

Personalmittelbudgetierung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg – ein Werkstattbericht aus Fakultätsperspektive



Präsentation Sabine Lohwasser (Geschäftsführerin Fakultät für Sprach- und Kulturwissenschaften)
für CHE-Forum „Fakultätsmanagement“ am 05.06.2018 in Kassel

Agenda

- Kurzvorstellung Universität Oldenburg und Fakultät für Sprach- und Kulturwissenschaften (Fakultät III) – Fakten/Rahmenbedingungen 2018
- Rahmenbedingungen des Globalhaushalts Niedersachsen
- Ziele der dezentralen Personalmittelbudgetierung (PMB)
- Grundsätze und Regelungen für die PMB
- Budgetierung konkret am Beispiel der Fakultät III
- Chancen und Risiken/Hemmnisse
- Fazit und Ausblick

Basisdaten Universität Oldenburg



- Erträge 241 Mio. Euro (Wirtschaftsjahr 2018), davon
 - Landeszuschüsse (Haushalt) ca. 140 Mio. €, davon rd. 90 Mio. € für Personal
 - Drittmittel und Sondermittel 82 Mio. €
- Studierende 15.643
- Hochschulpersonal 2.496, davon
 - 210 Professor(innen)
 - 1.249 Wiss. Mittelbau
 - 1.037 Verwaltung und Technik

Quelle: <https://www.uni-oldenburg.de/zahlen-fakten/>

Basisdaten Fakultät III



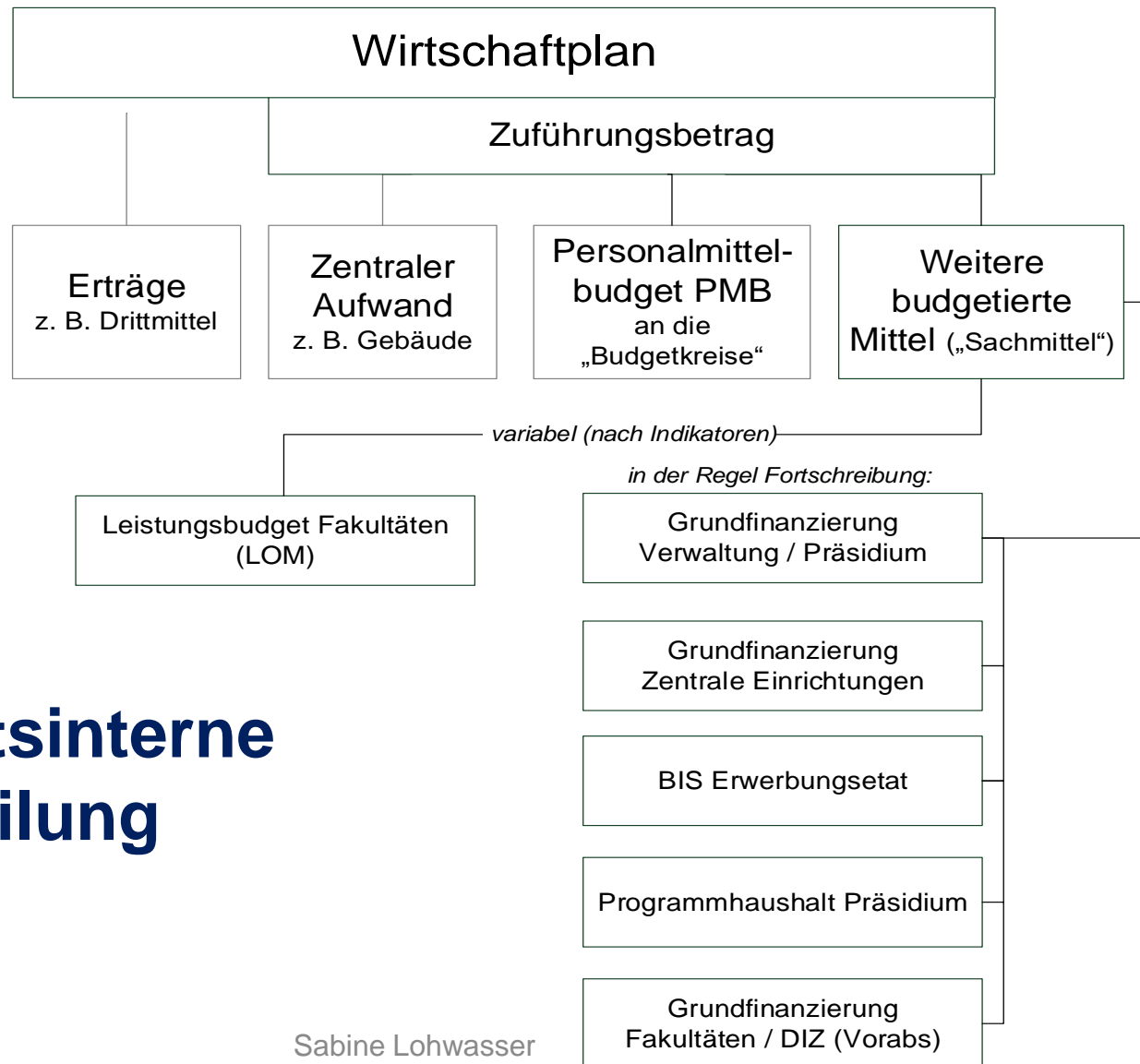
Zusammensetzung aus
sieben Instituten

(Anglistik, Germanistik,
Niederlandistik, Slavistik, Kunst,
Musik, Materielle Kultur)

- interne Zuweisung aus dem Landeszuschuss (Haushalt) im Wirtschaftsjahr 2018
7,9 Mio. €, davon
 - Personalmittel 7.536.430 €
 - leistungsorientierte Mittelvergabe LOM 235.135 €
- Studierende 3.779
- Hochschulpersonal 146, davon
 - 28 Professuren
 - 98 Wiss. Mittelbau (Vollzeitäquivalente VZÄ)
 - 20 Verwaltung und Technik (VZÄ)

Rahmenbedingungen des Globalhaushalts Niedersachsen

- Rechnungswesen nach kaufmännischen Grundsätzen
- fast umfassende Deckungsfähigkeit aller Mittel
- Aufgabe des Stellenplans (rudimentär noch im Beamtenbereich)
- Aufgabe des Prinzips der Jährlichkeit (5-Jahres-Grenze)
- Teile des Globalbudgets werden leistungsorientiert vergeben (10%)



Universitätsinterne Mittelverteilung

Grafik: J. Stahlmann

Ziele der Personalmittelbudgetierung (PMB)

- Erhöhung der Steuerungs- und Handlungsfähigkeit der Universität
- neuer Ansatz für tendenzielle strukturelle Unterfinanzierung durch breite Verantwortungsübernahme für die Einflussnahme auf beeinflussbare Finanz-/Kostengrößen
- Stärkung der Verantwortung – Entscheidungskompetenz und Budget in einer Hand
- Klarheit in der Aufgabenverteilung
- weitergehende Ausgabenfreiheit im Personalbereich unter Beachtung der gesetzlichen Anforderungen (Kapazitätsrecht)
- Fach-nahe Bedarfsplanung, Effizienzsteigerung durch größere Problemnähe

Grundsätze/Regeln für die PMB

Aufteilung des Personalmittelbudgets auf sog. „Budgetkreise“

Professuren

- ⇒ W-Durchschnittssatz der Stelle (W-Grundgehalt) bei freien Stellen, Ist-Grundgehalt ohne Leistungs- und Funktionszulagen bei besetzten Professuren (auch C-Stellen), lfd. Anpassung der Budgetierung, sowohl nach oben als auch nach unten (entsprechend der Istausgaben)

besetzte und unbesetzte Stellen (-anteile) für Wiss. Mittelbau (A13, A14, A15, A16, E13, E14, E15)

- ⇒ Durchschnittssatz E 13 zum Stichtag 01.10.2009 - nachbudgetiert wurden/werden jeweils Tariferhöhungen

besetzte Stellen/Stellenanteile für weiteres Personal (LfbA gehobener Dienst, Personal in Technik und Verwaltung MTV)

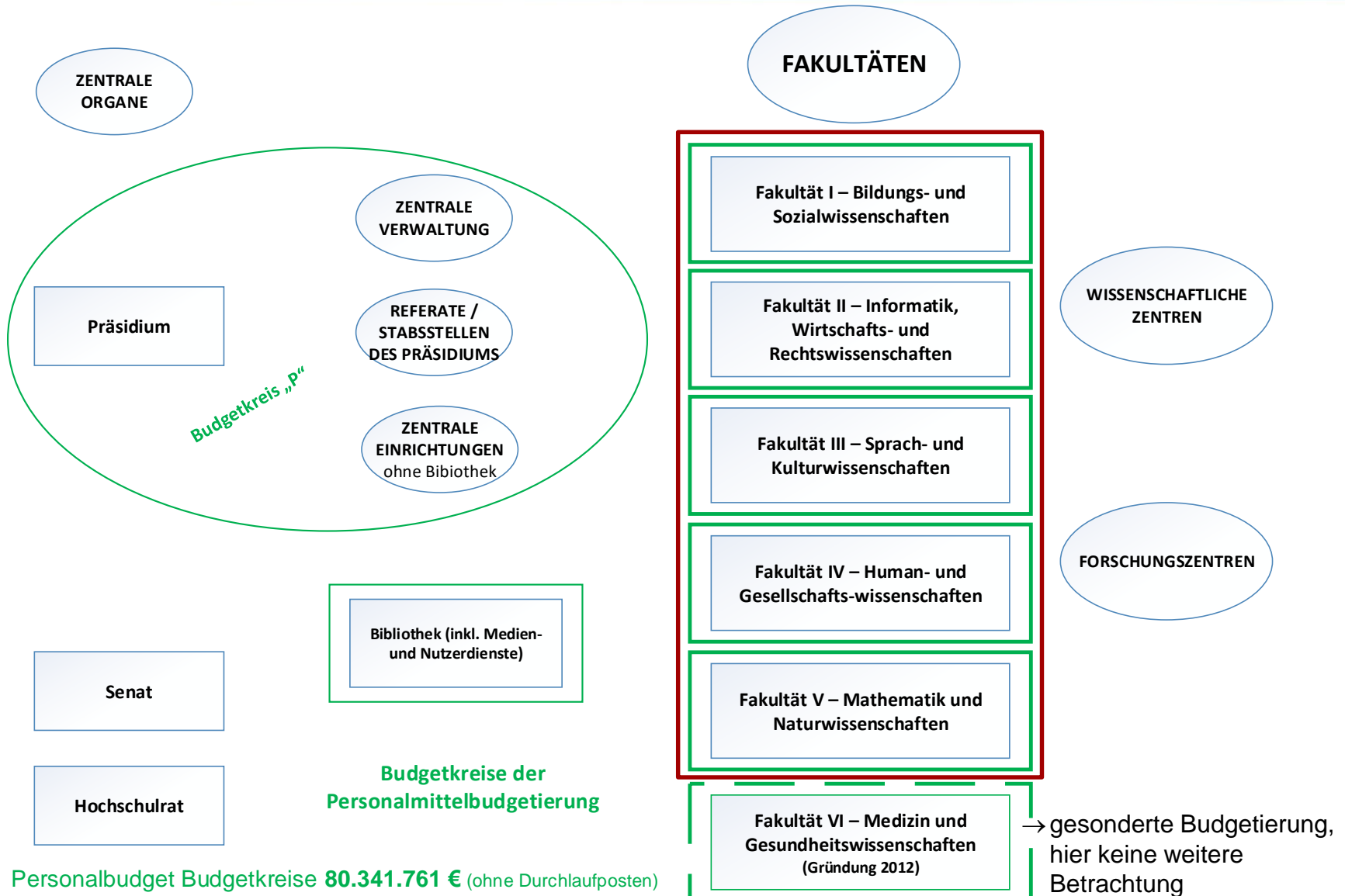
- ⇒ Ist-Kosten (inkl. Sonderzahlungen, anstehenden Tariferhöhungen sowie gesamtem sonstigen Arbeitgeberaufwand) - nachbudgetiert wurden/werden jeweils Tariferhöhungen

unbesetzte Stellen/Stellenanteile, weiterer Aufwuchs Tarifpersonal

- ⇒ Durchschnittssatz E 13 zum Stichtag 01.10.2009 (aktuell) wurden/werden jeweils Tariferhöhungen

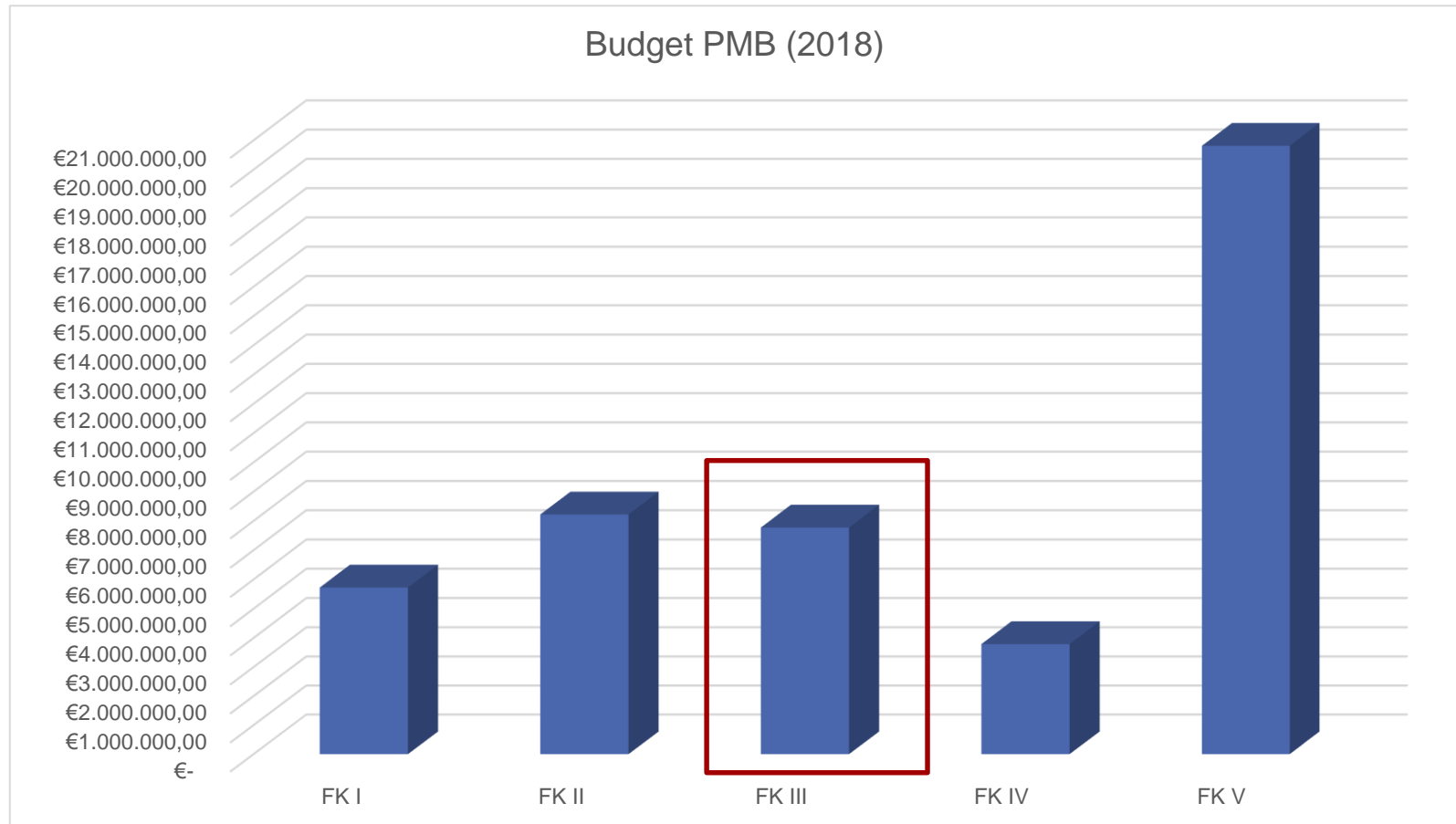
Kürzung der Budgets um gestiegene Kosten für Infrastruktur (derzeit rd. 6% Unterfinanzierung Personalmittelbudget)

Organigramm und Budgetkreise

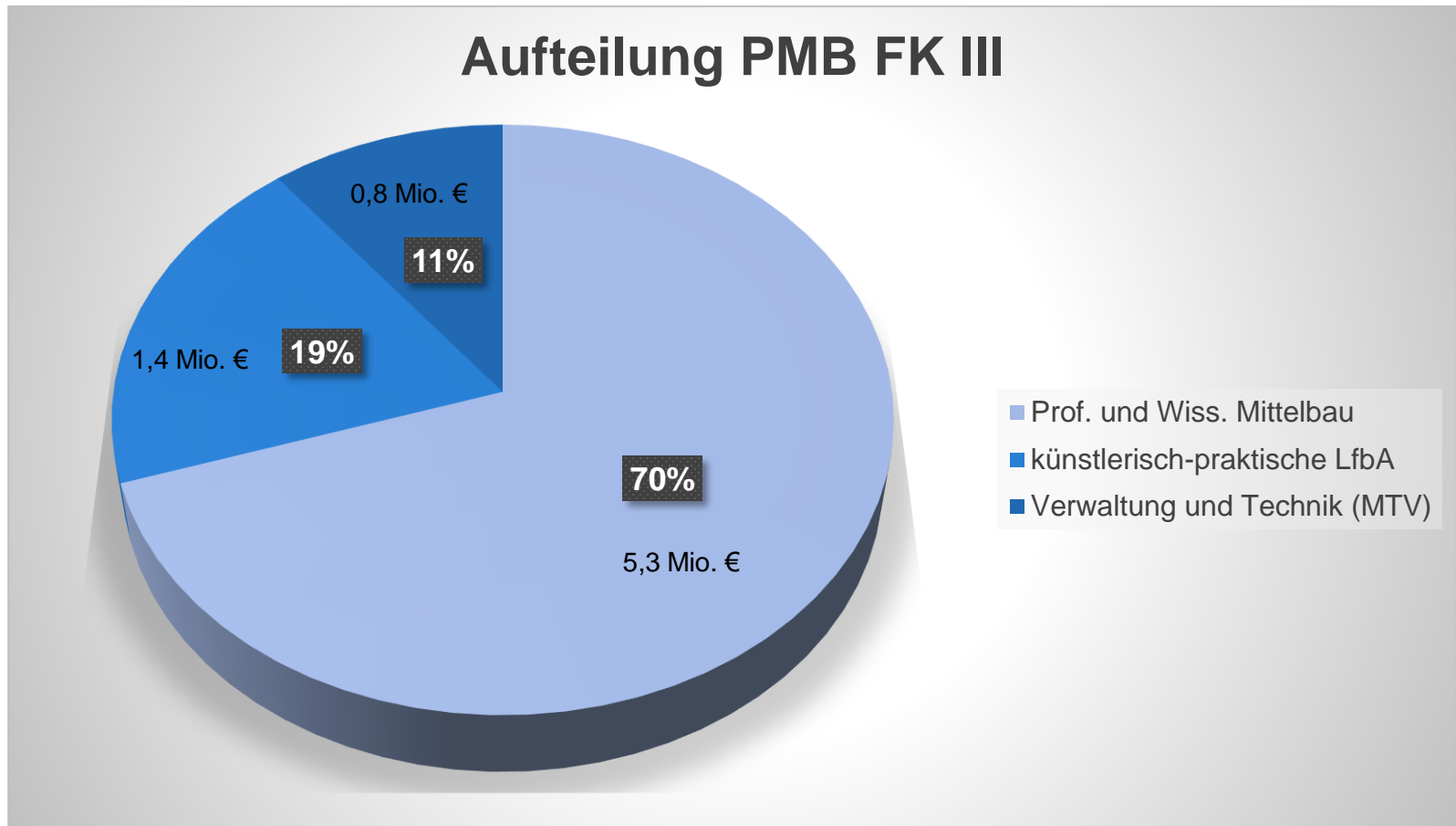


Personalsbudget Budgetkreise **80.341.761 €** (ohne Durchlaufposten)

Dezentrales Personalmittelbudget (Fakultäten)



Personalmittelbudget (PMB) Fakultät III



Chancen



- alle Personalentscheidungen trifft Budgetverantwortliche(r)
(z. B. ob und wann werden freiwerdende Stellen wieder besetzt werden, ggf. – kurzfristige – Veränderung der Personalstruktur)
- Vermeidung ständiger kleinteiliger Anträge auf Zusatzmittel o.ä.
(Entlastung Präsidium und Fakultäten)
- flexibler Umgang mit akuten Finanzierungsbedarfen
(z. B. vorübergehender Personalbedarf)
- Chance der Professionalisierung und Stärkung der dezentralen Ebene

Risiken und Hemmnisse



- neue Kompetenzanforderungen u.a. für Dekane (hauptberufliche Dekane?)
- Strukturplanung / Kapazitätsberechnung weiterhin stellenbezogen
- Risiken je nach Budgetierungsmodell (z. B. bei Veränderungen Personalkosten oder von Gemeinkosten)
- „Unterbudgetierungen“ auf kleinere Ebenen unterhalb Budgetkreis?
- weniger (finanzielle) Handlungsspielräume für das Präsidium; Sicherung der strategischen Steuerung durch (zusätzliche) formale Maßnahmen

Fazit



- hoher Flexibilitätsgewinn bei gleichzeitig hohem Arbeitsaufwand im Finanzmanagement
- Stärkung der Dekane
- Steigerung der Eigenverantwortung
- tatsächlich effizienter Mitteleinsatz, gleichzeitig Erfahrungswerte im Hinblick auf Mittelabfluss notwendig (z. B. Unterfinanzierung vs. Rücklagenaufbau)
- Budgetkreise müssen ausreichend groß sein (Ausgleich von Unterschieden individueller Personalkosten)
- Budgetierungsregeln haben sich bewährt, müssen aber konsequent angewendet werden

Fragen?



Diskussion

Quellen/weiterführende Informationen

- Präsentation „Mittelfristiges Finanzmanagement“ vom 14.02.2007 https://www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user_upload/praesidium/download/Universitaet-im-Umbruch.pdf
- Grundsätze ordnungsgemäßer Budgetierung „GOB“ (M. Hillmer, Mai 2010) http://www.uni-oldenburg.de/praesidium/download/GoP_2010.pdf
- Näheres zur Universität Oldenburg www.uol.de