



Bayerischer Beamtenbund e.V. Lessingstraße 11/II 80336 München

Bayerische Staatsministerium für  
Wissenschaft und Kunst  
Herrn Ministerialdirektor  
Dr. Rolf-Dieter Jungk  
80327 München

Lessingstr. 11/II  
80336 München  
T 089-55 25 88-0  
F 089-55 25 88-50  
bbb@bbb-bayern.de  
www.bbb-bayern.de

Der Vorsitzende  
Rainer Nachtigall

### Per E-Mail

Ihr Zeichen/Ihre Nachricht  
R.1 – H1112/0/10/

Unser Zeichen/Unsere Nachricht  
210629-StMWK-Entwurf-BayHIG-bo

Datum  
29.06.2021

### **Entwurf eines Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes Hier: Stellungnahme des BBB**

Sehr geehrter Herr Dr. Jungk,

für die Möglichkeit zu Stellungnahme zu oben genanntem Gesetzentwurf möchten wir uns sehr herzlich bedanken.

Von Seiten unserer Fachverbände vhw (Verband für Hochschule und Wissenschaft) sowie DBSH Landesverband Bayern (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit) erreichten uns hierzu Anmerkungen, die wir im Folgenden darlegen möchten.

#### Anmerkungen des vhw:

Von Seiten des vhw wird generell die Gefahr einer Unterrepräsentation der Beschäftigten abseits der Gruppe der Professorinnen und Professoren in nahezu allen Organen gesehen. Ein ausgewogenes Kräfteverhältnis von Führungsebene und Mitarbeitenden und die Sicherstellung von Mitsprache auf allen Ebenen sollte demokratischer Mindeststandard sein. Dazu gehören eine angemessene Beteiligung aller Statusgruppen und eine Begrenzung der professoralen Mehrheit auf eine Stimme über der absoluten Mehrheit in jedem Gremium.

Die präsidentielle Position soll im neuen Gesetz erkennbar gestärkt werden, jedoch sollte auch hier unbedingt ein wirksamer Abwahlmechanismus, beispielsweise durch eine qualifizierte Senatsmehrheit, fest verankert werden. Darüber hinaus sollte auch die Amtszeit der (Vize-) Präsidentinnen und Präsidenten begrenzt werden. Eine Gesamtamtszeit von maximal zwölf Jahren wird für angemessen erachtet.

Einer Flexibilisierung hinsichtlich der Finanzierung von Hochschulen über einen Globalhaushalt wird grundsätzlich offen gegenübergestanden. Allerdings ist dann eine dahingehende Mitwirkungsmöglichkeit aller Teilbereiche und eine wirksame Kontrolle der Hochschulleitung essentiell. Die gesetzlich fixierte Kopplung der finanziellen Ausstattung an Tarifabschlüsse wird ausdrücklich begrüßt. Jedoch sollte eine entsprechende Regelung wie sie derzeit in Art. 5a des aktuellen Hochschulgesetzes vorgesehen ist und damit auch die Vorgaben zur Höhe, Verwendung und Verteilung der Studienzuschüsse im neuen Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz mitaufgenommen werden.

Lehrbeauftragte können sich an den Hochschulen nicht in den Selbstverwaltungsorganen einbringen und haben auch keine Möglichkeit bei Problemen Unterstützung durch Organe und Gremien zu erfahren. Dieser Gruppe sollten im neuen Hochschulgesetz entsprechende Rechte eingeräumt werden. Lehrbeauftragte sollten nur dort eingesetzt werden dürfen, wo Ergänzungen zu den Lehrveranstaltungen angeboten werden, ein Einsatz in den Hauptfächern sollte unterbleiben. Eine generelle Deckelung auf einen Lehranteil von 20%, der auf Lehrbeauftragte entfällt, wird für angemessen erachtet.

Die Entlassung von Hochschulen in die Rechtsform von selbständigen Körperschaften wird kritisch gesehen. Hier besteht die Gefahr einer weiteren Entkopplung von der Aufsicht durch Regierung und Parlament. Die Grenzen der unternehmerischen Tätigkeit sollten enger gesetzt und der Umgang mit Körperschaftsvermögen klarer geregelt sein. Zudem ist die Festlegung wirksamer interner wie externer Kontrollmöglichkeit dann ein Muss.

Ausdrücklich begrüßt werden die Entwicklungsmöglichkeiten im Mittelbau und die Karrierewege über die Nachwuchsgruppenleitung bzw. -professur sowie die Tenure-Track-Professuren. Dafür ist jedoch eine ausreichende und nachhaltige Ausstattung mit Stellen ein absolutes Erfordernis. Darüber hinaus sollte den Kolleginnen und Kollegen Zugang zu einer adäquaten Personalvertretung ermöglicht werden, die bisher durch die Einschränkungen des Art. 78 BayPVG versagt ist.

Die Anstrengungen für Entwicklungsmöglichkeiten dürfen sich aber nicht nur auf den akademischen Mittelbau beschränken, sondern müssen sich auf alle Beschäftigtengruppen an Hochschulen erstrecken; für den wissenschaftsunterstützenden Bereich sind genauso Entwicklungsperspektiven und entsprechende Stellen zu schaffen.

Eine große Gefahr wird in der Flexibilisierung des Lehrdeputats gesehen. In diesem Zusammenhang sollte unbedingt wirksam verhindert werden, dass Lehrdeputate in der Hierarchieebene nach unten verschoben werden. Dazu wird von Seiten des vhw, die verpflichtende Einführung eines paritätisch mit Professorinnen und Professoren und wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeitenden besetzten Gremiums, das über die Verteilung berät und gegebenenfalls entscheidet, empfohlen.

Dem Transfer wird im Gesetz ein gewichtiger Stellenwert beigemessen, jedoch sind zwei Aspekte äußerst kritikwürdig. In Art. 17 werden entfristete Beschäftigte implizit ausgeschlossen, denen aber gerade hinsichtlich des Transfers in vielen Fällen eine tragende Rolle zufällt. Gleichmaßen bleibt die Möglichkeit der Freistellung zur Gründung ausschließlich auf Professorinnen und Professoren beschränkt. Eine Ausweitung auf das wissenschaftliche Personal wird von Seiten des vhw, schon vor dem Hintergrund der Erschließung von hohem zusätzlichem Startup-Potenzial, für unbedingt erforderlich gesehen.

Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften werden künftig mehr Gewicht in Bezug auf angewandte Forschung bekommen. Dies muss sich aber auch im Lehrdeputat niederschlagen. Um die Aufgaben, vor allem beim Technologietransfer, bewältigen zu können, sollte das Lehrdeputat von 18 Semesterwochenstunden entsprechend reduziert werden. Darüber hinaus bedarf es auch Stellen für den akademischen Mittelbau an den HAW um Forschungsleistungen forcieren und verstetigen zu können.

### Anmerkung des DBSH:

Begrüßenswert sind die Regelungen in Art. 2 Abs. 5 und 6. Hochschulen sollen für eine chancengerechte Talententfaltung unabhängig vom Geschlecht sowie der sozialen und kulturellen Herkunft sorgen sowie für alle ihre Mitglieder diskriminierungsfreie und familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen. Hier fehlen allerdings konkrete Bestimmungen, wie dies erreicht werden soll. Auch in Art. 2 Abs. 8 fehlen beim Punkt Nachhaltigkeit die Struktur-, Zeit- und Zielvorgaben.

Art. 3 beschreibt, dass die Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit einer anwendungsbezogenen Lehre eine Qualifizierung vermitteln, die zur selbstständigen Anwendung und Weiterentwicklung wissenschaftlicher Methoden in der Berufspraxis befähigt. Außerdem betreiben diese eine anwendungsbezogene Forschung und Entwicklung und beteiligen sich im Rahmen kooperativer Promotionen an der Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hier fehlt unseres Erachtens ausdrücklich die Grundlagenforschung, denn die Wissenschaft wird nicht explizit als zukünftiger Tätigkeitsbereich benannt. Dies muss aber gerade im Hinblick auf das anvisierte Promotionsrecht in der Sozialen Arbeit ein unerlässliches Ziel der Hochschulen für angewandte Wissenschaften sein.

Art. 4 ermöglicht den einzelnen Hochschulen zwar eine große Autonomie, bedeutet aber auch Unsicherheit und Reduzierung von Vergleichbarkeit und Einheitlichkeit. Der Verweis auf den Globalhaushalt und die damit selbstständige Bewirtschaftung ihrer Mittel fördert keine verlässliche Sicherheit. So kann zwar das Globaldeputat mehr Flexibilität für Hochschulprofessorinnen und Hochschulprofessoren ermöglichen, um Lehre, Forschung und Wissenstransfer miteinander zu vereinen. Es ist aber nicht geregelt, wo und wie die Verteilung des Globalhaushaltes zu verteilen ist. So kann dies allerdings zu einer Ungleichverteilung zwischen verschiedenen Statusgruppen, z. B. zwischen Professorinnen und Professoren und nicht professoralen Lehrkräften oder zu einer Ungleichverteilung der Mittel verschiedener Fakultäten einer Hochschule führen.

In Art. 6 Abs. 7 wird für den Bereich der Medizin explizit eine größere Autonomie geregelt. Dies sollte allerdings auch für andere Wissenschaftszweige angestrebt werden, sodass diesen auch ähnliche Spielräume und Kompetenzen eingeräumt werden.

Art. 11 Abs. 2 führt mit seiner starken Fokussierung auf Drittmittel zu einer Benachteiligung der Wissenschaftszweige, deren Erkenntnisinteresse nicht direkt am wirtschaftlichen Erfolg zu messen ist, wie z. B. in den Studiengängen der Sozialen Arbeit. Dies steht im Widerspruch zum Grundsatz der „zweckfreien, unbegrenzten Erkenntnisuche“ (Art. 2 Abs. 2).

Beim Artikel 22 Abs. 4 wird der Ausbau der Gleichstellung (40%-Regelung in der Hochschulleitung) ausdrücklich begrüßt. Hierbei fehlt aber eine gesetzlich zwingend vorgegebene beratende Mitgliedschaft der Frauenbeauftragten in der Hochschulleitung. In Art. 22 Abs. 4 sieht nur eine Kann-Regelung vor. Nicht nachvollziehbar ist allerdings, dass es für den Hochschulrat keine vergleichbare Regelung gibt.

Art. 25 sieht die Etablierung jeweils einer Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und für Antidiskriminierung vor. Dies wird ausdrücklich begrüßt. Es bedarf hier aber einer Erweiterung der Diversitäts- und Diskriminierungskategorien sowie der Berücksichtigung von Intersektionalität.

Art. 29 sieht die Etablierung eines Landesstudierendenrats vor, was sehr zu begrüßen ist, auch wenn es nicht an die Position einer verfassten Studierendenschaft heranreicht. Es fehlt die Berücksichtigung der Kompetenzen der Studierenden. Denn die Eigenständigkeit bleibt hier durch die fehlende Rechtsstellung weiterhin eingeschränkt und der Landesstudienrat verbleibt auf einer informativen und beratenden Ebene.

In Art. 30 werden der Hochschulleitung viele Kompetenzen zugeschrieben, die zu Lasten des Senats gehen. Wenn der Hochschulrat von der Hochschulleitung besetzt wird, ist die Funktion als Kontrollgremium eher fraglich, denn die Grundordnung wird auch von der Hochschulleitung vorgeschlagen. Die Fakultäten sind nicht mehr zwingend eingeordnet und unterliegen so nur noch einer Kann-Regelung.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Rainer Nachtigall  
Vorsitzender