



Landesverband
Wissenschaftliches
Personal in
Bayern

Landesverband Wissenschaftliches Personal in Bayern (LWB)
c/o Bernhard Emmer
Fakultät für Physik der LMU· Edmund-Rumpler-Str. 9 · 80939 München

An das

Büro des Wissenschaftsausschusses
des Bayerischen Landtags

- per E-Mail -

Bernhard Emmer
Sprecher

Telefon +49 (0)89 2180-71398
Telefax +49 (0)89 2180-99-
71398

E-Mail: emmer@lmu.de

München, den 03.06.2021

**Stellungnahme des Landesverbands Wissenschaftliches Personal für die
Anhörung im Wissenschaftsausschuss am 11./12.06.2021**

Sehr geehrter Vorsitzender, lieber Herr Brannekämper,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme, die wir gerne wahrnehmen, möchten wir uns
sehr herzlich bedanken. Im Anhang finden Sie unsere detaillierte Stellungnahme.

Für Rückfragen stehe ich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Bernhard Emmer
Sprecher des LWB

Stellungnahme

Landesverband Wissenschaftliches Personal in Bayern (LWB)

Die letzte Hochschulrechtsnovelle datiert aus dem Jahr 2006. Zwischenzeitlich haben sich viele Entwicklungen vollzogen, auf die es zu reagieren gilt.

Der vorliegende Entwurf umfasst viele positive Änderungen, gerade auch hinsichtlich der Möglichkeiten für den wissenschaftlichen Mittelbau. Mit großer Sorge erfüllt uns aber die weitere Verschiebung von Kompetenzen hin zur Hochschulleitung, ohne dass ein angemessenes System von Checks and Balances gegenübergestellt wird. Beteiligungsrechte demokratisch legitimierter Vertreter*innen dürfen nicht optional sein. Die Möglichkeit, sie weiter zu beschneiden, beschädigt die Vorbildfunktion von Hochschulen und passt nicht in unsere Zeit.

Mit der vorliegenden Stellungnahme möchten wir konstruktive Vorschläge unterbreiten. Die folgende Auflistung ist nach den Themenblöcken der Anhörung am 11./12. Juni 2021 gegliedert.

Themenblöcke:

1. Aufgaben der Hochschulen

Die Erfüllung der Aufgaben hängt von entsprechenden Strukturen und einer ihnen adäquaten Ressourcenzuteilung ab.

2. Nachhaltigkeit

Der LWB begrüßt die Verpflichtung zur nachhaltigen Entwicklung. Konkretere Zielvorgaben und Mechanismen – auch hinsichtlich einer Evaluation – wären hier notwendig.

3. Wissenschaftskommunikation

In Zeiten von Fake News ist Wissenschaftskommunikation gesellschaftlich wichtig. Entsprechende unterstützende Einrichtungen auf Hochschulebene sind hier sinnvoll. Glaubwürdigkeit ist dabei essentiell. Dies beinhaltet auch, extern finanzierte Forschung als solche zu kennzeichnen, z.B. durch ein Transparenzregister. Bei vertraulichen Ergebnissen (z.B. mit Sperrlisten) kann dies durch einen Ausschuss kontrolliert werden.

4. Rolle des Transfers

Der Austausch zwischen Hochschulen einerseits und Gesellschaft und Wirtschaft andererseits ist von zukunftsweisender Bedeutung. Bei seiner Umsetzung ist der Mittelbau entscheidend, sei es bei der Entwicklung von Patenten, bei ihrer wirtschaftlichen Anwendung wie auch beim Transfer in die Gesellschaft. Die Entwicklung von Covid-19-Vakzinen ist hier ein leuchtendes Beispiel von vielen. Der sich abzeichnende Wettbewerb mit China unterstreicht die Notwendigkeit des Transfers. Fast allen Beteiligten (Studierenden, befristet Beschäftigten, Professor*innen, Alumni) wird in Art. 17 die Möglichkeit eröffnet, hierfür Hochschulressourcen nutzen zu können. Unverständlicherweise sind nur die entfristet Beschäftigten (wissenschaftliche wie technische) ausgeschlossen, obwohl sie de facto diesen Transfer wesentlich gestalten und ausfüllen, auch als geschäftsführende Gesellschafter*innen. Diese entfristet Beschäftigten müssen den anderen genannten gleichgestellt werden, mindestens was die Ressourcennutzung betrifft. Nimmt man den Transfergedanken ernst und möchte man auch Mittelbau-High Potentials halten, dann müssen auch für sie Gründungsfreiemester ermöglicht werden. Bestehende Bürokratische Hürden müssen soweit möglich abgebaut werden.

5. Externe Governance

Hochschulen erfüllen einen gesellschaftlichen Auftrag in Forschung, Lehre und Transfer und sind zudem nahezu ausschließlich durch Steuergelder finanziert. Deshalb müssen sie durch Parlament und Staatsregierung in der Erfüllung dieses Auftrages kontrolliert werden. Dies umfasst auch in angemessener Weise Steuerungsmöglichkeiten. Zielvereinbarungen, Berichtspflichten und auch ad-hoc-Nachsteuer-möglichkeiten für beide Seiten sind unerlässlich, um ggf. auch schnell agieren und reagieren zu können.

Unternehmerische Aktivitäten dürfen nur in einem Rahmen stattfinden, in dem die öffentliche Hand nicht wesentliche Risiken tragen muss. Auch ein Einsatz des Körperschaftsvermögens im wesentlichen Umfang zur Deckung der Risiken sollte ausgeschlossen werden.

6. Globalhaushalt und (Grund)-Finanzierung der Hochschulen

Der LWB begrüßt die Möglichkeit der Hochschulen, auch staatliche Einrichtung zu bleiben. Auch als staatliche Einrichtung sollte wie bisher ein Globalhaushalt möglich sein. Die Ressourcenvergabe muss leistungs- und belastungsbezogen erfolgen. Im Sinne eines „Vier-Augen-Prinzips“ darf sie nicht allein durch die Hochschulleitung stattfinden. Es müssen viel mehr aus Gründen der Wissenschaftsfreiheit, der Akzeptanz und auch der sachdienlichen Ausgestaltung demokratisch legitimierte Gremien auf zentraler wie auch auf dezentraler Ebene angemessen beteiligt sein (vgl. 10.).

Der LWB begrüßt nachdrücklich die Zusage, Tarifsteigerungen aufzufangen. Die Lage der Beschäftigten darf sich durch die Einführung einer reinen Körperschaft nicht verschlechtern. Dies betrifft z.B. Stellenpläne oder Tarifbindungen.

Es muss außerdem sichergestellt werden, dass Art. 5a des aktuellen Hochschulgesetzes (Studienzuschüsse) in Verwendungsbindung, Höhe und Vergabemodalität unangetastet bleibt.

Insgesamt beobachten wir in vielen Bereichen ein eklatantes Missverhältnis zwischen viel zu geringer Grundausstattung und Drittmitteln, auch wenn letztere einen Leistungsindikator darstellen können. Wir begrüßen die dringend benötigte Möglichkeit, aus Drittmitteln in angemessener Weise Personen entfristen zu können. Diese Personen gewährleisten insbesondere die professionelle Einwerbung, die effektive Verwendung und die korrekte Dokumentation von Drittmitteln. Sie unterstützen den Wissenstransfer in Gesellschaft und Wirtschaft und stärken so den Wissenschafts- und auch den Wirtschaftsstandort Bayern. Dennoch ist ein Ausbau der Grundausstattung gegenüber der Drittmittelfinanzierung auch im Sinne der Wissenschaftsfreiheit notwendig.

7. Rede- und Meinungsfreiheit

Rede- und Meinungsfreiheit ist ein Grundrecht und eine wesentliche Säule der Demokratie, die gerade die Hochschulen vorleben müssen. Demokratiefeindlichen Äußerungen treten die Hochschulen angemessen und faktenbezogen entgegen.

8. Gleichstellung und Diversität

Der LWB begrüßt die im Gesetz vorgesehenen Regelungen des Kaskadenmodells. Für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis sind aber auch partnerschafts- und familienfreundlichere Karrierewege und Arbeitsbedingungen mit mehr Verlässlichkeit unverzichtbar (vgl. 11).

Angesichts des sehr niedrigen Frauenanteils in der Professorenschaft ist Frauenförderung unerlässlich. Diversität darf sich aber nicht nur darauf konzentrieren. Vielmehr sollte man auch an Diverse denken. Auch die stärkere Unterstützung für Personen mit bildungsfernen Hintergründen durch die Hochschulen ist sowohl für diese

Personen wie auch für die Gesellschaft essentiell. Dies kann z.B. durch Beratungsangebote, bessere Finanzierung beim Nachwuchs und stärkere Berücksichtigung von persönlichen Hintergründen bei der Stellenvergabe passieren. Auch für das wissenschaftsstützende Personal muss weiterhin ein*e Gleichstellungsbeauftragte*r vorgesehen sein.

9. Studierende, studentische Selbstverwaltung

Der LWB begrüßt nachdrücklich die Einführung des Landesstudierendenrats.

10. Interne Governance und Partizipation

Hochschulen wie auch moderne kreative Unternehmen gedeihen, wenn sie sich auf motivierte Mitarbeitende stützen können, die sich einbringen können und sich mit ihrer Einrichtung identifizieren. Gleichzeitig brauchen Leitungen auch angemessenen Gestaltungsspielraum. Ein ausgewogenes Kräfteverhältnis zwischen Leitung und Mitarbeitenden ist deshalb ein, wenn nicht sogar der zentrale Faktor für den Erfolg. Hochschulen sollten so auch ein Vorbild gelebter Demokratie darstellen.

In diesem Punkt sehen wir erheblichen Nachsteuerungsbedarf.

Intendiert ist größtmögliche Gestaltungsfreiheit für die Hochschulen. Dies ist unterstützenswert. Dennoch gibt es eine Reihe bewährter Lösungsstrategien und effektiver Einrichtungen wie beispielsweise Ausschüsse, die nicht verzögern, sondern für den Hochschulbetrieb unterstützend wirken. Sie sind nicht mehr im Gesetz geregelt oder in ihren Möglichkeiten deutlich beschnitten worden. Ein pauschales Streichen des entsprechenden Blocks von Artikeln im Hochschulgesetz mag einfach sein, ist aber nicht zielführend. Dies betrifft folgende Anliegen:

Mittelbauvertretung:

Nach dem Bericht der Bundesregierung zum wissenschaftlichen Nachwuchs (BUWIN) trägt der Mittelbau fast 80% der universitären Lehre und leistet als ein Träger der Wissenschaft wahrscheinlich einen ähnlichen Anteil an der Forschung. Ohne die Kreativität und das Engagement des Mittelbaus – in Zusammenwirken mit der Professorenschaft, den Studierenden und auch des wissenschaftsstützenden Personals – wäre die Spitzenstellung der bayerischen Hochschulen undenkbar. In vielen Fällen des fortgeschrittenen Nachwuchses (viele Postdocs, Privatdozent*innen, Nachwuchsgruppenleitungen, apl-Professuren, usw.) erfolgt dies zumindest de facto auch eigenständig. Unstrittig ist wohl auch, dass der Mittelbau den Löwenanteil der akademischen Verwaltung an den Universitäten trägt und sich mit breiter und tiefer Sachkenntnis einbringen kann. Dies hat er in der Vergangenheit mit vielen konstruktiven Vorschlägen unter Beweis gestellt. Dennoch sehen wir die Sicherung der Beteiligung massiv beschnitten.

- Beteiligung an Leitungen: Art 19 (5) Satz 3 aktuelles HSChG sieht vor: "...bei einer mindestens aus drei Personen bestehenden kollegialen Leitung soll ein Mitglied aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestellt werden...". Dies hat sich sehr bewährt, löst aber trotzdem oft Diskussionen aus. Eine Übernahme dieser Regelung ist sachdienlich, wirkt befriedend und ist daher zwingend.
- Vertretung: Bisher sah das HSChG in Art. 36 Konvente der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten vor. Es fehlt jegliche Regelung zur institutionalisierten Vertretung unserer Statusgruppe. Die Konvente werden optional, es besteht die Gefahr, dass ihr Stellenwert sinkt. Das Engagement der dort ehrenamtlich tätigen Kolleg*innen wird potentiell erschwert, ihre Wertschätzung durch den Gesetzgeber sinkt. Für den Mittelbau an den Universitäten ist eine gesetzliche Verankerung notwendig, auch für den im Aufbau befindlichen Mittelbau an den HaWs wäre sie sicherlich sehr hilfreich. Angesichts dieser Situation ist auch eine gesetzliche Verankerung des LWB als Landesmittelbauvertretung – ähnlich wie bei den Studierenden – notwendig.

Analoges gilt auf Hochschulebene für das wissenschaftsstützende Personal und für die Studierendenvertretungen.

Grundordnung:

Die Grundordnung stellt die „Verfassung“ einer Hochschule dar. Sie sollte auf breite Akzeptanz stoßen. Ihre Erstausgestaltung muss damit unter adäquater Einbindung der Vertreter*innen aller Statusgruppen und nicht allein durch die Hochschulleitung erfolgen. Dies kann zum Beispiel durch eine Arbeitsgruppe des Senats mit einigen externen Hochschulratsmitgliedern und einigen Mitgliedern der Hochschulleitung geschehen.

Wir begrüßen nachdrücklich die Regelung, dass die Grundordnung von einer doppelten Mehrheit des Hochschulrats und seiner internen Mitglieder beschlossen werden muss (Art. 30). Ein Vorschlagsrecht zur Grundordnung darf aber nicht nur beim Präsidenten liegen, sondern sollte jedem Mitglied des Hochschulrats zustehen.

Hochschulrat:

Nach wie vor wird die Hochschulleitung vom Hochschulrat und damit durch ein Gremium gewählt und de jure kontrolliert, das zur Hälfte von ihr selbst vorgeschlagen wurde. Der Hochschulrat tagt selten und wird de facto größtenteils von der Hochschulleitung informiert. Dies ist eine mehr als fragwürdige Regelung. Die Findung der externen Mitglieder könnte z.B. durch eine Findungskommission aus Leitern der akademischen Selbstverwaltungseinheiten (bisher Dekan*innen) und Senator*innen unter angemessener Beteiligung der Statusgruppen im Benehmen mit der Hochschulleitung stattfinden.

Ebenso wie für die Beschlussfassung der Grundordnung sehen wir für die Wahl des Präsidiums eine doppelte Mehrheit der gewählten, hochschulangehörigen Mitglieder wie des gesamten Hochschulrats als unverzichtbar an.

Senat:

Der Senat ist das einzige, demokratisch unmittelbar legitimierte zentrale Gremium der Hochschule. Er vereint die Expertise aller Statusgruppen und aller Fächer einer Hochschule in einzigartiger Breite und Tiefe. Er ist deshalb am besten in der Lage, nicht nur zu beraten, sondern in manchen Punkten auch zu entscheiden. Der Senat leistet dabei einen Beitrag, den weder die bisherigen Fakultätsräte noch die Hochschulleitungen unter allen zu berücksichtigenden Gesichtspunkten leisten können. In der Regel sind dies auch Punkte (gerade bei Studiengängen), die die Lebensumstände sehr vieler Personen betreffen. Eine Behandlung im Senat verzögert die Abläufe nur wenig, Schnelligkeit der Verfahren allein darf hier nicht ausschlaggebend sein.

Bereits bei der letzten Hochschulnovelle 2006 wurden seine Kompetenzen zu Gunsten von Hochschulleitung und Hochschulrat massiv beschnitten. Eine weitere Beschneidung hätte auch zur Folge, dass die Motivation zur Beteiligung weiter sinken würde. Wir lehnen eine weitere Beschneidung ab.

Der Senat soll weiterhin Anträge auf Einrichtung von Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs sowie entsprechenden Einrichtungen, sowie Vorschläge für die Bestellung von Honorarprofessor*innen beschließen. Insbesondere muss er wie bisher auch Vorschläge für die Einrichtung, Änderung und Aufhebung von Studiengängen beschließen, nicht der/die Präsident*in. Auch eine Einbindung des Senats bereits in die Genese der Zielvereinbarungen als zukünftig zentrales Steuerungsinstrument ist unverzichtbar.

Außerdem sollten landesweite Regelungen faire Beteiligungen der Statusgruppen sicherstellen. 50%+1 Person für die Professorenschaft halten wir mit Rücksicht auf schlanke Strukturen für verfassungskonform und adäquat. Sehr hilfreich wäre es, bei Statusgruppen mit nur einer/m Vertreter*in die Stellvertretung als Gast einzuladen.

Hochschulleitungen:

Hochschulleitungen sollten genug Spielraum haben, um auch Veränderungen durchsetzen zu können. Diese Eigenverantwortung muss aber durch ein System vom Checks and Balances begleitet werden. Die Abwahlmöglichkeit durch die Professoren-schaft ist hier ein Ansatz. Es fehlt aber die Einbindung der anderen Statusgruppen, die ebenfalls massiv betroffen sind. Hochschulräte könnten dies leisten, müssten dafür aber deutlich näher an den Hochschulen arbeiten und öfters tagen, wie dies wohl auch an guten US-Universitäten umgesetzt ist. Auch das geringe interne Stimmgewicht ist schwierig. Senate haben unseres Erachtens dafür die Expertise. Man könnte z.B. eine Abwahlmöglichkeit auch über die Senate, ggf. zusätzlich über eine entsprechende Majorität im Hochschulrat vorsehen.

Wir vermissen eine Regelung zur Amtszeit und zur Wiederwählbarkeit. In der vorgesehenen Konstellation läuft man Gefahr, in sehr statische Zustände zu verfallen, die dann auch nötige Innovation behindern können. Wir halten deshalb eine Amtszeitbegrenzung von 12 Jahren für Präsident*innen und Vizepräsident*innen für nötig.

Ausschüsse:

Ausschüsse zu einzelnen Themenbereichen wie Studium und Lehre, Verwendung von Studienzuschüssen, Forschung und Nachwuchs, Strategie und Planung oder zur Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens bündeln Expertise in diesen Bereichen. Sie unterstützen, beraten und entlasten die Hochschulleitung. Sie sind letztlich auch ein Instrument, zumindest im Ansatz Balance im System zu verwirklichen. Bedauernswerterweise finden sie sich im Gesetz nicht wieder. Ihre grundsätzliche Einrichtung für wesentliche Bereiche sollte vorgesehen werden. Die Detailausrichtung könnte den Hochschulen überlassen werden.

Akademische Selbstverwaltungseinheiten:

Eine Vertretung der akademischen Selbstverwaltungseinheiten in einem zentralen Organ (bisher: Erweiterte Hochschulleitung) ist im Gesetzesentwurf nicht mehr vorgesehen, Sie hat sich sehr bewährt, ebenso die dortige Einbindung der nicht-professoralen Statusgruppen für einen besseren Informationsfluss. Man könnte über die Möglichkeit einer Verschmelzung mit dem Senat nachdenken, sollte dies den Hochschulen aber freistellen.

Die Leitungen dieser Einheiten, die diese ja vertreten, sollten gewählt und nicht ernannt werden. Für die Einheiten selbst würde eine Deckelung der Hochschullehrerschaft auf 50%+1 Person für ein ausgewogenes Verhältnis der Stimmgewichte sorgen. Gerade in manchen Fakultätsräten wird der professorale Anteil durch Dekane, Prodekanen und Studiendekane als gesetzte, trotzdem stimmberechtigte Mitglieder sehr vergrößert.

Konsequenzen:

Das Fehlen von adäquaten Möglichkeiten zur Partizipation wird unseres Erachtens zu weniger Transparenz, zu Ausgrenzung und zu Frustration führen. Motivationsverlust und innere Emigration werden wahrscheinlich häufig folgen. Die Attraktivität und Leistungsfähigkeit der Hochschule als Arbeitgeberin läuft Gefahr zu sinken, ebenso als akademische Heimat für ihre Mitglieder. Mit den schwindenden Beteiligungsmöglichkeiten verliert sie wesentlich den Vorbildcharakter hinsichtlich Demokratie. Es wird in einigen Jahren zunehmend schwieriger werden, erfahrene Personen für die Hochschulleitungen zu finden.

11. Beschäftigungsbedingungen, insb. in Mittelbau und Wissenschaftsmanagement

Der LWB begrüßt mit allem Nachdruck, dass die Dienstherrenschaft für die Hochschulbediensteten beim Freistaat Bayern verbleibt. Wir begrüßen im Gesetzesentwurf aber auch weitere umfangreiche Verbesserungen für den Mittelbau.

Karrierezentren unterstützen die Karriereentwicklung innerhalb der Hochschulen wie auch in Richtung von Wirtschaft und Gesellschaft. Sie fördern entsprechende Verbindungen und vermehren den Transfer. Sie helfen, Karrieresackgassen zu vermeiden,

und schaffen für die vielseitigen Aufgaben innerhalb und außerhalb der Hochschulen qualifiziertes Personal. Hierfür müssen sie angemessen ausgestattet werden.

Die Etablierung der Nachwuchsgruppenleitung sorgt für verlässliche Verhältnisse für die Betroffenen und schafft einen neuen, attraktiven Karriereweg.

Die Nachwuchsprofessur eröffnet bessere Möglichkeiten der Personalgewinnung an den HaWs.

Tenure-Track-Professuren schaffen mehr Verlässlichkeit. Es ist allerdings besonders darauf zu achten, diese vorrangig mit jüngeren Personen zu besetzen. Sonst würde sich der Zeitraum der befristeten Beschäftigung noch weiter ins 5. Lebensjahrzehnt verlängern.

Weitere Vorschläge:

In Ergänzung zur Nachwuchsprofessur regen wir an, die Abordnungsmöglichkeiten zwischen Universitäten und HaWs wie auch zwischen Schulen und Hochschulen zu erleichtern, um auch diesen Transfer weiter auszugestalten.

Essentiell für attraktive Beschäftigungsbedingungen für alle Bediensteten sind ihren Aufgaben gewachsene Leitungen. Als unverzichtbar sehen wir deshalb Angebote, die den Hochschullehrkräftenachwuchs einerseits mit hochschuldidaktischen Angeboten unterstützen, andererseits ihn auch in noch stärkerem Maße leitungs- und teamfähig machen. Entsprechende Maßnahmen müssen von den Hochschulen angeboten werden. Einschlägige Erfahrungen oder Lehrgänge müssen bei Personalentscheidungen – gerade auch bei Berufungen – wesentliche Berücksichtigung finden. Dies wird sich im Umgang zwischen Studierenden, Mitarbeitenden und Professor*innen wie auch untereinander mehr als bezahlt machen.

Wesentlich sowohl für das wissenschaftliche wie auch das wissenschaftsstützende Personal sind Personalentwicklungspläne und eine adäquate Stellenstruktur. Dies umfasst Dauerstellen für Daueraufgaben, Entwicklungsmöglichkeiten, auch de jure-Übernahmen von de-facto schon Übernommenem, sowie eine angemessene Eingruppierung bzw. Stellenkegel nach transparenten Regeln. Gerade bei Neuausrichtung sollte das Personal mitgenommen werden und auch motiviert und bereit sein, sich den neuen Herausforderungen zu stellen. Die Karrierezentren können im gesamten Bereich wertvolle Dienste leisten. Funktionsstellen sollten im Regelfall größeren Einheiten zugeordnet sein und müssen gemäß ihrem Profil in transparenten Verfahren besetzt werden.

Spezielle Hinweise zu Promovierenden finden sich unter 16.

Lehrbeauftragte sollten in der Regel nicht für grundständige, permanent anfallende Lehre eingesetzt werden, hierfür sollten reguläre Stellen verwendet werden. Lehraufträge müssen angemessen vergütet werden. Wenn Lehrbeauftragte absehbar über mehrere Semester gebraucht werden, sollte der Lehrauftrag auch länger laufen.

12. Lehrdeputat

Der LWB sieht in der Flexibilisierung des Lehrdeputats eine Möglichkeit, auf neue Lehrformate und Situationen flexibel reagieren zu können. Gleichzeitig besteht aber die massive Gefahr, dass einzelne Personen ihre Lehre – auch an Abhängige – „wegschieben“. Hier sind Instrumente nötig, dies zu verhindern. Eines der Instrumente kann sein, dass Lehre im Regelfall nur innerhalb einer Statusgruppe verschoben werden kann. Auch ein auf fachlicher Ebene von den Betroffenen paritätisch besetzter Ausschuss ohne Überstimmungsmöglichkeit einzelner Gruppen kann das Problem eingrenzen. Bei Nicht-Einigung könnten der Senat oder die Hochschulleitung entscheiden, was dann eine gewisse Hemmschwelle darstellt. Reine Lehr- oder Forschungsprofessuren auf Dauer sehen wir kritisch.

13. Berufungsrecht

Der LWB hat keine Einwände gegen die Übertragung des Berufungsrechts auf die Hochschulen.

14. Studium und Lehre

Zur Zeit ist die maximale Immatrikulationsdauer für Promotionsstudierende 3 Jahre. Diese Dauer ist unrealistisch. Wir empfehlen dringend eine Orientierung an der Regelung der Befristung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (6 Jahre).

Bisher bekamen zügig Studierende bei Prüfungen einige Freischussmöglichkeiten (aktuelles HSchG Art. 61 (7)). Diese Regelung findet sich nicht mehr. Wir sehen sie als leistungsfördernd und befürworten ihre Aufnahme.

15. Akademische Weiterbildung

Akademische Weiterbildung wird im Sinne eines lebenslangen Lernens und zur Stärkung wissenschaftlicher Herangehensweisen zur Lösung vieler Fragestellungen an Bedeutung gewinnen. Professionelle Durchführung kann nur mit entsprechenden Schulungen und Ressourcen funktionieren.

16. Promotionsrecht

In allen Einrichtungen mit Promotionsrecht ist auf geordnete Verhältnisse zu achten. Promotionen müssen mit Betreuungsvereinbarungen unterlegt sein, verantwortliche Personen klar definiert sein. In Einrichtungen wie Graduiertenkollegs können auch kollegiale Betreuungen stattfinden. Individuelle Erwartungshorizonte verschaffen Sicherheit. Es ist auf ausreichende Finanzierungen und adäquate Arbeitszeiten und Promotionsdauern zu achten. Wir sehen die Finanzierung über geordnete, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge als vorrangig, auch die Promovierenden mit anderer Finanzierung sollten Gehör finden. Eine Anbindung an den Mittelbau halten wir auch in Absprache mit Vertretern der Betroffenen für sinnvoll.

17. Zukunft „kleiner Fächer“

Auch kleine Fächer sichern den Kulturstaat Bayern wesentlich. Insbesondere bei den Zielvereinbarungen muss darauf geachtet werden, dass sie überlebensfähig bleiben. Die entsprechenden Kriterien müssen den Fächerkulturen angemessen sein. Die reine Orientierung an manchen angelsächsischen Hochschulen ist nicht immer zielführend.

18. Soziale Infrastruktur

Der LWB begrüßt die Sozialpartnerschaft mit den Studentenwerken. Ein Outsourcing an private Träger mit prekären Beschäftigungsverhältnissen lehnen wir ab.