

Kurswechsel an der LUH?

Wohin soll die Reise gehen?

STIFTUNGSHOCHSCHULE: Hintergründe - Erfahrungsberichte - Was bedeutet das für uns? - Wie geht's weiter? - Einschätzung von ver.di - Fazit des Personalrats



THEMEN DIESER AUSGABE

Wohin soll die Reise gehen?	3
Was ist eine Stiftungsuniversität und warum sollte es mich als Beschäftigte*n interessieren?	4
Stiftung LUH: Was bedeutet das für uns?	12
17 Jahre Stiftungsmodell: „Geschadet hat es nicht, viel gebracht hat es aber auch nicht!“	20
Gastbeitrag: Einschätzung von ver.di	27
Start – Stopp – Null	31
Fazit des Personalrats: Auf die Bremse treten!	33
Was ist Ihre Meinung?	37



Wohin soll die Reise gehen?



Liebe Kolleg*innen!

Sicherlich kam die Nachricht, dass sich das Präsidium mit dem Gedanken der Umwandlung der LUH in eine Stiftungshochschule trägt, für Sie genauso überraschend wie für uns. Gerade erst haben viele von uns sich von der Exzellenzuniversität-Bewerbung erholt. Dann kam Corona, und wir alle haben ein äußerst anstrengendes Jahr hinter uns gebracht. Noch ist die Pandemie nicht ausgestanden, da droht das nächste Schreckgespenst: die Globale Minderausgabe zwingt zum Sparen an jeder Ecke. Und nun das?

Wir hatten am Anfang erstmal jede Menge Fragen: Was bedeutet das für unsere Beschäftigten? Gilt der Tarifvertrag noch? Kann das Präsidium dann machen, was es will? Müssen wir dann noch die Globale Minderausgabe zahlen? Und sehr vieles mehr.

Mit Sicherheit geht es Ihnen genauso. Mit diesem Heft wollen wir versuchen, die meisten dieser Fragen zu beantworten. Wir verdeutlichen die Hintergründe, Daten und Fakten der Debatte (S. 4) und schauen uns dann genauer an, was das in der Praxis für uns als Beschäftigte bedeutet (S. 12). Wir haben uns intensiv mit den Personalräten der niedersächsischen Stiftungshochschulen ausgetauscht - welche Erfahrungen die Kolleg*innen dort mit dem Stiftungsmodell gemacht haben, fassen wir ab S. 20 zusammen. Einen Gastbeitrag von unserem ver.di-Gewerkschaftssekretär Dr. Frank Ahrens, der die Sicht der Gewerkschaft auf das Thema darstellt, lesen Sie ab S. 27.

Zuletzt widmen wir uns der Zukunft: Wie geht es nun weiter, was wird wann entschieden, was muss vorher noch passieren (S. 31)? Und auch unsere Position als Gremium wollen wir Ihnen nicht vorenthalten (S. 33).

Wir hoffen sehr, dass Sie sich am Ende der Lektüre eine eigene Meinung bilden konnten. Als Ihre Interessenvertretung interessiert uns diese ganz besonders! Deshalb laden wir Sie ein, mit uns über das Thema Stiftungshochschule zu diskutieren (S. 37).

Was ist eine Stiftungsuniversität und warum sollte es mich als Beschäftigte*n interessieren?



Am Dienstag, den 20.10.2020 wurden die Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover (LUH) informiert, dass das Präsidium einen hochschulweiten Diskussionsprozess zur möglichen Umwandlung der Universität in ein Stiftungsmodell angestoßen hat. Die uni intern Sonderausgabe mit der Sicht der Hochschulleitung zu dem Thema finden Sie hier:

https://www.uni-hannover.de/fileadmin/luh/content/pressestelle/uniintern/uniintern_stiftung_102020.pdf

Aber was bedeutet das konkret für die Beschäftigten der LUH? Es ist nachvollziehbar, wenn die Informationsflut überwältigend erscheint und es neben den vielen Sachfragen auch Befürchtungen gibt, was das Stiftungsmodell für den eigenen Arbeitsplatz bedeutet. In dieser Sonderausgabe des PR-Infos werden wir Sie ausführlich informieren, wie was aus Sicht des Personalrats einzuordnen ist, welche Sorgen wir Ihnen definitiv nehmen können und welche Sachverhalte klärungsbedürftig sind.

Die Fakten und Grundlagen des Stiftungsmodells sind bereits in der uni intern Sonderausgabe und auf der eigens zum Thema eingerichteten Internetseite www.uni-hannover.de/stiftung wiedergegeben.

Im folgenden Abschnitt haben wir relevante Aussagen der Hochschulleitung aus der Sonderausgabe der uni intern herausgenommen, inhaltlich gebündelt und unsere Position den Aussagen der Hochschulleitung gegenübergestellt.

Das sagt die Hochschulleitung:

Das Ziel ist, die Hochschulautonomie durch größere Staatsferne, mehr Steuerungskompetenz und mehr Eigenverantwortlichkeit zu stärken.

Das sagt der Personalrat:

Das ist die wesentliche Aussage, die im Folgenden an Einzelbeispielen konkret gegenübergestellt wird. Hat die Uni wirklich mehr Autonomie? Das Berufungsrecht und die Bauherrenschaft haben wir bereits übertragen bekommen. Welche zusätzlichen Kompetenzen kann sie tatsächlich umsetzen? Und was bedeutet es für uns Beschäftigte; gibt es einen Mehrwert?

Das sagt die Hochschulleitung:

Auch die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN) befürwortet das Modell. In einer 2019 veröffentlichten Evaluation urteilt die WKN, „dass sich das Modell der Stiftungshochschulen in Niedersachsen sehr bewährt“ habe. Sie ermuntert „die Universitäten und Hochschulen in Niedersachsen, die sich weiterhin in staatlicher Trägerschaft befinden, zu prüfen, ob sie sich ebenfalls in die Trägerschaft einer Stiftung begeben wollen.“

Das sagt der Personalrat:

Die Evaluation der WKN ist in Auftrag gegeben worden, weil der Landesrechnungshof (LRH) 2016 zwei wesentliche Probleme in den fünf niedersächsischen Stiftungshochschulen bemängelt hat. Erstens, die Finanzausstattung hat sich nicht nennenswert verbessert durch Zustiftungen, Fundraising, etc. Dies hat die Evaluation der WKN bestätigt; die Stiftungshochschulen werden zum allergrößten Teil weiterhin vom Land finanziert. Zweitens hat der LRH grobe Rechtsverstöße angemahnt; verschiedene Stiftungshochschulen wichen bei der Besoldung von Präsidiumsmitgliedern und Professor*innen von Vorgaben des Ministeriums ab oder missachteten gesetzliche Obergrenzen. Hier wurde das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) mittlerweile nachjustiert und die

Rechtsaufsicht mit einem Vetorecht der ministeriellen Vertretung im Stiftungsrat versehen.

Das positive Urteil der WKN zum Stiftungsmodell ist mit Skepsis zu lesen. Beispielsweise wurden nur die fünf Stiftungshochschulen evaluiert ohne Vergleich zu den NICHT-Stiftungshochschulen. Verbesserungen oder Verschlechterungen der Stiftungshochschulen seit 2003 aufgrund ihres Stiftungsstatus oder aus Gründen, die nichts mit dem Stiftungsmodell zu tun haben, lassen sich so schwer ablesen.

Des Weiteren wird in der Evaluation der WKN behauptet, dass die Personalräte der fünf Stiftungshochschulen sich sehr positiv zum Stiftungsstatus geäußert haben. Im persönlichen Austausch mit den fünf Personalräten ergibt sich ein nüchterneres und ausdifferenziertes Bild; grundsätzlich gibt es in der Praxis wenig Nachteile trotz einiger rechtlicher Unterschiede, aber es gibt auch keine Vorteile für die Beschäftigten an den Stiftungshochschulen.

Das sagt die Hochschulleitung:

Das NHG legt fest, dass die für die Arbeitnehmer*innen des Landes geltenden Tarifverträge und sonstigen Bestimmungen auch für die Beschäftigten der Stiftung gelten.

Die Stiftung ist verpflichtet, einem vom Land geführten Arbeitgeberverband, der Mitglied in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ist, beizutreten.

Das sagt der Personalrat:

Der gesetzlichen Verpflichtung, einem Arbeitgeberverband beizutreten, sind die fünf Stiftungshochschulen bis heute nicht nachgekommen.

Das bedeutet, der gültige Tarifvertrag gilt nicht direkt für die Beschäftigten der Stiftungshochschulen, der Tarifvertrag wird nur angewendet. Die Erfahrungen aus den Stiftungshochschulen sind jedoch, dass es bis jetzt keine Probleme mit der Anwendung gibt, so dass z.B. Tarifierhöhungen und Änderungen der Entgeltordnung 1:1 übernommen wurden.

Das sagt die Hochschulleitung:

Zwischen den Gewerkschaften und der Niedersächsischen Landesregierung wurde vereinbart, dass die Stiftungshochschulen betriebsbedingte Kündigungen in ihrer Errichtungsverordnung ausschließen. Wechseln Beschäftigte von der Stiftung zurück in den unmittelbaren Landesdienst, werden die bei der Stif-

tung verbrachten Zeiten so angerechnet, als wären sie beim Land zurückgelegt. Die Beschäftigten der Stiftungen haben die gleichen Teilnahmemöglichkeiten an den Aus- und Fortbildungsangeboten des Landes und seiner Einrichtungen.

Prof. Epping: „Die Rechte und Pflichten der Angehörigen der LUH im Sinne von Arbeitsverträgen oder tarifrechtlichen Vereinbarungen sind davon [gemeint ist das Stiftungsmodell, Anm. d. Autors] unberührt.“

Das sagt der Personalrat:

Diese Vereinbarung zwischen ver.di und Land mit all ihren Schutzmechanismen für die Beschäftigten gilt nur für diejenigen Beschäftigten, die in die Stiftung übergeleitet werden (Bestandsschutz). Neuen Beschäftigten – und dazu gehören auch befristet Beschäftigte bei Vertragsverlängerungen – werden diese Rechte nur über eine Willenserklärung über eine nicht-bindende Protokollerklärung („Die Nieders. Landesregierung sichert zu, sich gegenüber den Stiftungen dafür einzusetzen, dass ...“) zugesagt.

Die Anrechnung von zurückgelegten Zeiten gilt nicht bei Wechsel zwischen den Stiftungen oder von Land zu Stiftung. Auch dies wird nur über eine Willenserklärung über nicht-bindende Protokollerklärungen zugesagt.

Die Erfahrung aus den Stiftungshochschulen ist aber auch hier, dass es bis jetzt keine Probleme in diesem Bereich gab.

Das sagt die Hochschulleitung:

Zur Verwaltung der Stiftung ist zusätzliches Personal erforderlich. Je nach ihrer Größe haben die bereits bestehenden Stiftungshochschulen in Niedersachsen eine oder wenige Personen eingestellt.

Das sagt der Personalrat:

Über die Anzahl des zusätzlichen Personals zur Verwaltung der Stiftungsangelegenheiten lässt sich streiten. Wichtig für den Personalrat ist, dass die Berechnung des zusätzlichen Personals so gemacht wird, dass es nicht zu weiterer Arbeitsverdichtung bei den vorhandenen Beschäftigten führt.

Der Landesrechnungshof gab 2016 zu bedenken, dass z.B. die Expertise für die professionelle Vermögensverwaltung in den „Hochschulen regelmäßig nicht vorhanden sein wird.“ Hier gilt es also, geeignetes Personal zu finden.

Das sagt die Hochschulleitung:

Es wird lediglich zusätzlich eine Stiftung gegründet, die zwischen Land und Hochschule angesiedelt ist und damit in den Aufgabenbereich des Landes einrückt.

Der Stiftungsrat setzt sich – wie zuvor der Hochschulrat – aus fünf mit dem Hochschulwesen vertrauten, der Hochschule nicht angehörenden Personen, die vom MWK im Einvernehmen mit dem Senat bestellt werden, sowie einem vom Senat gewählten Hochschulmitglied und einer Vertreterin oder einem Vertreter des Fachministeriums zusammen. Die Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse des Stiftungsrates sind deutlich weitreichender als die des Hochschulrates.

Gleichzeitig übernimmt er die Rechtsaufsicht über die Hochschule, einschließlich des Präsidiums.

Das sagt der Personalrat:

Durch deutlich weitreichendere Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung des Stiftungsrates im Vergleich zum Hochschulrat ist die sorgfältige Auswahl der Mitglieder des Stiftungsrates von allergrößter Bedeutung, was auch von den Personalräten der Stiftungshochschulen bestätigt wird. Es ist von entscheidender Wichtigkeit, dass sich diese externen Personen ihrer verantwortungsvollen Position im Dreiklang mit Senat und Präsidium bewusst sind und notwendige Expertise, z.B. im Hochschulwesen, Vermögensanlage oder Tarif- und Besoldungsrecht, mitbringen.

Der Landesrechnungshof bezeichnete den Stiftungsrat als „[d]as strukturelle Kardinalproblem des Stiftungsmodells“, weil das notwendige Wissen dort fehlt (mit Ausnahme des Mitglieds aus dem Fachministerium), um die Rechtsaufsicht angemessen zu übernehmen. Zudem fehlt dem Stiftungsrat im Gegensatz zum Fachministerium ein umfangreicher Verwaltungsapparat, z.B. um Unterlagen rechtlich zu prüfen. Die Geschäftsführung des Stiftungsrates obliegt dem Präsidium, was als „zentrale rechtsstaatliche Schwachstelle des Stiftungsmodells“ angesehen wird (Müller-Bromley in Epping, NHG Kommentar § 55 Rn. 70).

In der Novelle des NHG vom 15.12.2015 wurden die Rechte des Mitglieds aus dem Fachministerium gestärkt, sodass Entscheidungen der Rechtsaufsicht an seine Stimme gekoppelt sind.

Das sagt die Hochschulleitung:

Die Stiftung wird Eigentümerin der Grundstücke und der Liegenschaften.

Die Bauherrenfähigkeit ist der Leibniz Universität Hannover bereits jetzt durch

Erlass der zuständigen Ministerien gewährt, sie wäre dann aber gesetzlich abgesichert auf die Stiftung übertragen.

Das sagt der Personalrat:

Per Vereinbarung sind die Stiftungsuniversitäten verpflichtet, den Wert des Grundstockvermögens zu erhalten. Ob und wie der jetzt bereits verbriefte Sanierungsstau der LUH von über 500 Mio. € sich durch die Übernahme der Grundstücke und Liegenschaften besser bewältigen lässt, wenn die Stiftung eigenverantwortlich den Werterhalt zu stemmen hat, ist offen.

Die Bauherrenfähigkeit ist in einer Stiftung gesetzlich stärker abgesichert als per Erlass. Es ist aber zu bezweifeln, dass die derzeitige Bauherreneigenschaft der LUH wieder vom Land entzogen wird, nachdem hierfür viel neues Personal eingestellt wurde.

Das sagt die Hochschulleitung:

Im Stiftungsmodell kann die Universität den Verkauf, die Vermietung und Verpachtung sowie die Reinvestition in verbesserungsbedürftige Gebäude deutlich erleichtert vorsehen und durchführen.

Das sagt der Personalrat:

Der Verkauf von Gebäuden oder Grundstücken unterliegt dem Vorbehalt des Fachministeriums. Angesichts der Raumknappheit an der LUH ist die Vermietung oder Verpachtung, um Einkommen zu generieren, aus unserer Sicht ein eher theoretisches Recht.

Das sagt die Hochschulleitung:

Die Dienstherrenfähigkeit befugt [...] innerhalb ihres Vergaberahmens, eigenständig Professorinnen- und Professorenstellen zu schaffen. Auch die Wertigkeit einer Professur kann der Stiftungsrat umwandeln, beispielsweise von W2 nach W3.

Das sagt der Personalrat:

Eine finanzielle Verbesserung für die weiteren Beschäftigten wird nicht erwähnt. Es ist ferner festzuhalten, dass sämtliche Vereinbarungen für die Tarifbeschäftigten reiner Bestandsschutz sind und keine wesentlichen Verbesserungen vorsehen.

Das sagt die Hochschulleitung:

Die Universität verfügt zwar bereits über das Berufungsrecht, was bedeutet, dass sie den Ruf auf Professuren selbst erteilen und zügigere Verfahren realisieren kann. Dieses Recht ist ihr jedoch nur auf Zeit übertragen.

Das MWK kann es jeweils nach Ablauf von drei Jahren wieder verwehren. Den Stiftungshochschulen ist das Berufungsrecht jedoch zeitlich unbegrenzt übertragen.

Das sagt der Personalrat:

Ob sich Berufungsverfahren beschleunigen, es also einen Wettbewerbsvorteil um die besten Köpfe gibt, lässt sich nicht eindeutig sagen. In der Evaluation der WKN bejahen einige Hochschulen die beschleunigten Verfahren. Es wird aber festgehalten, dass die Rahmenbedingungen sich für die Hochschulen in Niedersachsen kaum unterscheiden.

Das sagt die Hochschulleitung:

Rücklagen, die nach drei Jahren nicht verbraucht sind, kann die Stiftung in das Stiftungsvermögen überführen.

Das sagt der Personalrat:

Der Landesrechnungshof sieht die gesetzliche Möglichkeit der Generierung des Stiftungsvermögens als fragwürdig an, da hierdurch Steuergelder umgeschichtet werden, während es einen „Sanierungsbedarf [und] Investitionsstau in den anderen Bereichen der Landesverwaltung gibt.“

Unabhängig von der Einschätzung des Landesrechnungshofes ist zu befürchten, dass das Land die Rücklagen oder das Stiftungsvermögen der Stiftungsuniversitäten heranzieht, wenn es um Anfragen für weitere Zuwendungen jenseits der garantierten Landesmittel geht; z.B. ein entsprechender Eigenanteil bei der Finanzierung von Neubauten oder Sanierungen.

Das sagt die Hochschulleitung:

Durch Zustiftungen von privater Seite kann die Universität langfristig an finanzieller Eigenständigkeit gewinnen und ein Stiftungsvermögen aufbauen. Dies wird insbesondere dann zum Tragen kommen, wenn die Zinsen wieder steigen.

Prof. Epping: „Das Einwerben von Mitteln aus der Wirtschaft und von privaten Geldgebern würde möglicherweise mit dem Titel „Stiftung“ erleichtert.“

Das sagt der Personalrat:

Der Landesrechnungshof gab an, dass zwischen 2003 und 2013 alle fünf Stiftungsuniversitäten zusammen 2,87 Mio. € aus Zustiftung und Fundraising generieren konnten. Die Evaluation der WKN attestierte, dass es „eher unrealistisch“ war, zu erwarten, dass die Stiftungsuniversitäten durch Zustiftungen von Dritten signifikant Vermögen generieren konnten. Bis auf die Uni Göttingen konnte keine weitere Stiftungsuniversität durch Zinserträge nennenswertes Vermögen aufbauen. Da es in Deutschland keine Spendenkultur gibt, wie z.B. in den USA, ist eine positive Entwicklung der Zustiftungen nicht zu erwarten.

Neben den unterschiedlichen Positionen, die der Personalrat und die Hochschulleitung haben, gibt es auch eine Reihe an Fragen, die hier nur angerissen wurden. In den folgenden Artikeln gehen wir auf einzelne Aspekte, die für die Beschäftigten besonders wichtig sind, ausführlicher ein. Zum Abschluss geben wir aus unserer Sicht ein Gesamtfazit zum Thema Stiftungshochschule.

Wir hoffen, mit diesen Artikeln zur Diskussion in der Uni beitragen zu können. Über Rückmeldungen von Beschäftigten würden wir uns freuen.

Stiftung LUH: Was bedeutet das für uns?



In der Diskussion über das Thema Stiftungshochschule ist viel die Rede von Finanzvermögen, das angelegt werden kann, und Professuren, die angehoben werden können. Aber welche Veränderungen ergeben sich konkret für uns als Beschäftigte der LUH, wenn die Uni in die Trägerschaft einer Stiftung überführt wird?

ARBEITSPLATZ & ENTGELT

Gilt der Tarifvertrag noch? Müssen wir demnächst unseren eigenen Tarifvertrag aushandeln?

Durch das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) ist gesichert, dass der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) weiterhin auf die Beschäftigten der Stiftung angewendet wird. Das bedeutet: In der Praxis gibt es

keinen Unterschied zu vorher, wir profitieren weiterhin von Tarifierhöhungen und anderen tariflichen Rechten und Privilegien, sind auch weiterhin an tarifliche Pflichten gebunden.

Die Unterschiede finden sich hier im Detail: Durch die Stiftung wären wir bei den Tarifverhandlungen nicht mehr durch das Land und die Gewerkschaften vertreten. Wir wären keine direkten Tarifpartner, sondern würden nur noch die für die Landesbeschäftigten ausgehandelten Ergebnisse anwenden. Würden die Stiftungshochschulen, wie es das NHG seit 2003 fordert, einem Arbeitgeberverband der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) beitreten, wären die Tarifergebnisse unmittelbar bindend und die Stiftungshochschulen könnten eigene Forderungen in die Verhandlungen einbringen.

Was ist mit der VBL?

Ebenfalls im NHG ist festgeschrieben, dass die Stiftungshochschulen für den Weiterbestand einer „Betriebsrente“ sorgen müssen. Und das machen sie alle bisher unverändert mit der VBL.

Was passiert, wenn mein Arbeitsbereich eingespart wird (z.B. aufgrund der Globalen Minderausgabe); verliere ich dann meinen Arbeitsplatz?

Nein – zumindest nicht, wenn Sie zum Zeitpunkt der Umwandlung schon unbefristet beschäftigt sind. Die Vereinbarung zur Errichtung von Stiftungshochschulen zwischen ver.di, Marburger Bund und dem Land Niedersachsen schreibt vor, dass der Ausschluss betrieblicher Kündigung, so wie dieser auch für Landesbeschäftigte gilt, in die Stiftungsverordnung aufgenommen werden muss. Bei Wegfall des ursprünglichen Arbeitsplatzes muss eine Weiterbeschäftigung auf einem zumutbaren Ersatzarbeitsplatz gesichert sein.

Weniger Sicherheit gibt es für solche Beschäftigte, deren Arbeitsvertrag erst nach der Überführung in die Stiftung geschlossen wird, sei es wegen Vertragsverlängerung, Wieder- oder Neueinstellung. Zwar sichert das Land zu, sich bei den Stiftungshochschulen dafür einzusetzen, dass auch diesen Beschäftigten gleiche Rechte zustehen – ein verbrieftes Recht ist das aber nicht. Daher ist dieser Punkt Verhandlungssache bei der Aushandlung der Stiftungsverordnung bzw. bei der Erarbeitung von Dienstvereinbarungen zur Stiftungsumwandlung zwischen Personalrat und Dienststelle.

Mein Arbeitsvertrag läuft in absehbarer Zeit aus. Habe ich durch die Stiftung etwas zu befürchten?

Grundsätzlich hat die LUH als Arbeitgeberin Vertragshoheit; das bedeutet, dass sie frei entscheiden darf, mit wem sie Arbeitsverträge schließt, und es kein Recht auf einen Folgevertrag gibt. Daran ändert sich auch durch die Stiftung nichts. Theoretisch dürften die Chancen auf Vertragsverlängerung vielleicht sogar etwas besser stehen, wenn sich das Versprechen eines Vermögensaufbaus bewahrheiten sollte.

Eine viel größere und zeitlich greifbarere Gefahr für anstehende Vertragsverlängerungen ist jedoch der Sparzwang, den das Land Niedersachsen (als einziges Bundesland) den Hochschulen in Form der Globalen Minderausgabe aufgezwungen hat. Und um die kommen wir auch als Stiftung nicht herum.

Kommt jetzt die leistungsorientierte Bezahlung über außertarifliche Zulagen?

Höchstwahrscheinlich nicht. Diese wäre theoretisch auch jetzt schon möglich: Der Tarifvertrag erlaubt es zwar, aber außertarifliche Zulagen, Boni oder andere Zusatzvergütungen gibt es in der Praxis kaum. Übrigens auch nicht an den bisherigen Stiftungshochschulen – außer an der Universitätsmedizin Göttingen, wo die Zahlung von Zulagen jedoch eher der medizinischen Tradition entspringt.

Wahrscheinlicher ist jedoch eine Verstärkung des Leistungsdrucks durch den Sparzwang aufgrund der Globalen Minderausgabe(n) und den Auswirkungen der Corona-Krise in den kommenden Jahren.

Kann ich meine Ausbildung an der LUH beenden? / Kann ich weiterhin ausbilden?

Im Ausbildungsbetrieb wird es keine Veränderungen geben.

LAND VERSUS STIFTUNG

Ich will lieber wieder Landesbeschäftigte*r sein! Geht das?

In der Theorie ja. Die Vereinbarung zur Errichtung von Stiftungshochschulen zwischen ver.di, dem Marburger Bund und dem Land Niedersachsen räumt allen zum Zeitpunkt der Überführung in die Stiftung vom Land übernommenen Beschäftigten, deren Arbeitsverträge ununterbrochen weiterlaufen, das Recht ein, auf Antrag wieder Beschäftigte des Landes zu werden. Aber nur dann, wenn entweder die Stiftung ihren Verpflichtungen nach NHG, der Vereinbarung oder der Stiftungsverordnung nicht nachkommt oder wenn diese zu Ungunsten der Beschäftigten geändert werden.

Theoretisch haben alle bisher bestehenden Stiftungshochschulen bereits diesen Tatbestand erfüllt, weil sie nicht den vorgeschriebenen Arbeitgeberverband gegründet haben (s. o.). In der Praxis sind jedoch keine Fälle bekannt, in denen Beschäftigte versucht haben, dieses Recht in Anspruch zu nehmen. Inwieweit ein solcher Antrag auf dieser Grundlage also zustimmungsfähig wäre, darüber kann nur spekuliert werden.

Ein einfacherer Weg zurück in den Landesdienst wäre es sicherlich, sich eine neue Stelle in einer anderen Landesdienststelle zu suchen.

Was ist, wenn ich mir später eine neue Stelle im Landesdienst suche? Fange ich dann wieder in Stufe 1 an?

Nein. Die Vereinbarung zur Errichtung von Stiftungshochschulen zwischen ver.di, dem Marburger Bund und dem Land Niedersachsen gibt allen Beschäftigten der Stiftung das Recht, bei einem Wechsel auf eine Landesstelle ihre erreichte Stufe und deren Laufzeit unverändert mitzunehmen. Ein verbrieftes Recht gibt es hier aber nur beim Wechsel von der Stiftung zum Land. Zwar erklärt das Land seine Bereitschaft, sich bei den Stiftungshochschulen dafür einzusetzen, dass gleiches auch bei einem Wechsel vom Land zu einer Stiftung und zwischen zwei Stiftungen gilt. Aber auch dieses Versprechen sollte zusätzlich in der Stiftungsverordnung oder einer Dienstvereinbarung festgeschrieben werden.

Kann ich in Zukunft noch am Verwaltungslehrgang teilnehmen?

Ja. Auch Beschäftigte der Stiftung haben durch die Vereinbarung zur Errichtung von Stiftungshochschulen zwischen ver.di, dem Marburger Bund und dem Land Niedersachsen den gleichen Zugang zu Aus- und Fortbildungsangeboten des Landes wie Landesbeschäftigte.

Was wird sich durch die Umwandlung in eine Stiftung konkret in meinem Alltag ändern?

Das wird voraussichtlich stark abhängig davon sein, in welchem Bereich der LUH man arbeitet. Die Erfahrungen der bisherigen Stiftungsuniversitäten haben gezeigt, dass die Beschäftigten in den allermeisten Bereichen der Hochschule wenig bis gar keinen Unterschied in ihrem Alltag bemerkt haben. Anders könnte es aussehen in den Bereichen, die direkt mit der Verwaltung der Stiftung und der Verwaltung des Stiftungsvermögens betraut sind. Durch die hinzu kommenden Aufgaben könnte es zu Arbeitsverdichtung kommen, wenn die Abteilungen nicht angemessen ausgestattet werden.

Der Personalrat befürchtet, dass Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck auch in anderen Bereichen der LUH zunehmen könnten, wenn die Entwicklung der letzten Jahre so weitergeht. Vor allem, wenn von einem eventuell aufgebauten Vermögen keine zusätzlichen Stellen für wissenschaftliches und wissenschaftsunterstützendes Personal geschaffen werden, sondern für hoch dotierte Professuren (inklusive deren sogenannte personelle Ausstattung). Für beide Fälle gibt es Beispiele an den bisher bestehenden Stiftungshochschulen, und die Globale Minderausgabe dürfte dieses Risiko noch vergrößern. Dies gilt es deshalb durch entsprechende Dienstvereinbarungen zwischen Personalrat und Dienststelle vor der Errichtung der Stiftung auszuschließen.

POLITISCHES

Kann das Präsidium dann machen, was es will?

Jein. Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) übt auch nach der Überführung der LUH in eine Stiftung noch Kontrolle an einigen zentralen Punkten aus. Jedoch bedeutet die Errichtung der Stiftung als Zwischenebene zwischen Hochschule und MWK faktisch eine Stärkung der Macht des die Stiftung kontrollierenden Organs Stiftungsrat. Dieser besteht aus fünf mit dem Hochschulwesen vertrauten, der Hochschule nicht angehörenden Personen vornehmlich aus Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur, Politik oder weiteren gesellschaftlich relevanten Bereichen, die im Einvernehmen mit dem Senat der Hochschule vom Fachministerium bestellt werden, einem Mitglied der Hochschule, das vom Senat der Hochschule gewählt wird, sowie einer Vertretung des Fachministeriums.

In der Theorie führt der Stiftungsrat die Rechtsaufsicht über das Präsidium und die Hochschule, während das MWK die Rechtsaufsicht über die Stiftung hat. In der Praxis kann dieses Modell jedoch Nachteile haben: Das Präsidium führt die Geschäfte des Stiftungsrats und dieser hat keinen eigenen Verwaltungsapparat, ist damit also auf Informationsweitergabe von eben dem Präsidium angewiesen, das er eigentlich überwachen soll. So kann der Stiftungsrat zu einem „zahnlosen Tiger“ werden, der die Vorlagen des Präsidiums nur abnickt, sofern die externen Stiftungsratsmitglieder nicht sachkundig sind.

Um diesem Problem zu begegnen, wurde in der Novelle des NHG 2015 der MWK-Vertretung im Stiftungsrat ein Veto-Recht in Fragen der Rechtsaufsicht verankert. Dieses kann jedoch auch nur dann effektiv ausgeübt werden, wenn

ausreichende Informationen und Expertise vorhanden sind. Die Erfahrungen der bisher bestehenden Stiftungshochschulen bestätigen dies.

Damit der Stiftungsrat seine Aufgabe erfüllen kann, müssen die richtigen externen Personen vom Senat und dem MWK gefunden werden, die trotz der organisatorischen Nähe zum Präsidium ein ausreichendes Gegengewicht bilden, die benötigten Kenntnisse mitbringen und auch mal unbequeme Fragen stellen können. Da es sich (zumindest für die externen Vertreter*innen) bei der Aufgabe um ein Ehrenamt handelt, für das maximal eine Aufwandsentschädigung gezahlt wird, wird das sicherlich nicht einfach sein.

Sind wir als Stiftung wirklich unabhängiger vom MWK?

Eigentlich nicht. Über die Zielvereinbarungen, die Rechtsaufsicht und die Kontrolle durch den Landesrechnungshof (LRH) sitzt das Land nach wie vor an zentralen Stellen am Ruder. Die freiere Einrichtung und Dotierung von Beamt*innenstellen mag als größere Freiheit wahrgenommen werden. Bei der Berufung von Professor*innen aber, die hiervon ja maßgeblich beeinflusst werden sollen, ist die Stiftungshochschule weiterhin an landes- und bundesrechtliche Vorgaben gebunden. Der eigentliche Zuwachs an Freiheit ergibt sich durch die freiere Verwendung von nicht verbrauchten Mitteln aus der Finanzhilfe des Landes, die angelegt und in ein Vermögen überführt werden dürfen. Aber auch hier hat das MWK durch die Festlegung der Höhe der Finanzhilfe, durch den Wirtschaftsplan und den Landesrechnungshof erhebliches Mitspracherecht.

Wenn Mitglieder des Stiftungsrats aus der freien Wirtschaft kommen, wird die Uni dann geführt wie ein privatwirtschaftlicher Betrieb?

Nein, höchstwahrscheinlich nicht. Zwar gibt es Befürchtungen (und auch Erfahrungen der bisherigen Stiftungshochschulen), dass die Überführung der LUH in eine Stiftung gepaart mit der Globalen Minderausgabe eine Verstärkung der Arbeitsverdichtung und des Leistungsdrucks zur Folge haben könnte. Da aber die Stiftung LUH weiterhin an tarifliche Bestimmungen gebunden wäre und weiterhin einen staatlichen Bildungsauftrag erfüllt, ist nicht zu erwarten, dass wir uns signifikant mehr in Richtung Wirtschaftlichkeitsdenken bewegen, als wir das ohnehin schon zu tun gezwungen sind. Dass das Land die Grundfinanzierung nicht nur seit fast zwanzig Jahren eingefroren hat, sondern nun noch zusätzlich geschmälert hat und weiter zu schmälern plant, wird diese Tendenz mehr verstärken, als es der Stiftungsrat überhaupt könnte.

Werden die Mitglieder im Stiftungsrat in Forschung und Lehre mitbestimmen?

Nein. Eine der Aufgaben des Stiftungsrates ist die Zustimmung zur Entwicklungsplanung der Hochschule, und er ist an der Berufung von Professor*innen beteiligt; darüber hinaus berührt sein Aufgabenfeld Forschung und Lehre kaum direkt.

Kann es passieren, dass eine Person oder ein Konzern eine große Zustiftung macht und dann bestimmt, wo es langgeht?

Nach dem NHG haben Stiftungsgeber*innen das Recht zu bestimmen, für welchen bestimmten Zweck die gestifteten Mittel verwendet werden dürfen, solange sich dieser Zweck im Rahmen des Stiftungszwecks bewegt – nämlich die Steigerung der Qualität von Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung an der Hochschule. In der Praxis ist jedoch nicht damit zu rechnen, dass Zustiftungen in signifikanter Höhe an die Stiftung LUH gemacht werden. Das hat keine der bisher vorhandenen Stiftungshochschulen seit ihrer Errichtung im Jahr 2003 erreicht.

Werden wir als Stiftung leichter hochqualifiziertes Personal gewinnen können?

Im Beamnt*innenbereich – vielleicht. Die Anhebung von Dienstposten, um einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen, könnte im Einzelfall durchaus den Ausschlag geben. Den Großteil der potentiellen zukünftigen Beschäftigten der LUH wird man damit aber nicht locken können. Im Gegenteil, wir würden einen entscheidenden Vorteil einbüßen: den Status als Dienststelle des Landes Niedersachsen. Aus der Erfahrung vieler Bewerbungsgespräche wissen wir, dass dies bei Bewerber*innen oft den Ausschlag für die Entscheidung für die LUH gibt.

FINANZEN

Wird die LUH als Stiftung mehr Geld zur Verfügung haben?

Vielleicht später. Ein nicht wegzudiskutierender Vorteil des Stiftungsmodells ist es, dass die Stiftung nicht verbrauchte Mittel der Finanzhilfe des Landes zurückhalten und später in das Stiftungsvermögen überführen darf und dass die Stiftung ihr Vermögen durch gewinnbringende Anlagen vermehren darf. Damit dieser Vorteil auch genutzt werden kann, muss aber natürlich erst einmal Geld übrig sein, das man dem Vermögen zuführen und anlegen kann. Das ist den bisher existierenden Stiftungshochschulen kaum gelungen und es wird in Zukunft durch die Globale Minderausgabe auch nicht leichter werden. Zudem erlaubt

der Finanzmarkt derzeit auch keine wirklich gewinnbringende Anlage von Geldern. Außerdem ist es theoretisch möglich, dass das Land in Zukunft von einer Stiftung LUH höhere Eigenanteile bei der Finanzierung von Bauprojekten oder Sanierungen fordert – auch solche Erfahrungen wurden an den bisherigen Stiftungshochschulen gemacht.

Kann es passieren, dass die Uni durch riskante Spekulationen alles verliert und Insolvenz anmelden muss?

Das ist sehr unwahrscheinlich. Einerseits schreibt das NHG vor, dass das Grundstockvermögen der Stiftung zu erhalten ist. Andererseits kann eine unverantwortliche Anlage von Geldern durch Besetzung des Stiftungsrates mit Personen aus der Wirtschaft, die eine entsprechende Expertise mitbringen, vermieden werden.

Müssen wir dann noch die Globale Minderausgabe zahlen?

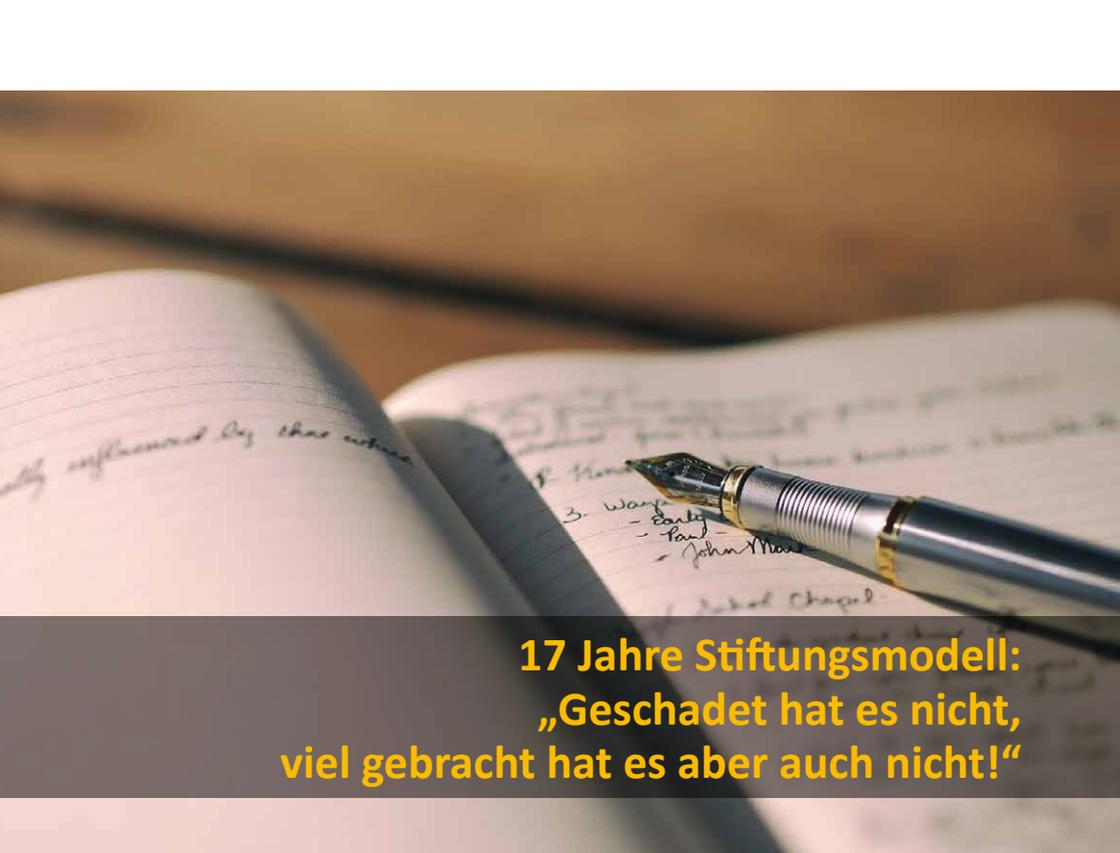
Ja. Dieser Kelch geht auch als Stiftung nicht an uns vorbei.

Bekommt die Uni als Stiftung noch Geld vom Land oder sind wir komplett auf Spenden angewiesen?

Die Hochschule erhält weiterhin die Finanzhilfe des Landes, die zwischen Land und Präsidium ausgehandelt wird. Alle bisher vorhandenen Stiftungshochschulen finanzieren sich nach wie vor größtenteils aus Landesmitteln und zu Forschungszwecken eingeworbenen Drittmitteln.

Das Gebäude, in dem ich arbeite, fällt auseinander, aber es ist kein Geld für Instandhaltung da. Wird das als Stiftung besser?

Wohl kaum. Im Rahmen der Errichtung der Stiftung handeln Land und Hochschule aus, welche Grundstücke und Gebäude in das Eigentum der Stiftung übergehen – dabei kann es durchaus passieren, dass das Land sich die Filetstücke herauspickt, wie es in Göttingen passiert ist. In jedem Fall bleibt die LUH auf ihren maroden Gebäuden sitzen und ist nun allein für die Sanierung und Instandhaltung zuständig. Hierfür dann noch Gelder vom Land zu bekommen, ist aus der Erfahrung der bisher vorhandenen Stiftungshochschulen nicht immer selbstverständlich. Mit der Globalen Minderausgabe wird auch das nicht einfacher werden.



17 Jahre Stiftungsmodell: „Geschadet hat es nicht, viel gebracht hat es aber auch nicht!“

Es gibt viel Lesematerial zum Thema Stiftungshochschule: das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG), die Vereinbarung zwischen ver.di, Marburger Bund und dem Land Niedersachsen zur Errichtung von Stiftungshochschulen, die Stiftungsverordnungen der einzelnen Niedersächsischen Stiftungshochschulen 2002-2004, den Jahresbericht 2016 des Niedersächsischen Landesrechnungshofs (LRH), die Evaluation der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (WKN) aus 2019, etc. Doch diese Schriftstücke geben nur einen theoretischen Teil des Bildes wieder. Nach all der ausführlichen Lektüre war es uns Personalräten darüber hinaus wichtig, die Erfahrungswerte aus nunmehr 17 Jahren Stiftungshochschule Niedersachsen einzuholen. Daher haben wir einen umfangreichen Fragenkatalog zusammengestellt und die Personalräte der Stiftungsuniversitäten befragt, welche Auswirkungen der Stiftungsalltag auf deren Beschäftigte hat. Die wesentlichen Ergebnisse aus den Rückmeldungen haben wir hier für Sie zusammengefasst.

Die Personalräte der Stiftungshochschulen sehen kaum Vor- bzw. Nachteile der Stiftungshochschulen für die Beschäftigten. „Geschadet hat es nicht, viel gebracht hat es aber auch nicht!“ – So lässt sich das Fazit zum Thema Stiftungsuniversität knapp in einem Satz zusammenfassen. Das Positive ist, dass viele anfängliche Befürchtungen, was das Ganze für die Beschäftigten bedeuten würde, sich nicht im Alltag bewahrheitet haben! Da gab es andere Entwicklungen in der Hochschullandschaft, z.B. die Umstellung auf Bachelor/Master, die Umstellung von BAT auf TV-L, das Hochschuloptimierungskonzept oder die Personalkostenbudgetierung, die viel weitreichendere Konsequenzen für die Hochschulen und deren Beschäftigte hatten.

Der Arbeitsalltag der Stiftungsuniversitäten ist wenig geprägt vom Stiftungsstatus, weder für die Beschäftigten noch für die Attraktivität als Studienstandort. Dennoch hat das rechtliche Konstrukt einer Universität im Stiftungsmodell Auswirkungen auf die Beschäftigten, einige davon konkret im Alltag und andere im rechtlichen Status.

Gibt es Vorteile für die Beschäftigten im Stiftungsmodell?

Als einziger klarer Vorteil wurde von den Personalräten genannt, dass die Verwaltungsangestelltenlehrgänge als zwingende Voraussetzung für bestimmte Eingruppierungen für die Beschäftigten aus Stiftungshochschulen entfallen können.

Weitere Vorteile wurden nicht genannt, weder für Angestellte noch für Beamt*innen. Theoretisch gäbe es größere Spielräume bei der Auslegung des Tarifvertrages, da er in den Stiftungsuniversitäten nicht direkt gilt, sondern nur angewendet wird. Dies wird aber in der Praxis nicht gemacht, weder zum Vorteil noch zum Nachteil der Beschäftigten.

Gibt es Nachteile für die Beschäftigten im Stiftungsmodell?

„Die sachgrundlose Befristung ist einfacher möglich.“, so eine Antwort.

Im Einzelfall könnte die sachgrundlose Befristung als Vorteil angesehen werden, wenn Beschäftigte aus dem Landesdienst z.B. von einer anderen Universität an die Stiftung wechseln wollen. Wenn eine Stelle sachgrundlos befristet ist, darf ich mich nicht darauf bewerben, wenn ich vorher für denselben Arbeitgeber tätig war. Und noch ist unser Arbeitgeber das Land Niedersachsen. Wenn die LUH allerdings eine Stiftungsuniversität wäre, wäre die Stiftung die Arbeitgeberin. Und dann wäre es möglich, sich auf sachgrundlos befristete Stellen von einem

Arbeitsplatz des Landes an die Stiftung LUH zu bewerben und umgekehrt. Das mag im Einzelfall für die Beschäftigten ein Vorteil sein. Für Bewerbungen innerhalb der LUH macht dies jedoch – egal ob mit oder ohne Stiftung – keinen Unterschied, weil ich mich ja beim selben Arbeitgeber auf sachgrundlos befristete Stellen nicht bewerben darf. Wenn es aber dazu führen würde, dass die sachgrundlosen Befristungen an der LUH zunehmen, dann wären unsere internen Beschäftigten hier zunehmend ausgeschlossen. Daher prüfen wir Personalräte bei jeder sachgrundlosen Befristung auch jetzt bereits, warum eine Befristung ohne Sachgrund erfolgen soll.

Ein weiterer Nachteil ist, dass Beschäftigte aus einer Stiftungsuniversität, die zu anderen Landesbetrieben wechseln wollen, keinen Zugang mehr zum internen Stellenmarkt (Jobbörse Niedersachsen) für Landesbeschäftigte haben. Dies könnte zu einem verschärften Problem werden bei Sparrunden; z.B. aufgrund der Globalen Minderausgaben oder Corona-bedingten Ausfällen von Drittmitteln. Der Zugang zur Jobbörse Niedersachsen könnte jedoch in der Stiftungsvereinbarung entsprechend abgesichert werden.

Welchen Gefahren gibt es für die Beschäftigten?

Die fünf Stiftungshochschulen sind trotz gesetzlicher Regelung ihrer Pflicht nicht nachgekommen, einem Arbeitgeberverband beizutreten, der der Tarifgemeinschaft der Länder angehört. Das bedeutet, dass der Tarifvertrag nicht unmittelbar gilt, sondern nur angewendet wird. Das stellt für die Beschäftigten in der 17-jährigen Stiftungs-Praxis aber keinen Unterschied dar.

Die Mitnahme von Stufen und Laufzeit gilt nur für den Personalwechsel von Stiftungsuniversität zum Land. Sie ist beim Wechsel zwischen Stiftungsuniversitäten oder vom Land zur Stiftungsuniversität nicht garantiert. Hierzu gibt es in der Vereinbarung von ver.di, Marburger Bund und Land Niedersachsen eine Protokollerklärung, die die Mitnahme der Stufen und Zeiten nahelegt. Auch hier wurden uns keine Probleme berichtet.

Was ändert sich NICHT für Beschäftigte?

Die betriebliche Altersvorsorge (VBL) gilt weiterhin.

Die Tarifierhöhungen werden vom Land getragen.

Es gibt keine Unterschiede im Ausbildungsbetrieb, die sich auf den Stiftungsstatus zurückführen lassen.

Was muss im Sinne der Beschäftigten in der Stiftungsvereinbarung beachtet werden?

Da die Stiftungswerdung nun mittlerweile 17 Jahre her ist, lässt sich schwer abgrenzen, welche Entwicklungen direkt auf den Stiftungsstatus zurückzuführen sind und welche schlicht durch die Zeit bedingt sind. Auch wenn keine konkreten Punkte genannt wurden, kann ein Prozess der Stiftungswerdung als Gelegenheit angesehen werden, indirekte oder schwammige Regelungen bisheriger Stiftungsvereinbarungen zu konkretisieren und zu schärfen sowie zusätzliche, aktuelle Aspekte der Beschäftigtenvertretungen im Senat und des Personalrates einzubringen, um das Bestmögliche zugunsten unserer Beschäftigten auszuhandeln.

Welche Veränderungen der Rechte des Personalrats gibt es, die konkret Auswirkung auf die Interessenvertretung für die Beschäftigten haben?

Für die Universitäten in staatlicher Trägerschaft gibt es im Konfliktfall zwischen Dienststellen und Personalräten externe Gremien, die sich damit beschäftigen. Die Einigungsstelle, also die letzte Instanz im sogenannten Stufenverfahren, wird vom Hauptpersonalrat im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur gestellt (MWK) und ist ein wichtiges Schlichtungsorgan zwischen Arbeitgeberin und Personalrat. Für die Universitäten im Stiftungsmodell ist aber der Hauptpersonalrat nicht zuständig, und damit wäre auch die Einigungsstelle des MWKs nicht mehr für uns zuständig. Hier muss sich jede Stiftungshochschule alle vier Jahre eine eigene Einigungsstelle bilden. In der Praxis hat es sich als schwierig herausgestellt, eine*n Richter*in als Vorsitzende*n und geeignete qualifizierte Beteiligte aus der Universität zu finden. Durch das Fehlen der externen Einigungsstelle fehlt nicht nur die Neutralität von externen Personen. Es bedeutet auch – so die Erfahrungen – dass sich im Regelfall die identischen Personen mit einem Konfliktfall auseinandersetzen und so miteinander im Kreis drehen.

Vor allem aber werden im MWK entscheidende Weichen für alle Hochschulen, also auch für die Stiftungshochschulen, gestellt. Hierauf können wir jetzt über den Hauptpersonalrat zumindest indirekt Einfluss nehmen, indem wir ihn wählen dürfen. Aber als Stiftungshochschule wäre der Hauptpersonalrat nicht mehr für uns zuständig und nicht mehr von uns wählbar. Von der demokratischen Einflussnahme auf die Politik des Hauptpersonalrats und damit indirekt auch auf das MWK wären die Stiftungsbeschäftigten abgehängt.

Erlasse und weitere bindende Vereinbarungen aus der Zeit vor der Stiftung gelten weiter. Regelungen, die das Land nach der Stiftungswerdung verabschiedet, gelten nicht unmittelbar. Diese Regelungen müssten in hauseigene Dienstvereinbarungen umgeschrieben werden. Das ist aber bisher nicht an allen Stiftungshochschulen geschehen. Die Regelungen werden aber trotz fehlender Bindung an den Stiftungshochschulen 1:1 angewendet.

Was sind die Erfahrungen mit der Arbeit des Stiftungsrates?

Die Personalräte der Stiftungsuniversitäten haben sehr gemischte Erfahrungen mit den Stiftungsräten gemacht. Es hat sich herausgestellt, dass das Zusammenspiel zwischen Personalrat und Stiftungsrat und auch die Arbeit des Stiftungsrates sehr stark von den beteiligten, größtenteils externen Personen abhängt. Diese müssen sich nicht nur mit dem Hochschulwesen auskennen, sondern auch rechtliches und wirtschaftliches Fachwissen vorweisen, um der formalen Entscheidungsmacht des Stiftungsrates gerecht zu werden. Es wurde kritisch vermerkt, dass es dringend notwendig ist, Personen zu finden, die eine notwendige professionelle Distanz zum Präsidium haben, um ihre Rechtsaufsicht angemessen ausüben zu können.

Zwei weitere Schwachpunkte wurden hervorgehoben. Erstens, der Stiftungsrat tagt etwa 2-4 Mal im Jahr. Ob dadurch Entscheidungen schneller gefällt werden, wie z.B. bei Berufungsverfahren, als durch eine Prüfung des Ministeriums, wird dabei in Frage gestellt. Zweitens gab es für einige Personalvertretungen anfänglich Probleme, an Informationen aus dem Stiftungsrat heranzukommen. Das hat sich nach der Novellierung des NHGs jedoch geändert.

Konnten sich die Stiftungsuniversitäten finanziell weiterentwickeln?

Keine der fünf Stiftungshochschulen konnte nennenswerte Zustiftungen vorweisen. Es gibt in Deutschland keine Stiftungskultur wie in den USA, und hohe bürokratische Hürden schrecken potentielle Zustiftende ab.

Nur aus der Universität Göttingen wurde berichtet, dass durch Geldanlage bis 2013 ein Stiftungsvermögen zwischen 50 und 150 Mio. € (es wurden unterschiedliche Zahlen genannt) erwirtschaftet werden konnte. Es wurde darauf hingewiesen, dass dies auf zwei Personen aus dem Stiftungsrat zurückzuführen sei, die sich mit Geldanlagen auskennen. Bei der derzeitigen und mittelfristigen wirtschaftlichen Großwetterlage ist bis auf Weiteres davon auszugehen, dass es äußerst schwierig wird, ein nennenswertes Stiftungsvermögen aufzubauen. In

Zeiten akuter Einsparungen mag es verführerisch sein, sich an diesen Strohalm zu klammern.

Welche finanziellen Risiken gibt es für die Stiftungsuniversitäten?

Die Stiftungsuniversitäten sind genauso von Sparrunden betroffen wie alle anderen Hochschulen. Nur unterjährige Eingriffe wären ausgeschlossen. Die Globalen Minderausgaben, an denen wir derzeit zu knabbern haben, zählen also nicht dazu.

Die Gebäude und Grundstücke, die in Stiftungseigentum übergehen, müssen laut Vereinbarung im Wert erhalten bleiben. Es wird befürchtet, dass das Land sich weiter aus der finanziellen Mitverantwortung bei Fragen der Sanierungen, Umbauarbeiten, etc. herausziehen und darauf verweisen könnte, dass die Stiftung als Eigentümerin hierfür zuständig ist. Im Falle der Universität Göttingen wurde zusätzlich berichtet, dass das Land einzelne Gebäude nicht an die Stiftung übergeben hat, sondern ein paar Filetstücke zurückbehalten und lukrativ veräußert hat.

Bei Bauvorhaben tritt eine Stiftungsuniversität im Vergleich zum Land als „kleine“ Auftraggeberin auf, was es zumindest in Göttingen schwieriger machte, qualifizierte Baufirmen einzuwerben.

Ist eine Stiftungsuniversität im Stiftungsmodell wirklich unabhängiger vom Land?

Formal besteht eine größere Unabhängigkeit vom Land, aber in der Praxis bestimmt das Land wie vorher in allen relevanten Belangen mit, sodass im Alltag kaum eine Veränderung spürbar ist. Durch Zielvereinbarungen und weitere Regelungen sind 90-95 % der Finanzhilfe des Landes vertraglich gebunden. Eine Person aus dem MWK ist im Stiftungsrat vertreten und seit der Novelle des NHGs 2015 in einer gestärkten Position, sodass zumindest keine Entscheidungen der Rechtsaufsicht ohne ihre Zustimmung erfolgen kann.

Die angenommene Autonomie beinhaltet auch die potentielle Gefahr, von der Politik alleine gelassen zu werden, da die Stiftungsuniversitäten nicht mehr unmittelbare Landesbehörden sind. Bisher ist das bei den Stiftungshochschulen nicht eingetreten. Gerade vor dem Hintergrund der aktuell auch finanziell angespannten Situation des Landes gilt es auch hier, entsprechende Sicherungsanker in Vereinbarungen festzuschreiben.

Fazit

Für die Personalräte der Stiftungshochschulen ging es bei der Debatte um das Stiftungsmodell mit den Hochschulleitungen und der Politik nur um eine Absicherung des Bestehenden für die Beschäftigten, nicht um eine Verbesserung. In der Praxis gab es bis jetzt jedoch keine nennenswerten Probleme.

Die damaligen Erwartungen der Politik und der Hochschulleitungen an das Stiftungsmodell haben sich nicht erfüllt. Die Stiftungsuniversitäten konnten in den 17 Jahren kein nennenswertes Vermögen durch Zustiftungen, Wertanlagen oder Fundraising generieren und sind weiterhin zum allergrößten Teil auf die Finanzhilfe des Landes angewiesen. Und diese Finanzhilfen wiederum sind zum überwiegenden Teil nicht frei verfügbar, sodass die finanzielle Autonomie einer Stiftungsuniversität in der Praxis von den Stiftungspersonalräten eher als klein angesehen wird.

Wenn das alles so wenig bringt, sowohl für die Beschäftigten als auch für die Gesamtuniversität, stellt sich die Frage, ob sich der Aufwand dafür lohnt. Seit 2003 hat sich keine weitere niedersächsische Hochschule für das Stiftungsmodell entschieden. Die MHH hat sich 2002 und 2010 mit dem Thema beschäftigt, und beide Male ist der Antrag gescheitert. Auch die Universität Osnabrück hat sich gegen eine Stiftungswerdung entschieden. Die TU Braunschweig diskutiert seit ca. zwei Jahren, ob sie eine Stiftungsuniversität werden will. Dieser Prozess ist im Sommer 2020 auf Eis gelegt worden mit dem Verweis, dass es aufgrund der derzeitigen Pandemiesituation dringendere Probleme gibt.



Seit 2003 gibt es in Niedersachsen fünf Hochschulen in der Rechtsform einer Stiftung öffentlichen Rechts: Stiftung Universität Hildesheim, Georg-August-Universität Göttingen mit der Universitätsmedizin Göttingen (UMG), Leuphana Universität Lüneburg, Tierärztliche Hochschule Hannover, Hochschule Osnabrück.

Die Errichtung dieser Stiftungshochschulen hat die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di damals intensiv und kritisch begleitet. Als Ergebnis der internen Debatten um das Für und Wider von Stiftungshochschulen und den Verhandlungen mit dem Land Niedersachsen und hier insbesondere mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) gibt es eine Vereinbarung zwischen ver.di, dem Marburger Bund (Ärztevertretung, beteiligt wegen der UMG) und dem Land Niedersachsen.

https://www.mwk.niedersachsen.de/download/11197/Vereinbarung_mit_ver.di_und_Marburger_Bund_zur_Errichtung_von_Stiftungshochschulen_nicht_vollstaendig_barrierefrei_.pdf

Es gibt im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) die folgenden Regelungen dazu im Wesentlichen in den §§ 55-63:

http://www.voris.niedersachsen.de/jportal/portal/t/8yz/page/bsvorisprod.psml/action/portlets.jw.MainAction?p1=25&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdoccase=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-HSchulGND2007pG13&doc.part=G&toc.poskey=#focuspoint

Die ersten Stiftungshochschulen wurden bundesweit in Niedersachsen errichtet. Bis dato sind in unserem Bundesland auch am meisten Stiftungshochschulen errichtet worden. Man muss feststellen, dass diese Rechts- und Organisationsform sich bundesweit nicht hat durchsetzen können.

Mittlerweile liegt auch der Bericht der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (WKN) zur Evaluation des Stiftungsmodells vor:

https://www.wk.niedersachsen.de/aktuelles/aktuelle_publicationen/aktuelle_publicationen-72393.html

In diesem Bericht sind zahlreiche Daten und Zahlen zusammengefasst, die auf keinen besonderen Vorteil des Stiftungsmodells m. E. hinweisen.

Die Vorteile des Stiftungsmodells sollten nach Meinung der Befürworter*innen darin bestehen:

- eigene Finanzakquise zu betreiben und finanzielle Mittel zurückzulegen: Stiftungskapital wird aus Zinsen gespeist,
- eine größere Autonomie gegenüber dem Staat und staatlichem regulatorischen Handeln zu gewinnen,
- eine engere Verzahnung mit Wirtschaftsakteuren und Geldgebern (Zustiftungen) zu erzielen.

Weitere Details aus Sicht der Befürworter*innen sind nachzulesen unter:

https://www.mwk.niedersachsen.de/download/11163/Zusammenfassung_des_Stiftungssymposiums_am_16._Januar_2002.pdf

Ob das tatsächliche Vorteile sind, muss einer politischen Bewertung unterzogen werden. Eigene Finanzakquise erhöht z.B. die Abhängigkeit von Drittmitteln und kann zu einer weiteren Reduzierung der Grundförderung führen.

Die Nachteile des Stiftungsmodells sind aus Sicht von ver.di die folgenden:

- Betriebsbedingte Kündigungen werden einfacher, je kleiner die jeweilige Einheit ist.
- Die tarifvertragliche Situation ist weiterhin unklar: Nach § 58 Abs. 4 NHG finden für die Beschäftigten der Stiftung die Bestimmungen des TV-L Anwendung. Das ist rechtlich gesehen keine unmittelbare Tarifbindung. Der in § 58 Abs. 4 Nr. 1 NHG verpflichtend zu gründende Arbeitgeberverband des Landes Niedersachsen für die Stiftungshochschulen wurde bislang nicht gegründet. Zum Hintergrund: Die Stiftungshochschulen sind zwar in öffentlicher Trägerschaft, jedoch nicht mehr mittelbar Mitglied im Arbeitgeberverband der Bundesländer (Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)). Damit gilt für die Beschäftigten nicht mehr unmittelbar die Tarifbindung.

- Die Stiftung selber produziert auch erhebliche Kosten durch ihre Organe: Stiftungsrat, Geschäftsstelle.

Weitere Aspekte im Vergleich Stiftungshochschule und Hochschule in staatlicher Trägerschaft:

Das Alleinstellungsmerkmal der Stiftungshochschulen zum Zeitpunkt ihrer Errichtung ist nicht mehr vorhanden und wurde unterlaufen, weil z.B. auch an andere Hochschulen in staatlicher Trägerschaft das Bauherrenrecht/Baumanagement vergeben wurde. Die Bauherreneigenschaft, das Bau- und Liegenschaftsmanagement bedeutet einen erheblichen Mehraufwand für die Uni. Ob auch die lukrativen Liegenschaften und Baugrundstücke der Stiftung übertragen werden, bleibt abzuwarten (oder ob diese vom Land Niedersachsen vereinbart werden).

Im Stiftungsrat ist die/der Staatssekretär/in (Zuständige/r des Fachministeriums) vertreten, somit ist auch beim Berufungsrecht das Ministerium in der Mitentscheidung und die Hochschule kann das Berufungsrecht nicht „selbstständig“ ausüben.

In der Zielvereinbarung zwischen dem Land und der Hochschule macht das Land keinen Unterschied zwischen Stiftungshochschule oder Hochschule in staatlicher Trägerschaft. Ein unmittelbarer Vorteil leitet sich aus ihrer Rechtsstellung auch nicht ab.

Die Stiftungshochschulen sind genauso von Mittelkürzungen betroffen. Das war beim Hochschuloptimierungskonzept (HOK) so und ist jetzt auch so bei der Globalen Minderausgabe und den weiteren Einsparungen und Kürzungen, die an Hochschulen vorgenommen werden sollen. Und auch die Stiftungshochschulen haben z. T. sehr marode Infrastruktur und unzureichende Investitionen. Die Zustiftungen und die Akquise von Mitteln konnten diese strukturellen Defizite bislang nicht ausgleichen. Die Erhöhung des Stiftungskapitals und Einwerbung von zusätzlichen Mitteln blieb weit hinter den beabsichtigten Summen zurück. Das belegen auch ganz eindeutig die Zahlen des Evaluationsberichts der WKN.

Die Arbeitssituation der Beschäftigten bezogen auf ihre individuelle Situation und personalvertretungsrechtliche Stellung ist durch die Errichtung der Stiftung nicht besser geworden, eher schlechter:

Es gibt auch an Stiftungshochschulen Arbeitsverdichtung und Überlastsituationen, die Befristungsquote von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Beschäftigten aus dem MTV-Bereich ist nicht signifikant besser, durchschnittlich gleich hoch.

Die Beschäftigten der Stiftungshochschulen können keine Vertreter*innen mehr in den Hauptpersonalrat (HPR) des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) wählen. Die Personalräte der Stiftungshochschulen dürfen lediglich Mitglieder in die Landeshochschulpersonalrätekonferenz (LHPRK) entsenden.

Alles in allem bleibt festzustellen, dass eine Stiftungshochschule keine Vorteile für die Beschäftigten bietet. Die Nachteile bezogen auf die tarifvertragliche Stellung sind jedoch bedeutsam. Die gemeinsame personalrechtliche Vertretung aller Beschäftigten der Hochschulen in Niedersachsen ist zum MWK hin gekappt. Es hat sich keine größere Identifikation der Studierenden und Beschäftigten mit ihrer Hochschule ergeben. Eine Effizienzsteigerung blieb genauso aus wie ein deutliches Anwachsen der finanziellen Mittel der Stiftungshochschule.

Ein Erfolgsmodell sieht anders aus.

Dr. Frank Ahrens, ver.di Bezirk Hannover-Heide-Weser, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung

Start – Stopp – Null



Wer seine Schüler das ABC gelehrt, hat eine größere Tat vollbracht als der Feldherr, der eine Schlacht geschlagen hat.

Gottfried Wilhelm Leibniz (1646 - 1716), bedeutender deutscher Mathematiker, Physiker, Philosoph, Sprachwissenschaftler und Historiker

Start

Angenommen, wir hielten eine Stoppuhr in der Hand und diese würde einen Sprintlauf zur Stiftungswerdung unserer Universität abmessen. Der Hauptläufer – unser Universitätspräsident – hat kurzfristig das Rennen zur Umwandlung der Leibniz Universität Hannover in eine Stiftung gestartet. Erst im Februar dieses Jahres ist dieser Spurwechsel an den Personalrat herangekommen. Wann die tatsächliche Trainingseinheit bereits begonnen hat, bleibt ungewiss.

Stopp

Nun, seit unserer Zeitmessung sind die Uhrzeiger heiß am Dampfen. Diese rasante Unruhestiftung verursacht Unsicherheit und erzeugt Druck. Damit diese Schwankung tunlichst aus dem Weg geräumt wird, informieren wir über diesen wichtigen Kurzstreckenlauf. Ein Langstreckenlauf wäre geringstenfalls

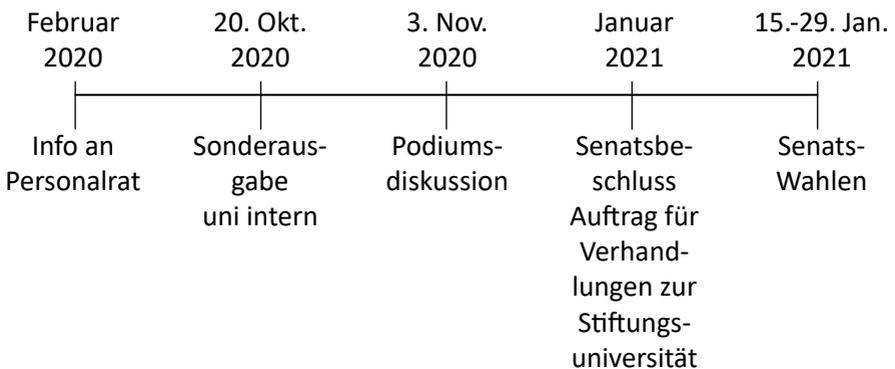
entspannter, bestenfalls vernünftiger. Unabhängig von der Frage, warum überhaupt, steht allemal zur Debatte, warum haftete dem bisherigen Diskurs diese enorme Raschheit an?

Null

Das Tempo erschien zumindest bisher rasant – der Druck enorm hoch – die Zeitsequenzen besonders eng – der Rahmen fraglich! Der zeitliche Rahmen ließ uns in Höchstgeschwindigkeit schwitzen, denn der Beschluss zur Stiftungsuniversität sollte ursprünglich noch im Januar kommenden Jahres vom derzeitigen Senat gefällt werden. So hatten wir und viele andere es jedenfalls verstanden. Nun aber soll der jetzige Senat nur darüber entscheiden, ob das Präsidium Verhandlungen mit dem Land zur Stiftungswerdung aufnehmen soll. Haben da Bremsversuche von verschiedenen Seiten ihre Wirkung gezeigt? Ein endgültiges Votum soll erst fallen, wenn alle wichtigen Fragen zur Stiftungswerdung geklärt sind. Erfreulich wäre dabei auf jeden Fall, wenn sich hierdurch ein Zeitgewinn zur ordentlichen Untersuchung dieser Neuorientierung einer Stiftungswerdung ergäbe. Damit die Sequenzen durch den Hauptdrücker dieses Messvorgangs zu keinem kurzatmigen Laufkampf führen, sondern für alle Beteiligte einen „fairplay“-Sieg verzeichnen, verbleibt nur: „In der Ruhe liegt die Kraft!“. Und so können auch die Senatswahlen in nächsten Januar (15.-29.01.2021) genutzt werden, um von den Mitgliedern der Uni ein Votum bezüglich der Stiftungswerdung zu bekommen.

Klar ist aber auch: Wenn die LUH die Verhandlungen zur Stiftungswerdung aufnehmen sollte, wird das kein Sprint, sondern ein Langstreckenlauf.

Zeitmessung



Fazit des Personalrats: Auf die Bremse treten!



Das wohl überraschendste Ergebnis der intensiven Recherchen, die der Personalrat innerhalb der letzten Monate zum Thema Stiftungshochschule gemacht hat, ist die Tatsache, dass das Modell Stiftung nicht das große Schreckgespenst ist, für das wir es anfangs gehalten haben. Sowohl auf dem Papier als auch nach der Erfahrung der Personalräte der bisher bestehenden Stiftungshochschulen birgt es keine großen Risiken für Beschäftigte. Zudem können die wenigen, in gesetzlichen Regelungen ausgesparten Aspekte, die noch Unsicherheiten beinhalten, durch hauseigene Vereinbarungen verlässlich geregelt werden.

Auf der anderen Seite bietet das Stiftungsmodell aber auch keinerlei Vorteile für Beschäftigte. Dies geht einerseits aus den gesetzlichen Vorgaben hervor, bei denen es ausschließlich um die Abwendung von Nachteilen für Beschäftigte geht. Andererseits zeigt dies die Erfahrung der bisher bestehenden Stiftungshochschulen, deren Personalräte uns keinerlei Verbesserungen nennen konnten, die ihren Beschäftigten durch die Stiftungswerdung entstanden sind. Zudem besteht die Gefahr einer Arbeitsverdichtung durch zusätzliche Aufgaben, sowohl bei der Stiftungswerdung als auch hinterher bei der Verwaltung der Stiftung. Vielleicht erhält die Leitungsebene der Universität durch die Stiftungswerdung einige wenige finanzielle Vorteile, aber beim Großteil der Beschäftigten wird voraussichtlich nichts davon ankommen.

Wenn man diese beiden Aspekte gegeneinander aufwiegt, stellt sich die Frage, ob sich der Mehraufwand für den schmalen Nutzen überhaupt lohnt.

Ein weiterer Aspekt, der den Personalrat an dem Plan des Präsidiums zweifeln lässt, ist der Zeitpunkt. Die seit Jahren steigenden Studierendenzahlen treiben die Arbeitsverdichtung in allen Bereichen der LUH stetig voran. Die Vorbereitung und Durchführung der Bewerbung als Exzellenzuniversität hat erheblich Kraft und Nerven gekostet. Die Umstellung der allermeisten Arbeitsprozesse auf digital als Reaktion auf Corona hat die letzten Kraftreserven aufgebraucht. Die Beschäftigten brauchen eine Verschnaufpause, bevor man sich wieder in die nächste große Aufgabe stürzt.

Hinzu kommt die Globale Minderausgabe, die für alle niedersächsischen Hochschulen die nächsten Jahre maßgeblich prägen wird. Es gibt keine Erfahrungswerte dazu, wie sich das Stiftungsmodell unter einem solch enormen Sparzwang auswirkt. Viele Beschäftigte sorgen sich aufgrund der Globalen Minderausgabe um ihre Zukunft an der LUH. Diese Sorgen mit einer Verunsicherung durch die Überführung in das Stiftungsmodell zu verstärken, halten wir nicht für sinnvoll.

Eine Verschiebung der Entscheidung für oder gegen eine Überführung in das Stiftungsmodell ist daher aus Sicht des Personalrats nicht nur geboten, sondern unumgänglich. Der ursprüngliche Zeitplan des Präsidiums, der eine endgültige Entscheidung für oder gegen den Antrag auf Errichtung einer Stiftung im Senat im Januar 2021 anstrebte, wäre nicht einzuhalten gewesen. Hier hat das Präsidium mittlerweile auch ein Einsehen gehabt und möchte nun lediglich vom amtierenden Senat das Mandat erhalten, in Verhandlungen mit dem Land zu gehen, damit der nachfolgende Senat eine solide Grundlage für eine Entscheidungsfindung für oder wider Stiftungswerdung bekommt.

Zuvor müssen einige grundlegende Eckpfeiler für eine Stiftung LUH geklärt sein:

- Ein verbindlicher, mit der Landesregierung ausgehandelter Entwurf der Stiftungsverordnung muss vorliegen, damit klar ist, unter welchen Bedingungen eine mögliche Stiftung operieren würde.
- Ein ebenfalls verbindlicher Entwurf der Satzung der Stiftung muss vorliegen.
- Zwischen Dienststelle und Personalrat müssen geeignete Dienstvereinbarungen verhandelt und abgestimmt sein, die letzte Restrisiken für Beschäftigte ausschließen und dafür sorgen, dass ein Teil der finanziellen Vorteile durch die Stiftung – wenn es sie denn gibt – auch den Beschäftigten unterhalb der Leitungsebene zugutekommt.

All diese Verhandlungen brauchen Zeit. Um sicherzustellen, dass diese Zeit auch zur Verfügung steht, will der Personalrat mit der Dienststelle eine Vereinbarung zum Ablauf des Entscheidungsprozesses abschließen, in der klar und verbindlich festgelegt wird, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, bevor eine

Entscheidung für oder gegen die Antragstellung getroffen werden kann.

Die Entscheidung über die Antragsstellung wird vom Senat mit Zweidrittelmehrheit getroffen. Dem Votum der Vertreter*innen der wissenschaftlichen Beschäftigten und der Beschäftigten in Technik und Verwaltung kommt somit große Bedeutung zu, da eine Zweidrittelmehrheit der Stimmen im Senat nur mit der Beteiligung der Vertretungen der Beschäftigten unterhalb der professoralen Ebene oder der Studierenden zustande kommt.

Die nächste Senatswahl, bei der alle Beschäftigten aufgerufen sind, ihre Vertretung zu wählen, wird im Januar 2021 stattfinden. Aus Sicht des Personalrats stellt diese Konstellation die perfekte Voraussetzung für eine echte Beteiligung der Beschäftigten an der Entscheidung über den Stiftungsantrag über das demokratische Mittel der Senatswahl dar. Während der ursprüngliche Zeitplan zwar auch eine umfassende Information der Beschäftigten vorsah und Raum für Fragen gab, wäre eine echte Beteiligung der Beschäftigten an der Entscheidung nicht möglich gewesen – zumal viele Beschäftigte sicherlich einige Zeit brauchen werden, um sich ein klares Bild über das Thema zu machen, so wie es für Personalrat und Senat auch der Fall war. Eine so weitreichende Entscheidung im scheidenden Senat zu treffen, ohne dass die Beschäftigten mitbestimmen konnten, hielten wir für falsch.

Stattdessen könnte der scheidende Senat entscheiden, dass nähere Verhandlungen über eine mögliche Stiftung LUH zwischen Präsidium, Land und Personalrat aufgenommen werden sollen, sodass die notwendigen Voraussetzungen für eine Entscheidung geschaffen werden können. Und die endgültige Entscheidung für oder gegen den Antrag auf Errichtung einer Stiftung könnte er damit dem nächsten Senat überlassen, wenn die konkreten Verhandlungsergebnisse vorliegen.

Das Fazit des Personalrats lautet also: Der Überführung der LUH in eine Stiftung stehen wir nach derzeitigem Stand der Informationen weder positiv noch negativ gegenüber, da sie kaum Nachteile, aber auch keine Vorteile für die Beschäftigten hätte. Dies und die o. g. Eckpfeiler hat der Vertreter des Personalrats im Senat in der letzten Senatsitzung vorgetragen. Den ursprünglichen Zeitplan des Präsidiums inklusive einer endgültigen Entscheidung im amtierenden Senat lehnten wir jedoch ab und sprechen uns auch weiterhin für die Verschiebung der endgültigen Entscheidung aus. Zugleich erwarten wir, die dadurch gewonnene Zeit für die Erarbeitung und Aushandlung von Vereinbarungen zu nutzen, die Beschäftigte weiter gegen Nachteile absichern und sie in die Lage versetzen, ebenfalls von den Möglichkeiten des Stiftungsmodells zu profitieren.

Was ist Ihre Meinung?



Eine zentrale Aufgabe des Personalrats ist es, Ihre Interessen als Beschäftigte der LUH gegenüber der Dienststelle zu vertreten.

Sind Sie gegen die Umwandlung in eine Stiftung oder sehen Sie darin eine Chance? Sind Sie zufrieden mit dem Fahrplan oder brauchen Sie mehr Zeit? Fühlen Sie sich ausreichend am Entscheidungsprozess beteiligt? Haben Sie noch Fragen?

Wir laden Sie herzlich ein, mit uns über all diese Fragen online zu diskutieren:

Dienstag, 08.12.2020, 14-16 Uhr

Donnerstag, 10.12.2020, 10-12 Uhr

Neben dem Personalrat werden Dr. Frank Ahrens (ver.di- Gewerkschaftssekretär) und Johannes Hippe (ehemaliger Vorsitzender des Personalrats der Uni Göttingen) für Fragen zur Verfügung stehen.

Wenn Sie nicht teilnehmen können, schreiben Sie uns Ihre Meinung gern per E-Mail: feedback@personalrat.uni-hannover.de

Personalratsmitglieder

Elli Grube	Vorsitzende		19904
Jörg Schollbach	1. stellv. Vorsitzender		19901
Marc André Brinkforth-Peiser*	2. stellv. Vorsitzender		19906
Uwe Spillebeen	3. stellv. Vorsitzender		5226
Sarah Steiding	4. stellv. Vorsitzende		5216
Bettina Aichinger			19903
Malgorzata Baniecka			4188
Sabrina Beckmann			4091
Katja Bohne*			2413
Regina Garcia			19907
Oliver Gorden			19902
Ulrike Hepperle			2720
André Hruschka			19905
Andree Klann			4867
Arne Wolf Kösling			17435
Anh-Vu Phan			14161
Norbert Pyttlik			19129
Ewgenij Stepa			3214
Martin Volkmann			19219

* Beamtenvertreter*in

Impressum

V.i.S.d.P.:
E. Grube
Redaktion:
Personalrat

Personalratsbüro:

H. Buchholz, D. Feig
Tel. 3074, Fax 3075
E-Mail buero@personalrat.uni-hannover.de
www.personalrat.uni-hannover.de
Welfengarten 3, Gebäude 1111

Bildnachweis: Wenn nicht anders gekennzeichnet, wurden alle Bilder von pixabay.com bezogen oder gehören dem Personalrat.

Die digitale Ausgabe finden Sie auf unseren Internetseiten unter www.personalrat.uni-hannover.de/pr-info

Wenn Sie eine gedruckte Ausgabe bestellen möchten, schreiben Sie bitte eine E-Mail an buero@personalrat.uni-hannover.de.