

vhw-Bayern im BBB und dbb beamtenbund und tarifunion  
Prof. Dr. Dieter Heuß, Robert-Koch-Str.8, 91080 Uttenreuth

An den  
Staatsminister für Wissenschaft und Kunst  
Herrn Bernd Sibler  
Salvatorstraße 2  
80 333 München

Vorsitzender:  
Prof. Dr. Dieter Heuß  
Robert-Koch-Str. 8  
91080 Uttenreuth  
Tel-m.: 0176 / 10032711  
Tel-d.: 09131 / 85-34310  
Fax-p.: 03212 / 1249745  
E-mail: heuss.vhw@vhw-bayern.de

stellv. Vorsitzender:  
Dr. Michael Bodensteiner  
Edith-Stein-Str. 14  
93055 Regensburg  
Tel.: 0170 / 4409644  
Email: michael.bodensteiner@vhw-bayern.de

Thomas Patzwaldt  
Maximilianstraße 18  
89231 Neu-Ulm  
Tel-p.: 0731 / 4098710  
Tel-d.: 0731 / 9762 2900  
Fax-d: 0731 / 9762 2910  
E-mail: thomas.patzwaldt@vhw-bayern.de

Uttenreuth, den 01.12.2020

Sehr geehrter Herr Staatsminister,

Vorsprung durch neue Techniken, gut ausgebildete Akademiker, dies sind in Zeiten von Corona wichtige Bausteine, um gestärkt aus der Pandemie hervorzugehen. Garant dafür sind exzellente Hochschulen und Universitäten, die in den Instituten Forschung für die Medizin, Robotik und weitere wegweisende Bereiche betreiben und die in den Hörsälen den akademischen Nachwuchs auf höchstem Niveau ausbilden, und eine Hochschulmedizin, die auf den Krankenstationen Informationen aus erster Hand sammelt, die sofort in die Forschung neuer Impfstoffe und Medikamente einfließen können.

Ziel der Politik ist es, für diese Aufgaben die besten Köpfe an die bayerischen Hochschulen zu berufen und vor allem auch zu halten. Dafür erforderlich sind planbare Wege für die berufliche Entwicklung und Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und wissenschaftsunterstützendem Personal. Dies gilt umso mehr in einer Zeit, in der der öffentliche Dienst sehr stark mit der privaten Wirtschaft konkurrieren muss. Erfolgreich ist eine Hochschule, die auf allen Ebenen ein gut ausgebildetes und hochmotiviertes Personal beschäftigt.

Der Verband Hochschule und Wissenschaft in Bayern (vhw Bayern) ist der einzige Verband, der die Interessen aller Mitgliedsgruppen der Hochschulen vertritt, somit den Blick auf alle Bereiche einer Hochschule richtet. Der vhw Bayern bildet mit seinen Mitgliedern deshalb die Vielfalt der beamten- und tarifrechtlichen Vertragsverhältnisse ab. Deshalb möchte der vhw Bayern mit Vorschlägen und Überlegungen zur Entbürokratisierung und Steigerung der Attraktivität und Qualität der Hochschulen für alle Pro-

Schatzmeister:  
Wolfgang Kübert  
Birkenstr. 9  
97267 Himmelstadt  
Tel-p.: 09364 / 3870  
Tel-d.: 09721 / 940825  
Fax-d.: 09721 / 940800  
e-mail: wolfgang.kuebert@vhw-bayern.de

Geschäftsstelle:  
Harald Rabenstein  
Straßenhof 2  
91619 Obermzenn  
Tel: 09844 / 568 (abends)  
Email: info@vhw-bayern.de

Bankverbindungen:  
Sparkasse Mainfranken Würzburg  
IBAN: DE32 7905 0000 0044 0748  
BIC: BYLADEM1SWU

fessorinnen und Professoren und alle wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beitragen.

Die Herausforderungen für die Hochschulen nehmen seit Jahren ständig zu. Genannt sei lediglich die Dienstrechtsreform, die Bologna-Reform, die steigenden Studierendenzahlen und die durch Corona stark beschleunigte Digitalisierung. All diese Entwicklungen verlangen flexibles Agieren.

Personal mit exzellenter Qualifikation und in ausreichender Zahl ist hierfür eine Grundvoraussetzung. Um hochmotiviertes Personal zu gewinnen, es zu halten und weiter zu qualifizieren, müssen für alle Beschäftigtengruppen an den Hochschulen Karriereperspektiven eröffnet werden. Dies fordert z.B. für den akademischen Mittelbau neben der Hochschulrektorenkonferenz auch der bayerische Landtag (Drucksache 18/4474).

Wegen Karrierewechsel und hohe Lehrbetreuung von sich noch selbst weiterqualifizierenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen resultiert an Hochschulen naturgemäß eine starke Personalfuktuation. Umso wichtiger sind *dauerhaft Beschäftigte in ausreichender Zahl und auf allen Qualifikationsebenen zur Sicherung guter Lehre und Forschung*. Letztere ist zunehmend nur über die Einwerbung von Drittmitteln zu finanzieren. Untersuchungen zeigen, dass ein positiver Zusammenhang mit der Anzahl der Stellen korreliert.

Einen erheblichen Teil in der wissenschaftlichen Arbeit an den Hochschulen tragen wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieser Mitarbeiterkreis ist dagegen nur sehr schwach durch das Bayerische Personalvertretungsgesetz vertreten. Dies bedeutet eine Ungleichbehandlung, da weder bei der Einstellung noch in der späteren Personalentwicklung und wissenschaftlichen Laufbahn eine Kontrollinstanz wie bei allen anderen Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen existiert. Dabei geht es wegen der Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre nicht darum, dass ein Personalrat mitbestimmt, wer eingestellt oder befördert wird. Aber durch eine Modifizierung von Art. 78 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) kann erreicht werden, dass die entsprechende Verwaltungspraxis durch einen Personalrat überprüft wird; erste Anlaufstelle bei Unstimmigkeiten sind dann nicht die Verwaltungsgerichte, kurze Lösungswege werden möglich.

Personalmanagement für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist aber keineswegs einheitlich. Dies führt momentan häufig zu Missverständnissen, Reibungsverlusten, wenn nicht gar zu schwerwiegenden Konflikten zwischen allen Beteiligten. Ein Problem ergibt sich z.B., wenn ein Professor oder eine Professorin arbeitsrechtlich relevante Zusagen macht, die weder vom Dekan mitgetragen werden, noch von der Personalverwaltung abgesichert sind. Auch hier ist eine entsprechende Vertretung durch den Personalrat zielführend.

Mit ihren Leistungen in der Lehre sichern Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben – der sogenannte akademische Mittelbau – auch den wissenschaftlichen Nachwuchs und wirken dem Fachkräftemangel entgegen. Für den Bereich des akademischen Mittelbaus empfehlen wir deshalb eine Freisemesterregelung, damit Weiterbildung im jeweiligen Fach verfolgt werden und in die eigene Lehre einfließen kann.

Mindestens genauso wesentlich sind Berücksichtigung, Adaption und Weiterentwicklung neuer Lehrformate. Neben technischer Unterstützung ist hier die hochschuldidaktische Begleitung sehr wichtig. Entsprechende Angebote sollten gemäß der Nachfrage ausgebaut und engagierte Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben nachhaltig unterstützt werden.

Für die Laufbahn von Fachoberlehrern an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) fordern wir die Öffnung bis in das Amt A13. Voraussetzung für die Aufgaben in dieser Laufbahn ist mindestens ein Bachelorabschluss. Wie in anderen Laufbahnen mit diesem Abschluss muss ein Amt der Besoldungsgruppe A13 erreicht werden können. Damit wird die Lehre als eine Kernaufgabe der Hochschulen nachhaltig gestärkt.

Diese Anstrengungen für Karriereperspektiven dürfen sich aber nicht nur auf den akademischen Mittelbau beschränken, sondern müssen sich auf alle Beschäftigtengruppen an Hochschulen erstrecken; für den wissenschaftsunterstützenden Bereich sind Entwicklungsperspektiven zu schaffen.. Nur mit hochmotiviertem und gut ausgebildetem Personal lässt sich die praktische Ausbildung auf hohem Niveau halten und verbessern. Geräte und Apparaturen werden immer komplexer und zunehmend IT-gestützt. Es nützt deshalb nichts, hochwertige Geräte für die Ausbildung zu beschaffen, wenn es dann an geeignetem Personal fehlt; insofern ist auch hier die Ausbildung immer auf dem neuesten Stand der Technik zu halten. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist es unerlässlich, den angehenden Ingenieurinnen und Ingenieuren neben fachlichem Wissen auch Praxis zu vermitteln. Nur so sind sie gut für die Aufgaben in der Wirtschaft gerüstet.

Darüber hinaus sollte die Lehre und Forschung auch von den Aufgaben des Verwaltungsmanagements entlastet werden. Zugleich stellt die Entwicklung neuer Strukturen im Hochschulmanagement, die bestehenden Bereiche mit neu zu schaffenden bzw. klar zu definierenden Strukturen verknüpfen, einen wichtigen Baustein in der Entwicklung von Wissenschaft und Forschung dar.

Im Laufbahnrecht wurde durch die Dienstrechtsreform die Möglichkeit geschaffen, mit der modularen Qualifizierung bessere Aufstiegschancen zu eröffnen. Dieses Instrument wird leider gerade im Technik- und Verwaltungsbereich an den Hochschulen kaum angewendet. Der Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) fordert deshalb eine entsprechende Anzahl der Stellen in der nächsthöheren Ebene für Aufstiegsbeamt\*innen offen zu halten. Dies sollte sich im Bereich von 10 bis 15 v.H. bewegen. Darüber hinaus sind die Beförderungen für Beamt\*innen an Hochschulen bei weitem nicht so möglich wie z.B. in den Kommunen. Beförderungen und Qualifizierungsmaßnahmen laufen äußerst zäh. Daher flüchten viele Beamte\*innen zu Stadtverwaltung, Regierung, Landratsamt und anderen Behörden.

Hinzu kommt, dass das professionelle Hochschul- und Wissenschaftsmanagement nicht als wichtige Aufgabe wahrgenommen wird. Analog sollten auch Chancen für Höhergruppierungen im Angestelltenbereich geschaffen werden. Die organisatorische Einbindung dieses Beschäftigungsfeldes ist zum einen sehr anspruchsvoll und findet meist im Spannungsfeld von Wissenschaft, Lehre und Hochschulleitung statt. In diesem Kontext gibt es praktisch keine Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Höhergruppierungen; das bestehende System sieht dies nicht vor. Deshalb schlagen wir vor, für das Hochschul- und Wissenschaftsmanagement eine eigene Laufbahn zu schaffen.

Weiter fordern wir, grundsätzlich Dauerstellen an den Hochschulen zu schaffen, um Verlässlichkeit sowohl in Lehre und Forschung als auch Kontinuität in der Hochschulverwaltung bzw. im Hochschulmanagement und in der Technik zu garantieren. Dies sollte eine unbedingte Voraussetzung für eine nachhaltige Sicherung der Investitionen des Staatshaushaltes in eine zukunftssichere Bildung und Innovationskultur sein. Um diese Investitionen auch im akademischen Lebenslauf zu sichern, empfehlen wir Tenure Tracks und Graduiertenkollegs.

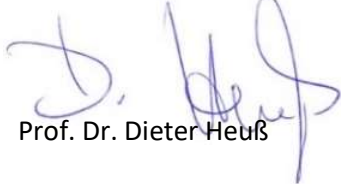
Zusammenfassend bitten wir um die Berücksichtigung folgender Kernpunkte:

- Gleichbehandlung der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit den Beschäftigten an den Hochschulen im Bayerischen Personalvertretungsgesetz
- Stärkung des akademischen Mittelbaus
- Förderung der modularen Qualifikation mit einem Stellenkontingent für Aufstiegsbeamte in die nächste Ebene auch an den Hochschulen
- Schaffung einer eigenen Laufbahn für das Hochschul- und Wissenschaftsmanagement

Wir würden uns freuen, wenn wir Ihnen unsere Stellungnahme zur Personalentwicklung an Hochschulen persönlich vorstellen könnten.

Für ein persönliches Gespräch stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Dieter Heuß