Zuständigkeiten..... | 8 |
| Absatz 1..... | 8 |
| Absatz 3..... | 8 |
| Artikel 3 zu § 94 c LPVG..... | 8 |
| Ziffer 10..... | 8 |
| Ziffer 11..... | 8 |
| Neu Änderung des LHG..... | 8 |
| Neu - § 9 LHG | 8 |

Grundsätzliches

Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) ist seit Oktober 2009 Körperschaft des öffentlichen Rechts und vereint die ehemalige Großforschungseinrichtung Forschungszentrum Karlsruhe und die Universität Karlsruhe.

In unserer Stellungnahme zur KIT-Zusammenführungsgesetz haben wir grundsätzliche Kritik an der Fusion dieser beiden Einrichtungen geübt. Wir haben insbesondere kritisiert, dass ein Mehrwert der Fusion für Beschäftigungsbedingungen und Mitbestimmung gegenüber anderen Formen der Zusammenarbeit nicht gegeben sei. Zwei Jahre danach hat sich an den grundsätzlichen Vorbehalten nichts geändert.

In den letzten beiden Jahren ist das KIT in der Wissenschaftslandschaft sichtbarer geworden, wodurch weitere Projekte akquiriert werden konnten.

Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen hat sich daraus für die Beschäftigten, insbesondere im wissenschaftsunterstützenden Bereich, der immerhin fast die Hälfte der 9000 Beschäftigten umfasst, nicht ergeben. Diese spüren in erster Linie die Arbeitsverdichtung durch den verschärften Konkurrenzkampf und fusionsbedingten Mehraufwand, die Belastung durch ausufernde Befristungen sowie Veränderungen durch die Zusammenlegung von Einrichtungen. Die Betonung auf die Exzellenz der Einrichtung und den Wettbewerb um die besten Wissenschaftler/innen, führen dazu, dass diese Beschäftigten ihre Interessen durch die Leitung des KIT nicht wahrgenommen sehen.

Dass diese Leitung jetzt die Arbeitgeberbereitschaft übernimmt, weckt Ängste bei all jenen, die nicht zu den umworbenen Spitzenkräften gehören. Die mangelnde Bereitschaft des Arbeitgebers den generellen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen tarifvertraglich für einen längeren Zeitraum auszuschließen, war nicht geeignet diese Ängste abzubauen.

Wenn das KIT gelingen und nicht mit einer Hypothek mangelnden Vertrauens belastet werden soll, ist es wichtig mit dem vorliegenden Gesetz, entsprechend Artikel 7 des Hochschulfreiheitsgesetzes NRW, betriebsbedingte Kündigungen für die zum Zeitpunkt des Übergangs der Arbeitsverhältnisse vorhandenen Beschäftigten generell auszuschließen.

ver.di begrüßt den Ausschluss der Tariffähigkeit des KIT und die Anbindung an einen Flächentarifvertrag. Mit diesem Gesetz darf kein Blankoscheck für Änderungen von Arbeitsbedingungen oder Regelungen der Beschäftigungssicherung für den Fall künftiger - vom Arbeitgeber durchaus angestrebter- Rechtsformänderungen gegeben werden.

Die besondere Stellung des KIT in der Wissenschaftslandschaft sollte durch ein besonderes Maß an Verantwortung unterstrichen werden. Das KIT sollte sich nicht nur im Großforschungsbereich sondern auch im Universitätsbereich darauf verpflichten, ausschließlich friedliche Zwecke zu verfolgen.

Die Entwicklung einer gemeinsamen Identität ist laut Begründung zum KITWG ein zentraler Baustein. Unterschiedliche Arbeitsbedingungen und die Ablehnung einer Vereinheitlichung der Tarifsituation auf dem höheren Niveau des TVöD stehen der Entwicklung einer gemeinsamen Identität auf lange Zeit entgegen. Dazu kommt die für ein Zusammenwachsen nicht förderliche räumliche Trennung von Großforschung und Universität. Es bedarf daher großer Anstrengungen des Präsidiums Brücken zwischen Großforschung und Universität zu bauen und Sorgen und Kritik der Beschäftigten wahrzunehmen.

Wie allgemein für die Hochschulen des Landes in der Stellungnahme des ver.di Landesfachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung zum Koalitionsvertrag dargestellt, ist auch für das KIT eine deutlich bessere Grundfinanzierung nötig.

Zu Artikel 1 Änderung des Gesetzes über das KIT

Neu - § 1 KITG

ver.di fordert nach Absatz 4 folgenden Absatz anzufügen:

„(5) Das KIT verfolgt im Rahmen seiner Aufgaben nach § 2 ausschließlich friedliche Zwecke.“

Begründung:

Am ehemaligen Forschungszentrum Karlsruhe (FZK) ist nicht-zivile Forschung ausgeschlossen. Es ist notwendig, dieses Signal und diese Einschränkung auch auf das gesamte KIT zu übertragen und den Geltungsbereich nicht auf den Großforschungsbereich zu beschränken.

§ 2 Abs. 3 kann entsprechend angepasst werden.

Ziffer 1 - § 3 Absatz Abs. 1 Satz 1

Durch die Streichung des Zusatzes „und zugleich staatliche Einrichtung“ wird der Grad der Selbständigkeit des KIT erhöht. Wir sehen die Gefahr, dass sich der Staat – und damit der Souverän – immer mehr aus seiner Verantwortung zieht und Raum gibt für Projekte, die ausschließlich am finanziellen Gewinn (private Drittmittel) orientiert sind. Vermehrte private Drittmittelprojekte bergen für das KIT das Risiko von Finanz- und Wirtschaftskrisen besonders betroffen zu werden. In der weiteren Entwicklung ist es daher aus Sicht von ver.di besonders wichtig, dass das Risiko unsicherer Beschäftigung nicht auf die Beschäftigten verlagert wird.

ver.di fordert den generellen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für die zum Zeitpunkt des Arbeitgeberübergangs vorhandenen Arbeitnehmer/innen analog Artikel 7 § 2 des Hochschulfreiheitsgesetzes NRW und die Klarstellung, dass das Land für die bisherigen Landesbeamten/innen die Alimentation im Rahmen des Landesbeamtenrechts gewährleistet.

Je weiter die Selbständigkeit fortschreitet und damit das Risiko für die Beschäftigten wächst, desto größer muss auch die Mitbestimmung der Beschäftigten in allen Entscheidungsprozessen werden.

Neu § 5 Abs. 4 Satz 2

ver.di fordert, § 5 Abs. 4 Satz 2 wie folgt zu fassen: „In Angelegenheiten von Satz 1 Nr. 1 – 6 trifft der Vorstand seine Entscheidungen im Einvernehmen mit dem KIT-Senat.“

Auch die Nr. 6 (Personal- und Sachmittelbudget) sollte in die Einvernehmlichkeitsregelung zwischen KIT-Senat und Vorstand aufgenommen werden. Eine solche Regelung gab es im ehemaligen Forschungszentrum Karlsruhe zwischen Vorstand und Wissenschaftlich-Technischen Rat (WTR) und hat sich dort bewährt.

Neu - § 6 Abs. 1 und § 9 Einschub nach Satz 1

ver.di fordert,

- **§ 6 Abs. 1 wie folgt zu fassen: „(1) Der Vorstandsvorsitzende vertritt das KIT. Er ist Vorsitzender des Vorstands.“**
- **In § 9 nach Satz 1 folgenden Satz einzufügen: „Der KIT-Senat wählt den Vorsitzenden des KIT-Senats aus seiner Mitte“**

An vielen Stellen verlangt der Gesetzentwurf ein Einvernehmen zwischen Vorstand und KIT-Senat. Dies setzt voraus, dass beide Gremien unabhängig voneinander agieren können. Die Personenidentität zwischen Vorstands- und Senatsvorsitz stellt diese Unabhängigkeit von vornherein in Frage.

Ziffer 2 - § 6 Abs. 5 Nr. 2 a) bb) KIT-Gesetz

ver.di begrüßt, dass die Studierenden bei der Bestellung des für die Lehre zuständigen Vorstandsmitglieds mehr Mitsprache erhalten.

Ziffer 3 - § 7 KIT-Gesetz

ver.di fordert gewählte Vertreter/innen der Beschäftigten im KIT Aufsichtsrat.

Die im KIT Beschäftigten (Wissenschaftler/innen und erst recht die wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten) sind nicht bloß Mittel zum Zweck der freien Wissenschaft, sondern Menschen, denen ihre Arbeit die finanzielle Existenzgrundlage bietet, die sie selbstbewusst machen und ihnen Würde verleihen sollte. Ihre Belange müssen im Aufsichtsrat durch von ihnen selbst gewählte Aufsichtsratsmitglieder vertreten werden.

Das im Gesetzentwurf vorgesehene Vorschlagsrecht des Personalrats für einen Vertreter des öffentlichen Lebens im Aufsichtsrat sehen wir als unzureichend an. Der in der Privatwirtschaft herrschende Standard mit einer paritätischen oder Drittel-Beteiligung der Arbeitnehmer/innen im Aufsichtsrat ist damit längst nicht erreicht.

ver.di fordert als Übergangslösung für die Zeit bis zum Ende der jetzigen Amtsperiode des Aufsichtsrats Vertreter/innen der Beschäftigten hinzu zu wählen.

Ziffer 4 a) bb) - § 9 Absatz 1 KIT-Gesetz

ver.di begrüßt, dass der Personalrat 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 ist. Das KIT-Gesetz schließt 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 Verzahnung wesentlich.

Neu - § 10 Abs. 1

ver.di fordert, in § 10 Abs. 1 Satz 2 folgende Ziffer 8 einzufügen

„8. Beschlussfassung über strittige Fälle nach § 1 Abs. 5 dieses Gesetzes“

Entscheidungen darüber, ob ein Projekt oder Vorhaben ausschließlich friedlichen Zwecken dient, dürfen nicht alleine auf die Schultern des Vorstands gelegt werden, sondern bedürfen der Entscheidung eines Kollegialorgans.

Ziffer 5 - § 11 Absatz 2 KIT-Gesetz

ver.di fordert für alle wissenschaftlichen Organisationseinheiten des KIT (Großforschungs- und Universitätsbereich) mit mehr als 20 Beschäftigten eine gewählte Vertretung der Beschäftigten einzurichten.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Änderung wird abgelehnt, denn sie stellt eine Verschlechterung der Mitspracheregeln für den Großforschungsbereich dar. Die für diese Mitarbeitervertretung vorgesehene Mindestgröße ist mit 80 Mitarbeitern viel zu hoch. Im Großforschungsbereich ist bisher ab einer Größe von 15 wissenschaftlichen Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung einzurichten. Zudem sollte diese Verpflichtung nicht nur für Institute, sondern auch institutsähnliche Einrichtungen (wie zum Beispiel das Zentrum für Funktionelle Nanostrukturen CFN oder das Steinbuch Computer Zentrum SCC) gelten.

Ziffer 6 - § 13 KITG

Zu Abs. 1

verweisen wir auf die Stellungnahme zu Artikel 1 Ziffer 1, insbesondere auf die Forderung, betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen.

Zu Abs. 2

ver.di begrüßt die Verpflichtung des KIT, die für das Land geltenden tariflichen Bestimmungen anzuwenden. Die darüber hinausgehenden tariflichen Rechte der ehemaligen Beschäftigten des Forschungszentrums Karlsruhe haben wir mit einem Überleitungstarifvertrag gesichert.

ver.di fordert, die Voraussetzungen für die Harmonisierung von Zulagen auch für die Dienstleistungsbereiche zu schaffen. Das kann durch eine Ausnahme vom Besserstellungsverbot des Bundes gesetzlich festgelegt werden.

Die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zwischen Großforschungs- und Universitätsbereich sind eine der Ursachen für die Schwierigkeiten, eine gemeinsame Identität bei den nichtwissenschaftlich Beschäftigten herzustellen. Wenn schon keine Harmonisierung der tariflichen Regelungen auf der Basis des TVÖD erfolgt, sollten wenigstens die Zulagen auf hohem Niveau harmonisiert werden.

Zu Abs. 3

ver.di lehnt einen eigenständigen Haustarifvertrag für das KIT ab und begrüßt deshalb sowohl den Ausschluss der Tariffähigkeit des KIT als auch die Verpflichtung, die Mitgliedschaft im AVdÖD zu beantragen und die Mitgliedschaft aufrecht zu erhalten.

Zu Abs. 4

Die Sicherstellung der betrieblichen Zusatzversorgung ist für ver.di elementare Voraussetzung für einen Übergang der Arbeitgebereigenschaft auf das KIT. Dies ist für den aktuellen Übergang gesichert.

Zu Abs. 5

ver.di fordert, dass das KIT für die KIT-Beamtinnen und Beamten verpflichtet wird, Rückstellungen, wie in den baden-württembergischen Kommunen für deren Beamtinnen und Beamte zu bilden.

ver.di hat wiederholt bemängelt, dass die Einzahlung in den Versorgungsfonds für neue Beamtinnen und Beamte zur Gewährleistung der Versorgungsansprüche nicht ausreicht. Dies gilt besonders für eine Einrichtung, die die Versorgung ihrer Beamtinnen und Beamten aus dem eigenen Budget finanzieren muss und nicht mehr auf den Landeshaushalt zurückgreifen kann.

Die zu bedienende Versorgungsrücklage nach § 17 LBesG ist dazu nicht geeignet, sie dient lediglich der Finanzierung von Versorgungsmehraufwendungen infolge des Anstiegs der Zahl der Pensionäre/innen ab 2017.

Die Kommunen in BW sorgen für ihre Beamtinnen und Beamten besser vor als das Land. Sie haben deshalb keine Probleme mit den Versorgungskosten. Die in den Kommunen gebildeten Rückstellungen von ca. einem Drittel der Besoldung belasten das aktuelle Budget nicht aber künftige Haushalte. Das beugt der Gefahr vor, Verbeamtungen als Mittel zur aktuellen Kostenentlastung zu missbrauchen und Probleme auf die Zeit der Pensionierung der Beamtinnen und Beamten zu verschieben.

Zu Abs. 6 und 7

ver.di fordert, dass alle Disziplinentscheidungen nach § 29-33 LDG BW entsprechend § 38 LDG BW dem Rechtsaufsicht führenden MWK vorgelegt werden.

Bisher wurden schwerwiegende disziplinarische Entscheidungen nicht in der Dienststelle getroffen. Es ist daher im Interesse aller Beteiligten, wenn das MWK die Entscheidung überprüft.

Zu Abs. 9

ver.di fordert im Anhörungsentwurf des KITWG,

- 1. Abs. 9 Satz 1 wie folgt zu fassen: „Beim KIT ist ein vom Aufsichtsrat eingesetzter Ausschuss das nach § 69 Absatz 3 Satz 4 zuständige oberste Organ und das nach § 72 Absatz 5 LPVG zuständige Beschlussorgan.“**
- 2. Satz 2 zu streichen.**

Der Gesetzentwurf bestimmt den KIT-Vorstand als oberstes Organ, das bei Mitbestimmungs- und Mitwirkungsstreitigkeiten zuständig ist. Damit ist eine der beiden streitenden Seiten, der Arbeitgeber, für die Schlichtung des Streits zuständig. Es gibt für ihn keinen Grund, sich auf ernsthafte Verhandlungen mit dem Personalrat einzulassen, wenn er die letzte Instanz ist, die den Konflikt entscheidet. 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 keine Verbesserung der Einigungsmöglichkeiten des Personalrats mit dem Vorstand dar. Durch den Gesetzentwurf werden alle Angestellten des KIT, die den Übergang zum Arbeitgeber KIT mitmachen, schlechter gestellt als diejenigen, die widersprechen und für die das Stufenverfahren beim Ministerium weiter gilt.

Mit unserem Formulierungsvorschlag würde ein Ersatz für das wegfallende Stufenverfahren geschaffen.

Ziffer 9 - § 16 KIT-Gesetz

ver.di begrüßt die Regelungen zur Chancengleichheit, einschließlich der Möglichkeit, diese in einer Gleichstellungssatzung zu konkretisieren. ver.di geht davon aus, dass das KIT in dieser Satzung nicht nur den Mindeststandard vereinbart, sondern der Größe des KIT und den zwei Standorten Rechnung trägt, indem es die Anzahl der Chancengleichheitsbeauftragten auf vier festsetzt, wie auch in einem internen Konzept vorgeschlagen.

ver.di fordert die Unvereinbarkeit der Tätigkeit als Chancengleichheitsbeauftragte mit einer Tätigkeit im Personalrat zu streichen. Weder das Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg noch das Landeshochschulgesetz sahen das bis jetzt vor. ver.di sieht keinen Grund, warum die Personalratstätigkeit unvereinbar mit der Tätigkeit als Chancengleichheitsbeauftragte sein soll, da es sowohl am KIT als auch im Land Baden-Württemberg seit Jahren Frauen gibt, die diese beiden Ämter erfolgreich verbinden.

Zu Artikel 2 - Gesetz zur Überleitung des Personals und zur Übertragung des Vermögens auf das KIT

§ 1 Beamte

ver.di fordert, auch für Beamtinnen und Beamte ein Widerspruchsrecht einzuräumen.

Der Gesetzgeber will nur das regeln, was nach der Rechtsprechung zwingend geregelt werden muss. Das schließt ein Widerspruchsrecht der Beamtinnen und Beamten nicht ein.

Beamtinnen und Beamte gehen bewusst mit ihrem von Ihnen gewählten Dienstherrn eine enge lebenslange Bindung ein, die auf Vertrauen basiert. Sowohl für die Beamtinnen und Beamten als auch für das KIT wäre es aus ver.di Sicht für die künftige Zusammenarbeit wichtig, dass nicht Zwang, sondern selbstbewusste Entscheidung den Dienstherrnwechsel begleitet.

§ 2 Arbeitnehmer/innen

Absatz 1

ver.di begrüßt die gegenüber dem Widerspruchsrecht beim rechtsgeschäftlichen Übergang von Arbeitsverhältnissen längere Widerspruchsfrist von 3 Monaten.

ver.di fordert ein Rückkehrrecht nach erfolgtem Widerspruch. Dies kann gegebenenfalls zeitlich begrenzt werden.

Ein zumindest zeitlich befristetes Rückkehrrecht, nimmt der Entscheidung für oder gegen den Arbeitgeberwechsels einen Teil der Schwere. Es gibt den Widersprechenden die Möglichkeit die Arbeit im KIT nach dem 1.1.2013 zu erleben und dabei festzustellen, dass gehegte Befürchtungen sich nicht bewahrheiten.

ver.di fordert, betriebsbedingte Kündigungen vorhandener Beschäftigter am KIT gesetzlich auszuschließen

Betriebsbedingte Kündigungen anlässlich des Übergangs sind nach § 613a BGB für ein Jahr ausgeschlossen. Im Überleitungstarifvertrag ist diese Frist gestrichen, der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen gilt unbegrenzt.

Ein genereller Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen konnte bei den Tarifverhandlungen nicht erreicht werden. Ein klares gesetzliches Bekenntnis zur Sicherung der Arbeitsplätze - analog Artikel 7 Hochschulfreiheitsgesetz NRW - für die zum Zeitpunkt der Überleitung vorhandenen Beschäftigten ist für die Beschäftigten wichtig, denn sie schafft Vertrauen.

Absatz 2

ver.di begrüßt die Verpflichtung des KIT, widersprechende Arbeitnehmer/innen weiter zu beschäftigen. Die Pflicht der Widersprecher/innen beim KIT zu arbeiten ist der Umkehrschluss daraus.

Absatz 3

Die widersprechenden Beschäftigten bleiben Beschäftigte des Landes und sind wie Beschäftigte des KIT zu behandeln. Die gesetzliche Regelung schränkt diese Gleichbehandlung auf die berufliche Entwicklung ein und zählt dazu auch die Übertragung anderer Aufgaben und Höhergruppierungen. Der zwischen dem AVdÖD, dem Arbeitgeberverband des öffentlichen Dienstes, und ver.di ausgehandelte Überleitungstarifvertrag, der auch für die Widersprecher/innen gilt, sieht weitere für die Gleichbehandlung nötige Regelungen vor.

Neu: Problematik Widersprecher / KIT-Beschäftigte

ver.di fordert dem KIT Personalrat gesetzlich das Recht einzuräumen, Vertreter/innen des Hauptpersonalrats in seine Personalratssitzungen und Personalversammlungen einladen zu dürfen (§ 34 Abs. 5 und § 53 Abs. 1 LPVG gelten weiter) und sich mit den Personalräten der anderen Wissenschaftseinrichtungen und dem Hauptpersonalrat des MWK zu vernetzen.

Dies ist schon alleine deshalb geboten, weil der KIT-Personalrat sowohl die KIT-Beschäftigten als auch die Widersprecher/innen vertritt, was ver.di begrüßt.

Auch in einem KIT mit erweiterter Autonomie sollte sich der KIT PR mit den Personalräten der anderen Wissenschaftseinrichtungen und dem Hauptpersonalrat wie bisher vernetzen und in Ausschüssen, Tagungen und Workshops zusammenarbeiten können. Dazu sollte gesetzlich sicher gestellt werden, dass Rahmendienstvereinbarungen des Hauptpersonalrats für die anderen Universitäten für alle Beschäftigten des KIT, nicht nur die Widersprechenden, weiterhin gelten.

§ 3 Finanzierung der Personalkosten und Zuständigkeiten

Absatz 1

ver.di fordert, gesetzlich zu verankern, dass das Personalkostenbudget bei tarif- und besoldungsrechtlichen Strukturänderungen (beispielsweise bei einer neuen Entgeltordnung), sowie Tarif- und Besoldungserhöhungen unabhängig von Budgetverhandlungen automatisch angepasst wird.

Es muss sichergestellt werden, dass beispielsweise Strukturverbesserungen, die mit der TdL oder der Vka (Beschäftigte, für die der TVöD Vka gilt) ausgehandelt werden sowie Tarif- und Besoldungserhöhungen refinanziert werden. Müsste das KIT diese Aufwendungen aus dem vorhandenen Budget zahlen, wären tarifwidrig niedrigere Eingruppierung und Stellenstreichungen vorprogrammiert.

Absatz 3

ver.di fordert, im KIT die Personalkapazität im Verwaltungsbereich vorzuhalten, die nicht nur sicherstellt, dass die Zahlung von Gehalt, Beihilfe usw. ordnungsgemäß erfolgt, sondern auch eine ausreichende Beratung zu Fragen rund um das Arbeits- und Beamtenverhältnis gewährleistet. Sobald die Zahlung von Besoldung, Beihilfe und Versorgung der Beamtinnen und Beamten an das KIT übergehen, muss außerdem Sorge getragen werden, dass die verschiedenen Bereiche strikt voneinander getrennt werden. Dies erfordert der Datenschutz. Sensible Daten wie zum Beispiel Krankheitsdaten, die sich aus Beihilferechnungen ergeben, müssen geschützt bleiben.

ver.di fordert, das LBV für diese Aufgaben weiterhin in Anspruch zu nehmen und die dadurch entstehenden Kosten bei der Zuweisung der Mittel an das KIT zu berücksichtigen.

8

Artikel 3 zu § 94 c LPVG

Ziffer 10

ver.di begrüßt, dass die Widersprechenden der Dienststelle KIT angehören und der KIT-Personalrat für sie zuständig ist. Das leistet einen großen Beitrag für die Gleichbehandlung von übergehenden und widersprechenden Beschäftigten.

Eine zwischen Arbeitgeber und Personalrat strittige Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsangelegenheit wird im Falle eines widersprechenden KIT-Beschäftigten vom Hauptpersonalrat vertreten, der diese Angelegenheit mit dem Ministerium verhandelt. So wurde auch bisher verfahren. Für strittige Angelegenheiten im Falle eines übergehenden KIT-Beschäftigten gibt es dieses Verfahren nicht mehr. Damit haben Übergehende gegenüber Widersprechenden Nachteile bei der Wahrung ihrer Rechte falls Ziffer 6 Abs. 9 dieses Gesetzentwurfs (siehe dort) nicht geändert wird.

Ziffer 11

ver.di begrüßt die Möglichkeit, Protokollführende, die nicht dem Personalrat angehören, zur Abfassung des Protokolls heranzuziehen.

Neu Änderung des LHG

Neu - § 9 LHG

ver.di fordert, § 9 Abs. 1 LHG wie folgt zu ändern:

- 1. Satz 1 erhält folgende Fassung: „Mitglieder der Hochschule sind die an den Hochschulen nicht nur gastweise Tätigen, die eingeschriebenen Studierenden sowie die Doktoranden“**
- 2. Satz 3 und 4 wird gestrichen.**

Die Differenzierung der Mitgliedschaft im KIT nach dem Kriterium der Ganz- oder Teilzeitbeschäftigung ist sachlich nicht geboten. Teilzeitbeschäftigungen nehmen generell stark zu. Aus einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung kann nicht geschlossen werden, dass diese Tätigkeit nur nebenbei ausgeübt wird. Sehr häufig sind unterhältige Beschäftigungen die einzige berufliche Tätigkeit und die Haupteinnahmequelle der Betroffenen.

Für den ver.di Landesfachbereichsvorstand
Bildung, Wissenschaft und Forschung

gez.

Waltraud Al-Karghuli

Landesfachbereichsleiterin