

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf für ein

Gesetz zur Errichtung der „Kollaborationsplattform“ der Berlin University Alliance als Körperschaft öffentlichen Rechts und zur Änderung des Berliner Hochschulgesetzes

Beteiligung und Mitbestimmung gewährleisten, Standards guter Arbeit verbindlich absichern

30.04.2020

Der DGB begrüßt, dass die Zusammenarbeit der Freien Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin, der Technischen Universität Berlin und der Charité – Universitätsmedizin Berlin (Berlin University Alliance) im Rahmen einer Körperschaft öffentlichen Rechts institutionalisiert werden soll.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit der vier Partnerinnen sind die Beteiligung aller betroffenen Statusgruppen an den Entscheidungsstrukturen der neuen Institution sowie die Achtung der Rechte der Akademischen Gremien der vier Partnerinnen. Hier besteht aus Sicht der Gewerkschaften noch Nachbesserungsbedarf am vorliegenden Entwurf für ein Gesetz zur Errichtung der „Kollaborationsplattform“ der Berlin University Alliance.

Um Standards guter Arbeit für die neu zu schaffende Institution verbindlich abzusichern, sollten außerdem die entsprechenden Regelungen präzisiert und um weitergehende personalvertretungsrechtliche Fragen erweitert werden.

Im Einzelnen:

Zweck und Aufgaben der gemeinsamen Plattform (Artikel 1 § 2)

Unter Bezugnahme auf die Neuartigkeit des geschaffenen Verbundes orientiert sich der Gesetzentwurf insgesamt am Leitbild flexibler Strukturen (vgl. Vorblatt). Dies kommt nicht zuletzt in der sehr offen gefassten Aufgabenbeschreibung der gemeinsamen Plattform zum Ausdruck. Es bleibt unklar, inwieweit im Rahmen der „Etablierung koordinierter Unterstützungsstrukturen für die Partnerinnen“ sowie der „Bereitstellung entsprechender Dienstleistungen“ die Aufgaben der Partnerinnen im Bereich des Wissenschaftsmanagements inklusive administrativer Infrastrukturen wie etwa IT und Forschungsdatenverwaltung künftig vollständig auf die neu zu schaffende Institution übertragen werden könnten.



Um eine klare Abgrenzung der Aufgaben der neu zu schaffenden Institution von den eigenständig wahrzunehmenden Aufgaben der vier Partnerinnen zu erreichen, sollte die Gesetzesformulierung ggf. konkretisiert sowie in jedem Fall die konkrete Aufgabenübertragung auf die Plattform von einer Zustimmung der akademischen Gremien der Partnerinnen abhängig gemacht werden (vgl. § 3).

Beteiligungserfordernis, Satzungen und Zusammensetzung der Organe (Artikel1 §§ 3 - 7)

Die Beteiligungsrechte der akademischen Gremien der vier Partnerinnen (§ 3) sollten aus Sicht des DGB gestärkt und konkreter geregelt werden. Insbesondere sollten die Übertragung von konkreten Aufgaben sowie auch die Übertragung von Finanzmitteln auf die Plattform von der Zustimmung der akademischen Gremien abhängig gemacht und ein regelmäßiger Rechenschaftsbericht der Plattform an die Gremien ihrer Partnerinnen vorgesehen werden.

Die Beschlussfassung über die Satzung der Plattform wird in § 4 dem Vorstand der Plattform zugeordnet. Dies erscheint ungewöhnlich, denn der Beschluss über Satzungen oder Grundordnungen liegt im Rahmen der Akademischen Selbstverwaltung im Allgemeinen nicht im Zuständigkeitsbereich der Leitungs-, sondern der Kollegialorgane. Aus Sicht der Gewerkschaften ist daher neben der Zustimmung der zuständigen Senatsverwaltung zwingend auch die Zustimmung der akademischen Gremien der vier Partnerinnen zur Satzung vorzusehen. Der Wissenschaftliche Rat der gemeinsamen Plattform sollte zumindest beratend an der Erarbeitung der Satzung beteiligt werden.

Die in § 7 vorgesehene Zusammensetzung des Wissenschaftlichen Rats bildet die Mitgliedergruppen der Hochschulen gemäß § 45 BerLHG nicht ab. Insbesondere fehlt eine Beteiligung des administrativen Personals. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die Aufgabenbeschreibung der gemeinsamen Plattform (administrative Basis für die Umsetzung von Verbundprojekten) nicht nachzuvollziehen und sollte dringend korrigiert werden.

Bei der vorgesehenen Beteiligung von Wissenschaftler*innen und „Nachwuchswissenschaftler*innen“ im Wissenschaftlichen Rat fehlt eine Klarstellung, dass diese Personen durch die Angehörigen ihrer Mitgliedergruppe bestimmt werden, wie es den Prinzipien der Gruppenuniversität entspricht. Der DGB weist außerdem darauf hin, dass der Begriff „Nachwuchswissenschaftler*innen“ von den betreffenden Kolleg*innen häufig als wenig wertschätzend wahrgenommen wird und überdies nicht klar definiert ist.

Der DGB begrüßt, dass bei der Besetzung des Wissenschaftlichen Rates die Geschlechter gleichberechtigt berücksichtigt werden sollen. Aus Sicht des DGB sollten allerdings im Wissenschaftlichen Rat auch Vertreter*innen der Personalvertretungen und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie die Schwerbehindertenvertretungen der Partnerinnen mit beratender Stimme beteiligt werden sowie in ihren jeweiligen Belangen auch antragsberechtigt sein.



Personal (Artikel 1 §§ 9 und 15)

Der DGB begrüßt, dass die Arbeitsverhältnisse des Personals der gemeinsamen Plattform nach tarifrechtlichen Bestimmungen zu regeln sind. Die Gewerkschaften erwarten allerdings, dass die neu zu schaffende Institution eine unmittelbare Tarifbindung eingeht, indem sie dem kommunalen Arbeitgeberverband beitrifft – dies sollte verbindlich vorgesehen werden.

Die Gewerkschaften weisen darauf hin, dass die tariflichen Bestimmungen für die Beschäftigten des Landes Berlin, auf die der Gesetzentwurf Bezug nimmt, einige Regelungen, die bei den Partnerinnen zur Anwendung kommen, nicht umfassen. So enthalten die Tarifverträge TV-L Berliner Hochschulen, TV-L HU und TV-L FU teilweise günstigere Regelungen für ihre Beschäftigten als der TV-L (u. a. bei der Stufenfestsetzung gemäß § 40 in Bezug auf § 16 sowie bei der Anrechnung förderlicher Zeiten im Wissenschaftsbereich), auch der TV Charité regelt Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten vorteilhafter als der TV-L (u. a. höheres Gehaltsniveau, volle Jahressonderzahlung, bessere Zulagen- und Kündigungsregelungen sowie erweiterte Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung). Ziel muss es sein, die Arbeitsbedingungen bei der neu zu schaffenden gemeinsamen Plattform nicht schlechter auszugestalten als bei den Partnerinnen.

Der DGB begrüßt, dass beim Übergang von Beschäftigungsverhältnissen auf die gemeinsame Plattform Vorbeschäftigungszeiten bei den Partnerinnen angerechnet werden als wären sie bei der Plattform verbracht worden, sowie das betriebsbedingte Kündigungen auf Grund des Übergangs ausgeschlossen werden. Ergänzt werden sollte allerdings eine Regelung über die Personalvertretung in der Phase der Errichtung der gemeinsamen Plattform: Solange in der neu zu schaffenden Institution noch kein Personalrat gewählt wurde, sollten analog § 24 Absatz 2 PersVG die bisherigen Personalräte der jeweiligen Beschäftigten deren Interessen weiter vertreten können. Gleiches muss für die bisherigen Schwerbehindertervertretungen gelten.

Die gesetzliche Verpflichtung, die Beschäftigten bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zu versichern bzw. weiter zu versichern, wird vom DGB begrüßt. So kann eine einheitliche Zusatzversorgung der Beschäftigten bei den Partnerinnen und ihrer gemeinsamen Plattform gesichert werden. Dieser Grundsatz sollte nicht durch einen Verweis auf alternative Modelle der Zusatzversorgung aufgeweicht werden; der zweite Teil des letzten Satzes von § 15 Absatz 3 sollte entsprechend entfallen.

Angehörige (Artikel 1 § 10)

Die vorgesehene Zusammenarbeit von Wissenschaftler*innen unter dem Dach der gemeinsamen Plattform im Status von Angehörigen bringt erhebliche personalvertretungsrechtliche Herausforderungen mit sich. Unter Umständen werden in institutionenübergreifenden Arbeitsgruppen verschiedene Fragestellungen (etwa die Beschaffung der Arbeitsräume, IT-



Infrastrukturen oder Arbeitszeiten) innerhalb eines Teams von bis zu fünf Personalräten bearbeitet. Die Gewerkschaften schlagen vor, Strukturen für ein koordiniertes Zusammenwirken der Personalräte zu schaffen. Dazu schlagen wir vor, einen gemeinsamen Ausschuss der beteiligten Personalräte einzurichten.

Sonstiges

Der DGB weist darauf hin, dass Regelungen zu einem Austritt der Partnerinnen bzw. einer Schließung der neuen Einrichtung fehlen und ergänzt werden sollten. Dabei ist insbesondere zu regeln, dass und in welcher Form in diesem Fall das Personal von den Partnerinnen übernommen wird.

Die Gewerkschaften regen außerdem an, für die gemeinsame Plattform anstelle von „Kollaborationsplattform“ eine alternative Bezeichnung zu suchen.