

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //

Stellungnahme

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zur Anhörung mit dem Thema

Reform des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG)

im Ausschuss für Wissenschaft und Kunst

des Bayerischen Landtags

am 14. Oktober 2020 in München

vorgelegt von

Dr. Eduard Meusel

Sprecher des Landesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung
der GEW Bayern

München, 06. Oktober 2020

0. Vorbemerkung

Mit den folgenden Ausführungen nimmt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im Rahmen der Anhörung vor dem Ausschuss für Wissenschaft und Kunst am 14. Oktober 2020 Stellung zur geplanten Reform des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG). Nach einer grundsätzlichen Einschätzung – insbesondere zu einer vermeintlichen Umgestaltung des BayHSchG nach dem Leitbild der sogenannten ‚unternehmerischen Hochschule‘ (s. u. Punkt 1) – folgen die spezifischen Antworten auf die im Fragenkatalog vom 29. Juli 2020 gestellten Fragen (s. u. Punkt 2). Unter Punkt 3 finden sich weiterführende und vertiefende Informationen zu Positionen und Materialien, die die GEW in der jüngeren Vergangenheit zu diesem Themenkomplex erarbeitet hat.

Die GEW bedankt sich für die Einladung vor den Ausschuss und trägt mit der Stellungnahme gerne dazu bei, die Situation der an bayerischen Hochschulen Beschäftigten und aller wissenschaftlich tätigen Kolleg*innen sowie Studierenden nachhaltig zu verbessern.

1. Grundsätzliche Einschätzung

Der mit der Tagesordnung für die Ausschusssitzung am 29. Juli 2020 vorgelegte Fragenkatalog suggeriert durch einen Großteil der darin enthaltenen Fragen eine Umgestaltung des BayHSchG im Sinne des Leitbilds der sogenannten ‚unternehmerischen Hochschule‘. Eine derartige Umgestaltung des BayHSchG hält die GEW unter anderem aus zwei grundsätzlichen Gesichtspunkten heraus für höchst problematisch.

Erstens: Das Leitbild der ‚unternehmerischen Hochschule‘ stellt eine **Gefährdung für die reiche Fächervielfalt** dar, durch die sich die deutsche und insbesondere die bayerische Hochschullandschaft im internationalen Vergleich auszeichnen. Der Wandel hin zu immer mehr Drittmittelforschung in den letzten Jahrzehnten hat gerade vielen kleineren geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern erheblich zugesetzt.¹ Diese Fächer sind häufig zu klein, als dass sie sich im unternehmerischen Wettbewerb gegenüber größeren Fachdisziplinen langfristig behaupten könnten. Für die **Diversität der deutschen bzw. bayerischen Wissenschaftslandschaft** sind diese Fächer gleichwohl von grundlegender Bedeutung und gleichermaßen essentiell für eine jede **moderne trans- sowie interdisziplinäre Forschung** – auch **im internationalen Kontext**. Aus diesen Gründen bedürfen sie einer **besonderen Förderung** und eines **besonderen Schutzes durch die öffentliche Hand**, beispielsweise durch eine ausreichend **hohe Grundfinanzierung** der Hochschulen. Eine weitere Umgestaltung des BayHSchG nach einem unternehmerischen Leitbild würde den Druck einer externen Finanzierung noch mehr erhöhen und damit den Existenzkampf vieler Geistes- und Sozialwissenschaften weiter verschärfen. Als Ergebnis stünden eine einseitige Wissenschaftslandschaft sowie der Verlust an Kompetenzen ausgerechnet in Fachbereichen, in denen man sich in den letzten Jahren den Ruf wissenschaftlicher Exzellenz erworben hat. Überlebensfähig wären fast nurmehr all diejenigen Fächer, die aktuell ohnehin bereits auf eine vergleichsweise gesicherte Finanzierung zurückgreifen können und deren wissenschaftliche Ergebnisse auf einen ersten Blick ökonomisch verwertbar erscheinen, namentlich vor allem die Hochtechnologie- und MINT-Fächer.²

¹ Aus diesem Grund sieht sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seit mehreren Jahren dazu angehalten, speziell die sogenannten ‚Kleinen Fächer‘ mit verschiedenen Programmen zu fördern: man vgl. etwa <https://www.bmbf.de/de/kleine-faecher-grosse-potentiale-3261.html>, <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-2604.html> sowie das Übersichtsportal <https://www.kleinefaecher.de/>.

² Es sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass die Hochtechnologie- und MINT-Fächer unter anderem durch die *Hightech Agenda* (vgl. <https://www.bayern.de/hightech-agenda-bayern/>) sowie den Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken* (vgl. die Verpflichtungserklärung Bayerns: <https://www.gwk->

Zweitens: Es steht zu befürchten, dass die Umgestaltung der bayerischen Hochschulen bei einer Reform des BayHSchG nach dem Paradigma der ‚unternehmerischen Hochschule‘ nicht im Sinne einer modernen betriebswirtschaftlichen Unternehmensstruktur erfolgt, sondern vor allem eine **einseitige Stärkung der Hochschulleitungen** zur Folge hat. Die faktisch bereits schwach ausgeprägten Mitbestimmungsmöglichkeiten von Beschäftigten- und Personengruppen, die strukturell an den bayerischen Hochschulen ohnehin unterrepräsentiert sind (z. B. Studierende, Wissenschaftler*innen, Lehrbeauftragte), würden so noch weiter geschwächt. Dies würde angesichts der bekannten und höchst prekären Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau³ in einer **Vertiefung der Kluft unter den Wissenschaftler*innen** – befristet Beschäftigte ohne substantielle Mitbestimmungsmöglichkeiten auf der einen, fest angestellte Professor*innen mit weitreichenden Entscheidungsbefugnissen auf der anderen Seite – resultieren, welche aus Sicht der GEW ein großes Konfliktpotential beinhaltet und eine potentielle Gefahr für den ‚Unternehmenserfolg‘ (d. h. die Erfüllung der im BayHSchG verankerten Aufgaben einer Hochschule) darstellt. Nimmt man die Umgestaltung der Hochschulen nach dem Vorbild betriebswirtschaftlicher Unternehmen ernst, wären zudem noch **andere gesetzliche Grundlagen weitreichend zu reformieren**. So sollte etwa analog zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der Folge auch das **Bayerische Personalvertretungsgesetz (BayPVG)** fortan die vollumfängliche Vertretung sämtlicher Beschäftigtengruppen durch den Personalrat erlauben.⁴ Gleichmaßen gälte es, in den Kontrollgremien eine **paritätische Sitzverteilung** sicherzustellen, wie es das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (MitbestG) für den Aufsichtsrat in betriebswirtschaftlich organisierten Unternehmen vorschreibt. Im Zuge einer solchen Umgestaltung der Hochschulen wäre freilich auch ein Stück weit der arbeitsrechtliche Sonderstatus, dem wissenschaftliche Tätigkeiten nach aktueller Rechtslage unterliegen, in Frage zu stellen, insbesondere inwieweit das Wissenschaftszeitvertragsgesetz überhaupt noch Anwendung auf eine unternehmerisch organisierte Hochschule finden kann.

Grundsätzlich steht die GEW dem Leitbild der ‚unternehmerischen Hochschule‘ kritisch gegenüber. Sie begreift **Wissenschaft als eine gemeinggesellschaftliche Aufgabe** und setzt sich daher für eine **demokratisch strukturierte Hochschule** ein, an der alle am wissenschaftlichen Prozess Beteiligten – von den Studierenden bis hin zu den Professor*innen – in gleichem Maße auch in die institutionellen Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Das setzt nicht nur ein funktionierendes und gleichberechtigtes System der Mitbestimmung voraus, sondern ebenso ein weitestgehend hierarchiefreies und **kollegiales Miteinander in Studium, Lehre und Forschung**. Darüber hinaus übt nach Ansicht der GEW die Wissenschaft eine bedeutende **gesellschaftliche Kontrollfunktion** aus, die durch die Hochschulgesetzgebung sicherzustellen ist. Wissenschaft muss stets in die Lage versetzt sein, auch die aktuellen Lebenswelten kritisch zu hinterfragen und sie nicht nur zu reproduzieren.

Außerdem sei angemerkt, dass Bayern mit einer Novellierung des BayHSchG nach dem Leitbild der ‚unternehmerischen Hochschule‘ gänzlich dem Bundestrend zuwider handeln würde. Die letzten größeren Reformen von Hochschulgesetzen, die unternommen wurden – beispielsweise in Thüringen oder Berlin, teilweise auch in Baden-Württemberg –, zielten eher auf eine Stärkung der demokratischen Strukturen der Hochschulen ab und waren zudem Ergebnis eines **längeren, offenen und mit allen Beteiligten gleichberechtigt geführten Dialogprozesses**. Ein ähnlich offenes, auf größtmögliche Beteiligung angelegtes, demokratisches Vorgehen ist in Bayern bislang nicht zu beobachten gewesen.

bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/2_BY_Verpflichtungserklaerung.pdf) in Bayern bereits eine starke Förderung erfahren. Gleichwertige Programme für die Geistes- und Sozialwissenschaften fehlen.

³ Vgl. etwa die im *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* (<https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>) ausgewiesene Befristungsquote von 93%.

⁴ Aktuell werden bisher beispielsweise die Wissenschaftler*innen durch §78 Abs. 1 BayPVG größtenteils von der Vertretung durch den Personalrat ausgenommen.

2. Antworten zu den einzelnen Fragenkomplexen

I. Grundsätzliche Fragen

1. Was soll und kann ein neues Hochschulgesetz überhaupt leisten?

Ein Hochschulgesetz soll die **Rahmenbedingungen** für die gesamtgesellschaftlichen Aufgaben „*der Pflege und der Entwicklung der Wissenschaften und der Künste durch Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat*“ (§2 Abs. 1 Hochschulrahmengesetz [HRG]) vorgeben.⁵ Damit die Hochschulen diese Aufgaben erfüllen können, „*hat der Staat durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür zu sorgen, daß das Grundrecht der freien wissenschaftlichen Betätigung soweit unangetastet bleibt, wie das unter Berücksichtigung der anderen legitimen Aufgaben der Wissenschaftseinrichtungen und der Grundrechte der verschiedenen Beteiligten möglich ist*“.⁶

Der Aspekt der „freien wissenschaftlichen Betätigung“ ist also zentral für die Ausgestaltung der Organisation der Hochschulen und muss, wie das Bundesverfassungsgericht explizit hervorhebt, dafür sogar das Hauptkriterium markieren:

„Kriterium für eine verfassungsgemäße Hochschulorganisation kann hier nur sein, ob mit ihr „freie“ Wissenschaft möglich ist und ungefährdet betrieben werden kann.“⁷

Die freie und unabhängige Wissenschaftsausübung ist vor allem elementare Voraussetzung für die **gesellschaftliche Kontroll- und Mitgestaltungsfunktion** der Wissenschaft und damit der Hochschulen. An den Hochschulen muss Wissenschaft so ausgeübt werden können, dass sie gesellschaftliche Entwicklungen reflektieren und bei Bedarf auch zu deren Korrektur beitragen kann, sie nicht allein reproduziert. Durch die Organisationsform der Hochschulen muss also sichergestellt werden, dass Wissenschaft außerhalb der in der Gesellschaft vorhandenen hegemonialen Tendenzen betrieben werden kann. Genau aus diesem Grund ist eine Ausgestaltung der Hochschulen nach unternehmerischem Vorbild höchst kritisch zu sehen. Denn indem man die Hochschulen einem betriebswirtschaftlichen Paradigma und entsprechenden Prinzipien unterwirft, beraubt man sie der Möglichkeit – die vielmehr eine Notwendigkeit ist –, den wissenschaftlichen Prozess außerhalb eines solchen Diskursrahmens zu führen.

Darüber hinaus ist durch eine Hochschulgesetzgebung sicherzustellen, dass allen Mitgliedern der Gesellschaft gleichermaßen der **Zugang zu hochschulischer Bildung und Forschung offen** steht und sich alle gleichermaßen an deren **Weiterentwicklung** beteiligen können. Auch wenn sie über die Grenzen der Gesellschaft hinaus denken sollen, stellen Hochschulen selbst einen elementaren Teil der Gesellschaft dar. Sie können und sollen daher **Abbild der Gesellschaft** sein und in ihnen soll sich die gesamte **gesellschaftliche Vielfalt** wiederfinden.

Hinsichtlich der internen Organisation der Hochschulen gilt es, **demokratische Strukturen** zu schaffen und **umfangreiche Mitbestimmungsmöglichkeiten** einzurichten. So können Hochschulen zentrale Wirkungsstätten der Demokratie sein und damit ein Vorbildfunktion auch für andere Teile der Gesellschaft ausüben. Wie dieses Miteinander konkret aussehen soll, hat ebenfalls schon das Bundesverfassungsgericht ausformuliert:

„Es müssen ferner die Interessen der verschiedenen Hochschulangehörigen, der Wissenschaftler, ihrer Mitarbeiter und der Studenten sowie der übrigen Bediensteten miteinander abgestimmt und koordiniert werden. Sie alle müssen sich – bedingt durch das Zusammenwirken mit den anderen Grundrechtsträgern und mit Rücksicht auf den Ausbildungszweck der Universität – Einschränkungen gefallen lassen.“⁸

⁵ Vgl. ebenso das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 29.05.1973 (sogenanntes ‚73er-Urteil‘, BVerfGE 35, 79), insbesondere Abschnitt C. II. 2. a).

⁶ BVerfGE 35, 79 C. II. 2. b).

⁷ BVerfGE 35, 79 C. III. 1.

⁸ BVerfGE 35, 79 C. IV. 1.

Neben diesen Kernaufgaben kann ein Hochschulgesetz aber auch die **Teilhabe unterschiedlicher Gruppen** der Gesellschaft und damit den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt fördern, indem darin etwa Regelungen zur **Chancengleichheit** oder zur **Gleichstellung der Geschlechter** aufgenommen werden. Wichtig für die Akzeptanz der Organisationsform ‚Hochschule‘ wird auch sein, der Öffentlichkeit **vollständige Transparenz** über sämtliche Prozesse an einer Hochschule zu gewähren, was von Fragen der Mittelvergabe (Stichworte: Drittmittelregister, Friedenspostulate etc.) bis hin zu Personalentscheidungen reichen kann.

2. Welche Erfahrungen gibt es bereits mit Hochschulrechtsreformen in anderen Bundesländern? Ist bekannt, ob Hochschulrechtsnovellen infolge von Gerichtsentscheidungen schon wieder zurückgenommen oder geändert werden mussten? Oder ob es wegen anderer Regelungen zu Gerichtsverfahren gekommen ist, etwa bei Eignungsfeststellungsverfahren oder neuen Aufgabenbeschreibungen einzelner Hochschularten? Welche Schlussfolgerungen sollte man daraus für die Hochschulrechtsreform in Bayern ziehen?

In den letzten Jahren wurden wiederholt Hochschulgesetzesnovellen insbesondere vor Landes- und Bundesverfassungsgerichten erfolgreich angegriffen, so dass Anpassungen seitens des Gesetzgebers notwendig wurden. Diese betrafen fast ausschließlich das **Verhältnis zwischen den Mitbestimmungs- und Kontrollrechten der Grundrechtsträger*innen und den Hochschulleitungen**.

Die wichtigsten Urteile der letzten zehn Jahre sind folgende:

- Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 20. Juli 2010 (1 BvR 748/06) zum Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG);
- Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Juni 2014 (1 BvR 3217/07) zum Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG);
- Urteil des Landesverfassungsgerichts Baden-Württemberg vom 14. November 2016 (1 VB 16/15) zum Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG, BW).⁹

Alle drei Urteile verfolgen dabei den Grundsatz, dass eine **einseitige Stärkung der Leitungsorgane** einer Hochschule **nicht verfassungskonform** ist, sofern nicht den mit Hochschullehrer*innen besetzten Vertretungsgremien ausreichend Mitwirkungs- und Kontrollkompetenzen zur Verfügung stehen. Insbesondere die **Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Leitungsorgans** müssen **in der Hand der gewählten Selbstverwaltungsorgane**, insbesondere der gewählten Vertreter*innen aus der Gruppe der Hochschullehrer*innen liegen.¹⁰ Im Urteil des Landesverfassungsgerichts Baden-Württemberg heißt es wörtlich:

„Je mehr, je grundlegender und je substantieller wissenschaftsrelevante personelle, sachliche und finanzielle Entscheidungsbefugnisse dem kollegialen Selbstverwaltungsorganen und damit den dort vertretenen Hochschullehrern entzogen und einem Leitungsorgan zugewiesen sind, desto stärker muss im Gegenzug die Mitwirkung des Selbstverwaltungsorgans und der dort vertretenen Hochschullehrer an der Bestellung und Abberufung der Mitglieder dieses Leitungsorgans ausgestaltet sein.“¹¹

Es sei angemerkt, dass die im damaligen Landeshochschulgesetz von Baden-Württemberg erfolgreich angegriffenen Regelungen hinsichtlich der Kompetenzhäufung zu Gunsten der Hochschulleitung und dem Hochschulrat selbst noch hinter den aktuellen Regelungen des BayHSchG¹² zurückstanden. Eine **weitere Stärkung der Hochschulleitung sowie des Hochschulrates**, wie sie die bayerische

⁹ Außerdem wurde gegen das Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) von 2018 Verfassungsklage eingereicht. Ein Urteil darüber steht aber noch aus.

¹⁰ Es sei an dieser Stelle nur nebenbei darauf hingewiesen, dass bis heute die Frage, wer Grundrechtsträger nach Art. 5 Abs. 3 GG sei, ebenso wenig abschließend geklärt ist, wie die Frage, wer zur Gruppe der Hochschullehrer zu rechnen sei.

¹¹ VerfGH Baden-Württemberg 1 VB 16/15 E. I.

¹² Dies betrifft insbesondere Art. 20 und 21 BayHSchG.

Staatsregierung anstrebt,¹³ ist daher nicht nur aus politischer, sondern vor allem auch aus verfassungsrechtlicher Sicht **höchst bedenklich**. Die Schlussfolgerung für eine Novellierung des BayHSchG kann daher nur sein, mit einer grundrechtskonformen Reform des Gesetzes massiv die **Demokratisierung der Hochschulen** voranzutreiben und allen Statusgruppen eine **angemessene Repräsentation in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung** zu gewähren. Wie das ThürHG zeigt, kann dies weitestgehend sogar durch die Etablierung einer Viertelparität in den Gremien geschehen (s. u. zu V. 4.). Über die Vorteile einer möglichst fundamentalen Mitbestimmung aller Statusgruppen auch hinsichtlich hochschulstrategischer Fragen wird noch an anderer Stelle zu sprechen sein (s. u. zu V. 1.).

Ein gerichtliche Entscheidung, die zumindest im weiteren Sinne die Hochschulgesetzgebung berührt, ist das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Berlin-Brandenburg vom 05.06.2018 (7 Sa 143/18), nach dem **studentische Hilfskräfte** nur dann nach §6 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) befristet werden können, sofern sie auch tatsächlich wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen, nicht aber nur **mit technischen oder verwaltungsmäßigen Tätigkeiten** betraut sind. Werden von ihnen keine wissenschaftlichen Dienstleistungen erbracht sind die studentischen Hilfskräfte außerdem **entsprechend der Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)** zu beschäftigen und zu bezahlen. Von einer bundesweiten Geltung dieses Urteils darf ausgegangen werden, da lediglich auf das WissZeitVG und den TV-L Bezug genommen wird. In Bayern übernehmen studentische Hilfskräfte sehr häufig faktisch oft die Aufgaben von Sekretariatsstellen oder Aufsichtsposten in Bibliotheken. Dies darf als eine Unterwanderung des Tarifvertrags verstanden werden. Entsprechend wäre eine abschließende **Regelung des Aufgabenspektrums bei wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten** im Rahmen einer Novelle des BayHSchG ebenso angebracht wie eine **klare Aufgabenbeschreibung der studentischen Hilfskräfte** in einem entsprechenden Hochschulpersonalgesetz.

3. Wie wichtig ist es, das Hochschulgesetz in regelmäßigen Abständen zu evaluieren? In welchem Turnus sollte dies erfolgen?

Ein Hochschulgesetz gibt die Rahmenbedingungen vor, nach denen sowohl Studium und Lehre als auch Forschung an den Hochschulen organisatorisch ausgestaltet sein sollen, um bestmöglich die Aufgabe der Ausübung einer ‚freien Wissenschaft‘ erfüllen zu können (s. o. zu I. 1.). Die Hochschulen sind zur Einhaltung der im Hochschulgesetz verankerten Regelungen gebunden. Nicht soll umgekehrt das Hochschulgesetz nur nach Maßgabe der Hochschulen ausgestaltet sein. Es ist wichtig hervorzuheben, dass eine Hochschulgesetzgebung aus einem gesamtgesellschaftlichen politischen Prozess heraus erwachsen muss und nicht Resultat eines allein ‚wissenschaftsintern‘ geführten Diskurses sein darf. Das schließt explizit die Möglichkeit mit ein, dass bestimmte Regelungen des Hochschulgesetzes durchaus den Interessen der Hochschulen entgegenstehen können, insbesondere dann, wenn hinter ihnen ein größeres gesellschaftliches Interesse besteht.

Entsprechend sollte eine Evaluation nicht in erster Linie überprüfen, ob das Hochschulgesetz den häufig von Hochschulen formulierten Anforderungen genügt, sondern vor allem **ob die Hochschulen die im Hochschulgesetz verankerten Rahmenbedingungen ordnungsgemäß umsetzen** und als wie wirkungsvoll sich die darin getroffenen Maßnahmen erweisen. Eine derartige Überprüfung wäre begrüßenswert. Jedoch besteht eine gewisse **Unklarheit über die Kriterien** (z. B. Demokratisierung, Studienqualität, Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen) und **die zu Grunde liegenden Zielvorstellungen**, an Hand derer eine entsprechende Evaluation durchzuführen wäre; diese müssten in einem weiteren demokratischen Prozess noch definiert werden. Durchzuführen wäre eine derartige Evaluation **erst nach einem relativ langen Zeitraum**, da das Hochschulgesetz in die

¹³ Vgl. die Regierungserklärung zur *Hightech Agenda Bayern* (<https://www.bayern.de/hightech-agenda-bayern/>) sowie die Drucksache 18/8860 des Bayerischen Landtags.

grundlegende Struktur der Hochschulen und damit auch deren interne Organisations- und Entscheidungsprozesse eingreift.

II. Aufgabenbeschreibung

1. Welche Aufgaben sollen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Musik- und Kunsthochschulen haben? Sollen neue Aufgaben und Ziele in das Hochschulgesetz aufgenommen werden, ohne die Hochschulen zu überfrachten, und wenn ja, welche?

2. Welche Bedeutung hat die sog. ‚Third Mission‘ neben Lehre und Forschung für die Hochschulen? Sollte sichergestellt werden, dass Aktivitäten im Bereich ‚Third Mission‘ ein integraler Bestandteil der Hochschulstrategie und des hochschulischen Handelns sind? Wie kann dies geschehen?

Die Aufgaben der verschiedenen Hochschularten werden in §2 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) festgelegt. Neue Aufgaben dürfen den Hochschulen in den einzelnen Landesgesetzen nur soweit übertragen werden, sofern ‚sie mit den in Absatz 1 genannten Aufgaben zusammenhängen‘. Diese sind:

„Die Hochschulen dienen entsprechend ihrer Aufgabenstellung der Pflege und der Entwicklung der Wissenschaften und der Künste durch Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat. Sie bereiten auf berufliche Tätigkeiten vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden oder die Fähigkeit zu künstlerischer Gestaltung erfordern.“¹⁴

Als Aufgaben sind dort lediglich **„Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung“** sowie die **Vorbereitung auf „berufliche Tätigkeiten“** genannt. Eine neue Aufgabe, etwa im Sinne der sogenannten ‚Third Mission‘, explizit in ein Hochschulgesetz aufzunehmen erscheint daher überflüssig, zumal speziell der **„Wissens- und Technologietransfer“** bereits explizit als Aufgabe benannt ist (§2 Abs. 7 HRG, Art. 2 Abs. 5 BayHSchG). Insbesondere hinsichtlich einer engeren Verzahnung von Wissenschaft und Wirtschaft erlauben die in den bestehenden Gesetzesgrundlagen verankerten Aufgabenformulierungen ohnehin bereits **weitreichende Kooperationen und Interaktionen zwischen den Hochschulen und der Wirtschaft** (z. B. im Bereich der angewandten Forschung oder bei der Kooperation von Abschlussarbeiten). Es sei aber betont, dass gerade letztere gleichwohl **keine zentralen Aufgaben der Hochschulen** darstellen. Vielmehr sind die Hochschulen vorwiegend dem **gemeingesellschaftlichen Ziel der hochschulischen Bildung und Forschung** verpflichtet. Eine allzu enge Bindung an einzelne Unternehmen oder die strategische Ausrichtung auf wirtschaftliche Interessen würde diesem allgemeinen und öffentlichen Bildungs- und Forschungsauftrag entschieden zuwider laufen.

3. Sollte in das BayHSchG eine Schutznorm (bspw. in Art. 2 Abs. 3) aufgenommen werden, die den Schutz von Studierenden vor sexueller Belästigung und Diskriminierung im Hochschulkontext verankert und als explizite Aufgabe der Hochschulen definiert?

Aufgabe eines Hochschulgesetzes ist es, den im Grundgesetz (Art. 3 GG) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§1 AGG) verankerten **Schutz vor Diskriminierung** auf den Lern- und Arbeitsort Hochschule zu übersetzen. Hochschulen müssen sich verpflichtet fühlen, die **Diversität der gesamten Gesellschaft** abzubilden und diese zu schützen. Aus diesem Grund ist eine **entsprechende Schutznorm zwingend** in das BayHSchG aufzunehmen, jedoch **nicht allein vor sexueller Belästigung und Diskriminierung**, sondern **vor einer jeglichen Art der Diskriminierung**. Bereits das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Art. 1 Abs. 2 Satz 2; Art. 2 BayGlG) sowie das Bayerische Behindertengleichstellungsgesetz (Art. 9 Abs. 1 BayBGG) verpflichten sämtliche Einrichtungen der öffentlichen Hand dazu, eine Gleichstellung speziell von Frauen und Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Darüber hinaus wird in §15 der Musterrechtsverordnung für die

¹⁴ §2 Abs. 1 HRG.

Akkreditierung zur Zulassung von Studiengängen von den Hochschulen gefordert, dass sie „*Konzepte zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung der Chancengleichheit von Studierenden in besonderen Lebenslagen*“ vorlegen.¹⁵ Weitere Formen der Diskriminierung, gegenüber denen der Gesetzgeber seine Schutzfunktion ausfüllen sollte, betreffen neben anderen etwa die **Unterrepräsentation von Studierenden aus bildungsfernen Elternhäusern**, Studierenden und Beschäftigten **mit Migrationshintergrund** oder die **Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen** (z. B. Professuren).¹⁶

Neben der Aufnahme einer Schutznorm sollten zudem **unabhängige Anlaufstellen für die Anzeige von Belästigungs- und Diskriminierungserfahrungen** mit entsprechend umfangreicher Ausstattung eingerichtet werden. Ziel kann nur eine tiefgreifende Verankerung von Diversität in der hochschulischen Kultur sein.

4. Wie sind die Aufgaben von Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie Musik- und Kunsthochschulen in der bayerischen Hochschullandschaft zu beschreiben? Wie kann sichergestellt werden, dass jede Hochschule ihr je eigenes Potential bestmöglich entwickelt? Bedarf es dazu einer Differenzierung der hochschulgesetzlichen Regelungen?

An der bestehenden Aufgabenbeschreibung der Hochschulen sieht die GEW **keinen größeren Änderungsbedarf**. Um die fach- und häufig auch standortspezifischen Potentiale der Hochschulen besser zu nutzen, bedarf es keiner Differenzierung auf der Ebene des Hochschulgesetzes. Besondere Potentiale können auch mit Hilfe von auf die jeweiligen Hochschulen **spezifisch abgestimmten Hochschulverträgen oder (Finanzierungs-)Vereinbarungen** zwischen den Hochschulen und dem Staat gehoben werden.

Allerdings gibt es durchaus **Korrekturbedarf in der Ausgestaltung einzelner Hochschulformen**. So muss die Pflege und Vermittlung von Musik und Kunst als eine bedeutende gesellschaftliche Aufgabe begriffen und die Musik- und Kunsthochschulen entsprechend – auch durch gesetzliche Regelungen – abgesichert werden. Vor allem gilt es, das **Angebot einer musikalischen und künstlerischen Ausbildung sicherzustellen**, weswegen eine **gesetzlich verankerte Obergrenze für den Anteil der Lehre, der von nebenberuflichem Personal geleistet wird**, eingeführt werden soll. Die Hauptlast der Lehre muss auch von einem hauptamtlichen Personal getragen werden.

Auch die Rolle der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) muss aus Sicht der GEW gestärkt werden. Diese nehmen heute anders als noch vor einigen Jahren vielfältige und anspruchsvolle Aufgaben im deutschen Hochschulsystem wahr. Sie engagieren sich über die Ausbildung der Studierenden hinaus in der angewandten Forschung, der Fort- und Weiterbildung, im Wissenstransfer sowie zunehmend auch in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Entsprechend muss dort ein **zügiger Auf- und Ausbau des wissenschaftlichen Mittelbaus** verfolgt und begleitet werden, wobei darauf zu achten ist, dass ein solcher **nur im Rahmen einer aufgabenadäquaten Personalstruktur** stattfindet, die für Daueraufgaben in Lehre und Forschung auch **Dauerstellen** vorsieht. Darüber hinaus sollten die **Abschlüsse von HAWs denen von Universitäten gleichgestellt** werden, da sie dem gleichen Qualifikationsniveau entsprechen. Ein HAW-Bachelor muss daher den **Zugang zu Masterstudiengängen** an Unis, ein HAW-Master den **Zugang zur Promotion** eröffnen.

5. Brauchen Hochschulen ein neues Leitbild, neue Leitbilder? Welche?

Die Hochschulen müssen sich als Teil der Gesellschaft begreifen und allen Teilen der Gesellschaft entsprechend die Möglichkeit bieten, sich am wissenschaftlichen Prozess zu beteiligen. Dies könnte

¹⁵ <https://www.akkreditierungsrat.de/sites/default/files/downloads/2019/Musterrechtsverordnung.pdf>.

¹⁶ Aus dem Schutz vor Diskriminierung und dem Erhalt von Diversität im Hinblick auf Personen leitet sich auch der Schutz der Fächerdiversität an Hochschulen ab (s. u. zu III. 11.). Nur in einer Hochschullandschaft, die ein entsprechend diverses Bildungsangebot bereithält, können sich auch wirklich alle Teile der Gesellschaft wiederfinden.

unter dem Begriff der ‚**demokratischen Hochschule**‘ subsumiert werden. Hierbei handelt es sich nicht um ein neues Leitbild, sondern um eines, das lediglich einer **ordentlichen Umsetzung und Ausgestaltung** wartet.

6. Wie kann das Potenzial von Gründerinnen und Gründern an den Hochschulen besser genutzt werden und Unternehmensgründungen aus den Hochschulen heraus erleichtert werden? Inwieweit können und sollen Hochschulen unternehmerisch tätig werden, und in welchen Bereichen? Sollen Hochschulen Unternehmen gründen und können sich Hochschulen an privaten Unternehmen beteiligen? Inwieweit können/sollen Professoren in Zukunft unternehmerisch tätig werden?

Die Hochschulen dienen nach §2 Abs. 1 HRG „*der Pflege und der Entwicklung der Wissenschaften und der Künste durch Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat*“ und bereiten darüber hinaus „*auf berufliche Tätigkeiten vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden oder die Fähigkeit zu künstlerischer Gestaltung erfordern*“. Sie sind entsprechend nur insofern für Unternehmensgründungen zuständig, als sie ihren Studierenden eine **möglichst gute Ausbildung** darbieten und sie **zielgerichtet auf die Aufgaben und Erfordernisse in der Wirtschaft** vorbereiten sollen. Der Akt der Unternehmensgründung muss sodann allein den Gründer*innen und ihrer unternehmerischen Initiative selbst obliegen. Eine **unternehmerische Beteiligung von Hochschulen** gilt es dagegen **entschieden zu untersagen**, da durch sie die gemeingessellschaftliche Aufgabe einer freien und unabhängigen wissenschaftlichen Ausbildung und Forschung in Gefahr gerät.

Bedenkt man außerdem, dass es Aufgabe des Staates ist, „*die Pflege der freien Wissenschaft und ihre Vermittlung an die nachfolgende Generation durch Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern*“,¹⁷ letztlich also den Hochschulen eine **angemessen hohe Grundfinanzierung** zur Verfügung zu stellen, ist die grundlegende Frage erlaubt, ob der Freistaat Bayern dieser Aufgabe denn noch nachkommt, wenn er die Hochschulen und ihre Mitglieder dazu anhalten will, sich zusätzliche Einnahmequellen und Mittel zu erschließen, mit denen möglicherweise in der Folge elementare und notwendige Aufgaben der Hochschulen finanziert werden sollen.

Ebenso gilt es, die **unternehmerische Tätigkeit einzelner Hochschulmitglieder**, namentlich der Professor*innen, entschieden **zu unterbinden**. Professor*innen besitzen in Bayern einen Beamtenstatus und stehen somit **in einem besonderen Verhältnis zum Staat**. Durch dieses Sonderrechtsverhältnis soll ihre Unabhängigkeit und ihre grundgesetzlich verbürgte Freiheit in Lehre und Forschung gewahrt werden. Eine enge Bindung an ein betriebswirtschaftliches Unternehmen würde der Logik dieses Sonderrechtsverhältnisses diametral entgegenlaufen.

Obgleich also das Modell einer unternehmerischen Hochschule bzw. die Beteiligung an betriebswirtschaftlichen organisierten Unternehmen auf Grund ihrer Unvereinbarkeit mit den Aufgaben der Hochschulen und der Wissenschaftsfreiheit abzulehnen ist, können gleichwohl **bestimmte Strukturen** sinnvoll sein, die eine **Überführung von angewandter Forschung in den Markt erleichtern**, insbesondere für Hochschulmitglieder, die ihre berufliche Zukunft nicht innerhalb des Wissenschaftssystems oder an den Hochschulen sehen. Solche Strukturen können beispielsweise im **Angebot einer Rechtsberatung und Unterstützung bei Antragsverfahren** oder der Schaffung einer **zentralen Anlaufstelle** (z. B. ‚Gründerbüro‘) liegen.

7. Wie wird die Wirksamkeit des Dualen Studiums in Bayern betrachtet? Sollte dies weiter ausgebaut werden?

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist die wachsende Nachfrage nach dualen Studiengängen zwar **grundsätzlich positiv** zu bewerten, denn gute Bildung entscheidet maßgeblich über die Berufs- und

¹⁷ BVerfGE 35, 79 C. II. 2. a).

Entwicklungsperspektiven eines Menschen. Künftig muss jedoch genau beobachtet werden, ob es im Zuge des Zuwachses an dualen Studienangeboten zu einem **Rückgang an Ausbildungsplätzen** bei den betreffenden betrieblichen Praxispartner*innen und zu einem **Verlust an Aufstiegsperspektiven für Absolvent*innen von Berufsausbildungen** und daran anknüpfenden Fortbildungen kommt.

Bei einem weiteren Ausbau des Angebots an dualen Studiengängen gilt es jedenfalls folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Die hochschulische Ausbildung eines dualen Studiums soll mittelfristig **nur an staatlichen Hochschulen** erfolgen; private Anbieter*innen sind auszuschließen (s. hierzu auch u. zu III. 10.).
- Unter Bezug auf die Gleichwertigkeit von hochschulischer und beruflicher Bildung ist grundsätzlich eine **gegenseitige Anrechnung von Ausbildungs- und Studienleistungen** vorzusehen; sogenannte ‚ausbildungsbegleitende‘ Studienformate sind abzulehnen.
- Die Verzahnung zwischen Hochschule und Praxispartner*innen darf nicht in das Belieben der einzelnen Vertragspartner*innen gestellt werden, stattdessen muss durch verbindliche gesetzliche Regelungen eine **strukturell-institutionelle Verzahnung zwischen Studiengang und Berufsbildung** erreicht werden.
- Die Studienformate müssen studierbar sein und dürfen die in einem nicht-dualen Vollzeitstudium **übliche Arbeitsbelastung nicht übersteigen**. Sie sollen von ihrer Gestaltung nicht zu einer Mehrbelastung der Studierenden im Vergleich zu Studierenden in nicht-dualen Studiengängen führen.
- Für die Klärung von Problemen/Konflikten bei der Abstimmung der Lernorte untereinander, aber auch für auftretende Probleme bei den dual Studierenden bei der Vereinbarkeit der Lernorte sind **Ombudsstellen** einzurichten, die mit Vertreter*innen Lehrender und Studierender besetzt sind. Diese sind an den Hochschulen anzusiedeln.
- Der Zugang zu dualen Studiengängen muss auch **für beruflich Qualifizierte ohne Hochschulzugangsberechtigung geöffnet** werden, um soziale Ausgrenzungsmechanismen bei der Studienbewerber*innenauswahl auszuschalten.
- Die **Vergütung** der Studierenden in den Praxiseinrichtungen muss **tariflich geregelt** werden. Die Höhe der Vergütung muss mindestens dem BAföG-Höchstsatz entsprechen.
- Gesetzliche und faktische Hürden beim **Wechsel von der Berufsakademie/Dualen Hochschule zu Fachhochschule oder Universität** bzw. vom dualen Bachelorstudium zu einem Masterstudium müssen vollständig abgebaut werden.
- Die Studierenden in den Praxiseinrichtungen erhalten einen **Arbeitsvertrag** und fallen somit unter das **Betriebsverfassungsgesetz**, sie werden durch die Jugendauszubildenden-Vertretung und den Betriebsrat vertreten. Zugleich sind sie, nicht nur während der Studienphasen, an Hochschulen immatrikulierte Studierende mit allen aus dem **Mitgliedschaftsverhältnis zur Hochschule** und zur jeweiligen Studierendenschaft folgenden Rechten.¹⁸

8. Wie kann man die Innovationskraft und Initiative in Forschung, Lehre und Gesellschaft stärken?

In dieser Frage kann die Wirtschaft als Vorbild dienen: Dort bilden in Unternehmen optimale Arbeitsbedingungen mit **dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen**, einer **guten Bezahlung**, einer **ausreichenden Finanzierung der Forschungsabteilungen**, **regelmäßigen Fortbildungen** der Beschäftigten und **flache Hierarchien** die Grundlage dafür, dass die Beschäftigten frei von Existenzängsten eine enge Bindung an das Unternehmen aufbauen und so dem Unternehmen

¹⁸ Eine detaillierte Ausführung der GEW-Position findet sich unter https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=56945&token=070d19fd485f58cc467a857ffa2b2ad1f473d163&sdownload=&n=3.40_Duales_Studium.pdf.

langfristig ‚Knowhow‘ erhalten bleibt, was die Grundvoraussetzung für Innovation darstellt. Analoges gälte es für die Hochschulen umzusetzen.

Zudem sind die Hochschulen, wie bereits dargelegt (s. o. zu I. 1.), Teil der Gesellschaft und müssen entsprechend auch selbst Abbild der Gesellschaft sein. Nur indem **alle Teile der Gesellschaft** in ihrer gesamten Vielfalt in den wissenschaftlichen Prozess **miteinbezogen** werden, können auch neue, innovative Ideen generiert werden. Gerade im Bereich ganzer **bisher noch von der Wissenschaft fast vollständig ausgeschlossener Gesellschaftsschichten** liegt daher noch **erhebliches Potential** für die Entfesselung von Innovationskraft. Denn vielen gesellschaftlichen Schichten steht heute allein auf Grund ihrer sozialen Herkunft der Zugang zu Hochschulen und damit eine Beteiligung am wissenschaftlichen Prozess nicht offen.¹⁹

9. Wie können internationale Spitzenforschung und Grundlagenforschung durch das neue Hochschulgesetz noch mehr gefördert werden?

Grundvoraussetzung sind, wie bereits in der Antwort zur vorausgehenden Frage dargelegt (s. o. zu II. 8.), die Schaffung von **guten Arbeitsbedingungen** sowie die **Beteiligung aller gesellschaftlichen Schichten** am wissenschaftlichen Prozess.

Darüber hinaus kann eine Förderung von internationaler Spitzenforschung am besten durch den **Erhalt einer breiten Fächerlandschaft** erfolgen, durch die sich die deutschsprachige und die bayerische Hochschul- und Forschungslandschaft besonders auszeichnen – insbesondere im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften. Eine Fächervielfalt, wie sie aktuell noch in Bayern vorzufinden ist, erlaubt eine **inter- und transdisziplinäre Forschung**, die in dieser Form heute nur noch an wenigen Hochschulstandorten weltweit möglich ist. Sie gilt es zu erhalten und zu fördern, möglichst durch entsprechende **Schutzklauseln** im Hochschulgesetz.

Speziell im Hinblick auf die **Grundlagenforschung** liegen die effektivsten Maßnahmen in der Ausstattung der Hochschulen mit einer **angemessen hohen Grundfinanzierung**, mit Hilfe derer auch grundlegende und langfristig angelegte Forschungsvorhaben ohne Drittmitteldruck durchgeführt werden können. Um für diese Vorhaben zudem die besten Wissenschaftler*innen gewinnen zu können, sind insbesondere in der Grundlagenforschung **Dauerstellen** einzurichten, zumal sich die Suche nach einer Anschlussbeschäftigung für Forscher*innen nach einem langjährigen Grundlagenforschungsprojekt als besonders schwierig erweist.

10. Inwieweit wird ein globales Lehrdeputat, d.h. dass die Universitäten selbst entscheiden können, wer wie viel Lehre erbringt, als sinnvoll erachtet?

Ein globales Lehrdeputat auf Fachbereichs- bzw. Fakultätsebene ist nur dann sinnvoll, wenn es in ein relativ **hierarchiefreies Organisationsmodell**, wie etwa ein echtes Departmentsmodell (s. u. zu IV. 2.), eingebettet ist, in der den Professor*innen auch keine Dienstvorgesetztenfunktion mehr zukommt und sie damit keine oder nurmehr eine eingeschränkte Weisungsbefugnis gegenüber den anderen Wissenschaftler*innen ihres Fachbereichs/ihrer Fakultät besitzen. Dennoch muss auch innerhalb einer solchen Struktur eine **kollegiale Verteilung des Lehrdeputats** stets sichergestellt sein. Hierzu sollte die Hochschulgesetzgebung gewisse Leitlinien vorgeben:

- Der Lehranteil darf nicht allein das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses zwischen den Professor*innen und der Hochschulleitung sein. Vielmehr soll die **Verteilung des Lehrdeputats** innerhalb eines Fachbereichs/einer Fakultät **selbstbestimmt im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung** erfolgen. Alle Lehrenden sind dabei gleichberechtigt in den Entscheidungsprozess miteinzubeziehen.

¹⁹ Vgl. z. B. Bargel, Holger; Bargel, Tino 2010. *Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium auf Grund der sozialen Herkunft der Studierenden* (https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_202.pdf). Eine Kurzfassung findet sich unter: https://www.boeckler.de/pdf/impuls_2010_07_4-5.pdf.

- Eine **vollständige Abwälzung des professoralen Lehrdeputats** auf den Mittelbau und/oder die nebenberuflich Beschäftigten ist **zu versagen**.
- Ebenso sollen im Regelfall **reine Forschungs- und reine Lehrstellen untersagt** sein.
- Es ist sicherzustellen, dass das gesamte Lehrdeputat **vollständig und ausschließlich durch hauptamtliche Beschäftigte** abgedeckt wird.
- Die Rolle der HAWs gegenüber den Universitäten muss aufgewertet, die dortige **Lehrverpflichtung auf maximal 12 SWS begrenzt** werden.
- Bei Qualifikationsstellen ist ein **Mindestanteil von 75%** der regulären Arbeitszeit, der **für die eigene Qualifikation** reserviert ist, festzuschreiben, damit die Erreichung des Qualifikationszieles nicht durch ein zu hohes Lehrdeputat gefährdet wird.

Innerhalb der aktuell bestehenden, tendenziell hierarchischen Strukturen ist aus Sicht der GEW ein globales Lehrdeputat allerdings abzulehnen. Es bestünde kein wirksamer Schutz vor einer missbräuchlichen Nutzung dieser Regelung, etwa dergestalt dass Professor*innen ihren gesamten Lehranteil an ihre weisungsgebundenen Beschäftigten abgeben. Falls überhaupt, wäre ein globales Lehrdeputat nur im Rahmen eines stimmigen Personalkonzepts zu überlegen, wie es die GEW jüngst vorgelegt hat (s. u. 3. *Wissenschaft als Beruf* sowie zu IV. 2.).

11. Welche Rolle kommt den Forschungs- und Exzellenzprofessuren zu?

Studium und Lehre auf der einen sowie Forschung auf der anderen Seite sind untrennbar miteinander verbunden. Forschen heißt immer auch Lernen und Lernen bedeutet immer zugleich auch Forschen. Einen Aspekt dieses Kontinuums vollständig auszuklammern bleibt somit nicht ohne negative Auswirkungen auf den anderen. Daher sind **reine Forschungs- und Exzellenzprofessuren grundsätzlich abzulehnen**. Forschung lebt davon, sich in der Lehre kritisch hinterfragen zu lassen und zu müssen – das zeigt die Erfahrung aus der Lehrpraxis. Ebenso profitiert aber auch die Lehre von einer engen Rückbindung an die Forschung – so bleibt sie immer auf dem neuesten Stand.

Auch Art. 9 des aktuellen Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes (BayHSchPG) nennt die **Lehre** explizit als **integrale Aufgabe der Professor*innen** und erlaubt die Entbindung von dieser Aufgabe im Sinne einer reinen Forschungsprofessur selbst nach Abs. 1 Satz 4 Halbsatz 2 BayHSchPG nur befristet. Sie sollte zudem eines triftigen Grundes bedürfen. Dieser Grundsatz sollte auch in Zukunft mit dem gesetzlichen Rahmen verfolgt und ein **Verbot von reinen Forschungs- und Exzellenzprofessuren** verankert werden, um die Verbindung zwischen Studium und Lehre sowie Forschung aufrecht zu erhalten.

12. Soll lebenslanges Lernen als Aufgabe der Hochschulen verankert werden? Soll die Weiterbildung gestärkt werden, und wenn ja, in welchen Feldern (z.B. Weiterbildungs-Master, Berufsbegleitendes Studium, Zertifikate, Module)? Kann verstärkt mit privaten Anbietern im Weiterbildungsmarkt kooperiert werden?

Lebenslanges Lernen ist gerade in volatilen Zeiten wie heute mit sich immer schneller verändernden Lebensbedingungen nicht nur etwas, das gefördert werden sollte, sondern sogar eine **gesellschaftliche Anforderung**. Dem muss entsprechend auch an den Hochschulen Rechnung getragen werden. Hierzu ist neben der **Förderung von Weiterbildungs-Master-Studiengängen und berufsbegleitendem Studium** auch eine weitere **Öffnung der Hochschulzugänge** notwendig, so dass aus unterschiedlichen Lebenslagen heraus jederzeit ein Studium absolviert werden kann. Es gilt insbesondere die Ziele der Bologna-Reform so umzusetzen, dass ein wirklich flexibler, selbstbestimmter Studienverlauf möglich ist – nicht nur auf dem Papier. Konkret bedeutet dies eine **Abkehr von den aktuell starren Regelstudienzeiten** und die **Ermöglichung eines Teilzeitstudiums** sowie auch **längerer Unterbrechungen** im Studienverlauf. Letztere dürfen dabei kein Hinderungsgrund für den erfolgreichen Abschluss eines Studiums darstellen. Begleitend dazu muss der Gesetzgeber auch sicherstellen, dass vor allem **Sozialversicherungsleistungen und BAföG-Bezüge**

allen Studierenden **in den unterschiedlichsten Lebenslagen** zur Verfügung stehen – unabhängig etwa von ihrem Alter, ihrer Herkunft oder ihrem bisherigen Berufs- und Bildungsweg.

Da Weiterbildung als eine der Kernaufgaben von Hochschulen definiert wird (§2 Abs. 1 HRG) und damit von gemeinggesellschaftlichem Interesse ist, ist eine **Kooperation mit privaten Anbietern kritisch** zu sehen. Diese müssen nämlich ob ihrer unternehmerischen Verfassung *per se* betriebswirtschaftlich und gewinnorientiert agieren, was häufig in einem Widerspruch zum öffentlichen Interesse steht. Ist eine Kooperation mit privaten Anbietern aus dem Grund angestrebt, um etwaige ‚Weiterbildungslücken‘ zu schließen, muss die Frage erlaubt sein, ob die Hochschulen dann nicht ihren gesetzlich festgeschriebenen Auftrag der Weiterbildung verfehlen bzw. ob der Staat nicht seine Aufgabe vernachlässigt, die Hochschulen finanziell so auszustatten, dass diese ihren Auftrag erfüllen können.

Auch die **Weiterbildung des eigenen Personals** ist eine bedeutende Aufgabe der Hochschulen (§2 Abs. 3 HRG) und muss fortan als elementare Betätigungsfeld angesehen werden. Insbesondere für akademisches Personal aus den Geistes- und Sozialwissenschaften spielt die Weiterbildung eine zentrale Rolle. Diese Wissenschaftler*innen werden nämlich oft auch noch im höheren Alter zu einer beruflichen Umorientierung gezwungen, da ihnen kein oder nur ein sehr kleiner dezidierter Arbeitsmarkt offen steht, der ihren Qualifikationen entspricht. Speziell für solche Fälle sind **weitreichende Weiterbildungsmöglichkeiten** (z. B. Umschulungen, Zweitstudium) einzurichten.

13. Mit welchen hochschulrechtlichen Änderungen kann die Wissenschaftsfreiheit noch besser auf Dauer gesichert werden?

Vor allem im Hinblick auf das Urteil des Landesverfassungsgerichts Baden-Württemberg vom 14.11.2016 (s. o. zu I 2.) besteht eine erhebliche **strukturelle Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit** in der **einseitige Stärkung der Hochschulleitung** sowie deren **enger Kompetenzverzahnung mit dem Hochschulrat**:

„Der Gesetzgeber hat bei der Neugestaltung der Regelungen über die Wahl und Abwahl der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder die dem Rektorat zustehenden starken, aber wissenschaftsrelevanten Befugnisse nicht hinreichend durch effektive Kontrollrechte zugunsten der nach Art. 20 Abs. 1 LV grundrechtsberechtigten Hochschullehrer im Senat kompensiert. Vielmehr hat er durch diese Regelungen, deren Bedeutung noch durch die Ausgestaltung des eng mit dem Rektorat zusammenwirkenden Hochschulrates und die starke Stellung der zentralen gegenüber der dezentralen Ebene erhöht wird, ein organisatorisches Gesamtgefüge geschaffen, das zu einer strukturellen Gefährdung der freien wissenschaftlichen Betätigung und Aufgabenerfüllung führt.“ (1 VB 16/15 E. 2.)

Diese Gefahr besteht auch für Bayern sowohl unter den bestehenden gesetzlichen Regelungen als insbesondere auch bei einer weiteren Stärkung der Hochschulleitung und des Hochschulrates. Daher ist die Wissenschaftsfreiheit auf Dauer am besten durch eine **entsprechende Ausgestaltung der Zusammensetzung und der Kompetenzen der einzelnen Gremien** zu gewährleisten, die demokratischen Grundsätzen folgt und alle Träger*innen der Wissenschaftsfreiheit – zu denen neben den Hochschullehrer*innen auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und eingeschränkt auch die Studierenden zählen – in Entscheidungsprozesse miteinbindet. Besonders die **Entscheidungskompetenz in Fragen des Haushalts, von Berufungen, von Studium und Lehre sowie der Forschung** muss zwingend in den Händen der **gewählten (d. h. demokratisch legitimierten) Selbstverwaltungsgremien** liegen.

Als subsidiäre Maßnahmen können zur Sicherung der Wissenschaftsfreiheit etwa eine **eklatante Erhöhung der Hochschulgrundfinanzierung, eine Begrenzung des Drittmittelvolumens, die Einführung von Drittmittelregistern** (s. u. zu IX. 4.) oder ein **Kooperationsverbot mit der Wirtschaft** angestrebt werden.

14. Welche Änderungen des Gesetzes können Familienfreundlichkeit, Diversity und Inklusion an den Hochschulen stärken?

Die zentrale Stellschraube für die Stärkung von Familienfreundlichkeit, Diversität und Inklusion sind **gute Beschäftigungsverhältnisse** für alle Beschäftigten an den Hochschulen. Insbesondere für Nachwuchswissenschaftler*innen in der Phase der Familien- und Existenzgründung erfordert dies, dass für sie **verlässliche Karriereperspektiven** zur Verfügung stehen, beispielsweise indem **Dauerstellen für Daueraufgaben** geschaffen und die Hochschulen zu einem **Personalkonzept** verpflichtet werden, das den Wissenschaftler*innen verlässliche Berufswege aufzeigt (s. u. 3. *Wissenschaft als Beruf*). Darüber hinaus sind höchst prekäre Beschäftigungsformen wie der **Lehrauftrag** gänzlich **auf ihre eigentliche Zweckbestimmung**, nämlich ausschließlich die Ergänzung des Lehrangebots aus der Praxis, zurückzuführen. Außerdem muss den Hochschulen eine **Verpflichtung zur Schaffung einer Infrastruktur** auferlegt werden, die Familienfreundlichkeit, Diversität und Inklusion fördert. Dazu gehört etwa die **Bereitstellung von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder**. Ebenso muss den Bedürfnissen von Beschäftigten mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen Rechnung getragen werden, indem etwa **unterschiedliche Arbeitszeitmodelle** ermöglicht werden, die den Anforderungen einer modernen und vielfältigen Lebensplanung entsprechen.²⁰

Zur Stärkung von Diversität und Inklusion sind auch die **Mitbestimmungsmöglichkeiten** an den Hochschulen zu stärken. Ebenso müssen die **Vertretungsrechte des Personalrats** massiv ausgeweitet werden. Schließlich kann auch die **Einsetzung von Beauftragten** mit weitreichenden Vollmachten und einer auskömmlichen Mittel- und Mitarbeiter*innenausstattung für unterschiedliche Personengruppen Diversität und Inklusion an Hochschulen stärken.

15. Sollen Hochschulen in ihrer besonderen Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung gestärkt werden und entsprechend Nachhaltigkeits-, Friedens- und Demokratiepостulate im Gesetz verankert werden?

Die GEW spricht sich klar für die **Verankerung von derartigen Postulaten im Hochschulgesetz** aus. Insbesondere das Postulat der Nachhaltigkeit sollte angesichts der Herausforderungen unserer Zeit Berücksichtigung finden. Demokratiepостulate sind ebenfalls von großer Bedeutung. Allerdings sollten unter einem Leitbild einer ‚demokratischen Hochschule‘ gar nicht erst die Notwendigkeit bestehen, diese überhaupt explizit zu erwähnen. Auch Friedenspostulate befürwortet die GEW und spricht sich für eine ausschließlich friedliche Nutzung wissenschaftlicher Ergebnisse aus.

Wichtig neben der Implementierung solcher Postulate im Hochschulgesetz ist, dass diese auch kontrolliert und gelebt werden. Ein **Kontrollinstrument** kann hier in der Einführung und der Verpflichtung der Hochschulen zu **Drittmittelregistern** (s. u. zu IX. 4.) liegen.

III. Die Hochschullandschaft Bayern

1. Welche Vision besteht für die Hochschullandschaft in Bayern, wie erfolgt die Positionierung im nationalen und internationalen Wettbewerb?

Die Hochschulen in Bayern können sich dadurch auszeichnen, dass sie möglichst vielen Personen einen **breiten und offenen Zugang** zu einer **demokratisch strukturierten Hochschule** bieten, an der sich alle gleichermaßen an den wissenschaftlichen sowie hochschulpolitischen Fragestellungen und Entscheidungsprozessen beteiligen können. Durch den offenen und breiten Zugang erschließen sich die Hochschulen für ihre wissenschaftlichen Aufgaben einen völlig neuen Personenkreis, der bisher faktisch vom Hochschulzugang ausgeschlossen war. Dadurch können gänzlich neue Innovationskräfte entfesselt werden.

²⁰ Vgl. für weitere Forderungen für bessere Beschäftigungsverhältnisse das *Templiner Manifest* der GEW: https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23383&token=2e177fc714c693d32ad55e70ee168af27d72b931&sdownload=&n=Templiner_Manifest_web.pdf.

Die Vielfalt an unterschiedlichen Personen und Erfahrungen, die so an die Hochschule gelangen, erzeugen dabei eine **reiche Diversität**, die eine ideale **Grundlage für eine grenzüberschreitende inter- und transdisziplinäre Spitzenforschung** bietet. Dies betrifft speziell auch das reiche Fächerspektrum in den Geistes- und Sozialwissenschaften, durch das sich Bayern im internationalen Vergleich immer noch auszeichnet. Durch viele weitere Akteure des Wissenschaftsbetriebs, wie etwa der Bayerischen Akademie der Wissenschaften, besteht in Bayern zudem auch außerhalb der Hochschulen eine gute wissenschaftliche Infrastruktur, aus der sich Synergien ergeben können. Die Voraussetzungen sind also günstig, dürfen aber nicht durch eine weitere Schwächung insbesondere der kleineren Fachbereiche in Gefahr geraten.

Man könnte sagen: **Die Hochschulen Bayerns – divers und demokratisch!**

2. Sind langfristige Festlegungen in Plänen in der heutigen volatilen Zeit unter schnell wechselnden Rahmenbedingungen noch sinnvoll? Soll verstärkt Wert auf flexiblere Instrumente der Hochschulsteuerung, z.B. Jahres-Strategiekonzepte, gelegt werden?

Grundsätzlich ist eine **stärkere Steuerung der bayerischen Hochschulen** begrüßenswert. Die meisten Bundesländer verfolgen hierbei den Weg, die Finanzierung der Hochschulen über **Hochschulverträge oder Vereinbarungen mit den Hochschulen längerfristig** über mehrere Haushaltsperioden hin zu fixieren, um so den Hochschulen Planungssicherheit zu geben. Dies ist sinnvoll, da sowohl Lehre als auch Forschung dauerhafte Aufgaben einer Hochschule markieren und selbst einmalige Erscheinungen wie der doppelte Abiturjahrgang an den Hochschulen nicht nur Kapazitäten für ein einziges Semester binden, sondern für einen gesamten Studiengangszyklus.

In diesen Verträgen oder Vereinbarungen werden zudem **langfristige Aufgaben und Ziele** hinterlegt (z. B. Einrichtung von Studiengängen, Steigerung der Absolvent*innenzahl), die wichtig für die strategische Ausrichtung der einzelnen Hochschulen sind und daher einer langfristigen Perspektive bedürfen. Eine **Laufzeit von mindestens vier Jahren** hat sich hierbei als praktikabel erwiesen. Bei jährlichen Strategiekonzepten oder einem jährlichen Berichtswesen zeigt die Erfahrung aus anderen Bundesländern, dass nicht nur die Vertreter*innen der Hochschulen sowie die Parlamentsmitglieder und Ministerialmitarbeiter über die damit verbundene hohe Arbeitslast klagen, sondern auch nur geringfügige Änderungen bei der Zielerreichung festzustellen sind.

Nicht zuletzt sind langfristige Planungen sowohl für den Forschungserfolg als auch für ein **plan- und steuerbares Personal- und Personalentwicklungskonzept** an den Hochschulen unabdingbar. Nur mit einer langfristigen Planungssicherheit kann die notwendige **Grundlagenforschung** betrieben werden, auf deren Basis allein auch kurzfristig angelegte Forschungsprojekte erfolgreich durchgeführt werden können. Für die Personalkonzepte gilt: Nur wenn ein langfristiger Plan, beispielsweise hinsichtlich des Lehr- und Betreuungsbedarfs, erstellt wird, ist auch die **Schaffung von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen** möglich, durch die die **Qualität in Lehre und Forschung** aufrecht erhalten werden kann. Darüber hinaus bieten planbare und langfristige Karriereperspektiven wichtige Anreize, um exzellente Wissenschaftler*innen für die bayerischen Hochschulen zu gewinnen.

3. Wie soll das Verhältnis Staat und Hochschulen künftig gestaltet werden? Welche Kontrollfunktionen muss der Staat in der Hand behalten? Bis zu welchem Grad wird den Hochschulen in Zukunft Autonomie gewährt? Und wie flexibel sollen die Regelungen hier sein?

(Hochschul-)Bildung und Forschung sind Staatsaufgaben. Daher muss der Staat dafür sorgen, dass die Hochschulen handlungsfähig bleiben. Die Hochschulen sind daher finanziell so auszustatten, dass sie auch unter Wegfall sämtlicher sonstiger Finanzierungsquellen handlungsfähig bleiben; die **Grundfinanzierung der einzelnen Hochschulen** muss entsprechend **hoch** ausfallen. Gleichwohl darf sich der Staat nicht in inhaltliche Fragen der Forschung- und Lehre einmischen. Die Hochschulen sollen soweit autonom handeln, wie sie noch dem allgemeinen Bildungsauftrag nachkommen. Eine **materielle wie inhaltliche Abhängigkeit** von anderen Akteuren außer dem Staat **darf sich nicht**

ergeben. Damit könnte einerseits der Bildungsauftrag nicht mehr wahrgenommen werden. Andererseits wäre damit auch die Wissenschaftsfreiheit, als deren Garant der Staat unter anderem durch die Grundfinanzierung auftritt, nicht mehr gewährleistet.

4. Sollen Kooperationen und Verbünde zwischen Universitäten und HAWs/THs ausgebaut werden, in welchen Feldern?

In dieser Frage sieht die GEW gegenüber den bestehenden Regelungen **keinen Handlungsbedarf**. Eine Kooperation zwischen Universitäten und HAWs/THs soll im Rahmen der unterschiedlichen Aufgabenbeschreibung der Hochschulen ermöglicht werden. Weitere Rückschlüsse können ggf. aus den Evaluationsergebnissen zum Bayerischen Wissenschaftsforum (BayWISS) gezogen werden.

5. Welche Funktion haben zukünftig die Technischen Hochschulen in Bayern, sollen diese verstärkt unterstützt werden? Wie soll der Titel „Technische Hochschule“ künftig vergeben werden?

Die GEW spricht sich für **klare, transparente, objektive und für alle staatlichen Hochschulen gleichermaßen gültige Kriterien** bei der Vergabe von Titeln wie ‚Technische Hochschule‘ aus, um eine Gleichwertigkeit unter den Hochschulen zu wahren und etwaigen Missverständnissen vorzubeugen. Vor allem bei Studienanfänger*innen könnte die Vielzahl an unterschiedlichen Hochschultiteln für Verwirrung sorgen und die **Studienwahl erschweren**. Unabhängig von den Vergabekriterien wäre es kritisch zu hinterfragen, welchen inhaltlichen Mehrwert abseits von marketingtechnischen Überlegungen ein solcher Titel insbesondere für die Studierenden bietet.

6. Wie sollen die Promotionen an HAWs/THs künftig organisiert sein? Soll die Möglichkeit eines eigenständigen Promotionsrechtes für Hochschulen für angewandte Wissenschaften eröffnet werden?

Das Promotionsrecht für HAWs wird in immer mehr Bundesländern gewährt, da sich kooperative Promotionen in der Praxis nicht immer bewährt haben. Es ist dabei jedoch zu berücksichtigen, dass die HAWs in den entsprechenden Fächern auch über eine **ausreichende Forschungsstärke** verfügen. Zudem ist ein eigenständiges Promotionsrecht insbesondere dort angebracht, wo HAWs **keine geeigneten Bewerber*innen für zu besetzende Professuren** finden, weil das entsprechende Fach nicht an Universitäten vertreten ist. Dementsprechend sollte das Promotionsrecht je nach Fachbereich **nur auf Antrag und nach Einzelfallprüfung** vergeben werden, nicht aber generell an alle HAWs und Fachbereiche. Wiederum sind auch in diesem Zusammenhang die Evaluationsergebnisse zum BayWISS abzuwarten.

7. Wie können der Austausch von Wirtschaft und Wissenschaft und der Wissenstransfer intensiviert werden? Sind neue zusätzliche „Brückeninstitutionen“ nötig? Sollen hierbei z.B. Technologiezentren ausgebaut werden? Gibt es vielleicht bessere Modelle zur Kooperation als Technologietransferzentren?

Der Austausch zwischen Wirtschaft und Wissenschaft ist – anders als der Wissens- und Technologietransfer in die Gesamtgesellschaft – nicht genuine Aufgabe der Hochschulen. Ein engerer Austausch bis hin gar zu einer **Kooperation zwischen Wirtschaft und Wissenschaft** ist daher **nicht auf institutioneller Ebene** zu suchen. Gleichwohl soll die Freiheit zum Austausch den Hochschulen freistehen und ermöglicht werden. Wichtig wäre es neben den ökonomischen allerdings ebenso die gesellschaftlich-kulturellen Herausforderungen unserer Zeit in den Blick zu nehmen.

Um eine geeignete Form des Austausches zu finden, wären im besonderen Maße die **Geistes- und Sozialwissenschaften** gefordert, zu deren Kernkompetenzen seit jeher die Frage nach der menschlichen Wissensorganisation zählt. Eine Frage nach dem Wissenstransfer in unterschiedliche Richtungen kann daher grundlegend durch eine entsprechende Förderung der Geistes- und Sozialwissenschaften beantwortet werden. Diese bieten einen nochmals mehrdimensionaleren Zugang als reine ‚Technologietransferzentren‘.

8. Wie können Synergien mit externen Forschungseinrichtungen an den Hochschulstandorten insbesondere der großen Forschungsorganisationen Max Planck, Fraunhofer, Helmholtz und Leibniz-Gemeinschaft gestärkt werden? Wie können Doppelfunktionen herausragender Forscher insoweit erleichtert werden?

Es muss eine gewisse **Durchlässigkeit** zwischen den beiden Systemen ‚Hochschule‘ und ‚außeruniversitäre Forschungseinrichtung‘ geben, die **insbesondere auch die Lehre** mitberücksichtigt. Forscher*innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen müssen mehr in die hochschulische Lehre miteinbezogen werden, was nicht nur der Hochschule zu Gute kommt, sondern ebenso der Forschung (s. o. zu II. 11.). Dies ist auch bedeutend für die **Karriereplanung** der einzelnen Wissenschaftler*innen, da der jeweils andere Bereich einen potentiellen Arbeitsort darstellen kann, etwa in Form einer Professur an den Hochschulen. Größere Synergien können darüber hinaus in der Angleichung der Beschäftigungsverhältnisse liegen, die beispielsweise Abstellungen erleichtern. Keinesfalls darf eine solche Angleichung natürlich zu einer Schlechterstellung von Beschäftigten führen.

9. Welche Förderung ist denkbar, um herausragende Forschungsprojekte von Universitäten zu unterstützen, die bei der Exzellenzstrategie nicht zum Zuge gekommen sind? Wie könnte die Stärkung dieser Spitzenforschung mit einem Landesprogramm erfolgen?

Die **Grundfinanzierung** der einzelnen Hochschulen ist so zu gestalten, dass die Hochschulen stets in der Lage sind, auch unerwartete Ausfälle bei der Einwerbung von Geldern aus der Exzellenzstrategie oder sonstigen Drittmitteln haushaltsintern auszugleichen. Dadurch wird sichergestellt, dass als wichtig erachtete Forschungsprojekte nicht unbearbeitet bleiben. Ein eigens dafür entwickeltes **Landesprogramm** ist hierzu **nicht notwendig**. Es reicht eine deutliche **Anhebung der Zuwendungen** an die Hochschulen **im bayerischen Landeshaushalt**. Welche Forschung sodann in den Rang von ‚Spitzenforschung‘ erhoben wird, verbleibt Sache der Hochschulen und unterliegt der Wissenschaftsfreiheit.

10. Wie gestaltet sich die Position der privaten Hochschulen/Hochschuleinrichtungen in Bayern und ihr Verhältnis zu den staatlichen Universitäten/Hochschulen?

Private Hochschulen sind **nicht an den gemeingessellschaftlichen Bildungs- und Forschungsauftrag gebunden**. Da der Staat bei ihnen nicht für die Freiheit der Wissenschaft garantieren kann, können sowohl die Ausbildung als auch die Abschlüsse **nicht als gleichwertig** mit denen staatlicher Hochschulen anerkannt werden. Im Gegenzug können und dürfen auf sie **nicht zentrale Staatsaufgaben wie der Bildungs- und Forschungsauftrag** abgewälzt werden.²¹ Aus diesem Grund ist auch die Einrichtung von **Stiftungsprofessuren grundsätzlich abzulehnen**, bei denen die Wissenschaftsfreiheit nicht mehr zweifelsfrei gewährleistet werden kann.

11. Wie können die Grundlagenforschung und die Vielfalt der Fächer (sogenannten „kleinen Fächer“) erhalten bleiben, auch wenn die Autonomie der Hochschulen gestärkt wird und der Einfluss der Staatsregierung sinkt?

Der einfachste Weg zum Erhalt der ‚kleinen Fächer‘ führt über eine entsprechend **hohe Grundfinanzierung** der Universitäten. Für ‚kleine Fächer‘ ist die Einwerbung von Drittmittel meist kein gangbarer Weg, um einen reibungslosen Lehr- und Forschungsbetrieb aufrechtzuerhalten. Die Hochschulen müssen im Rahmen der Zuweisung der Grundmittel im Haushalt daher dazu verpflichtet

²¹ Zu welchen Problemen dies führen kann, zeigt sich gerade im Rahmen des von der Landeshauptstadt München mitangebotenen dualen Studiengangs ‚Soziale Arbeit‘, der vermehrt auch an Privathochschulen ausgelagert werden soll, was eine Reihe unterschiedlicher Probleme nach sich zieht. Vgl. <https://www.muenchen-transparent.de/antraege/4355360>.

werden, mit den Mitteln insbesondere die ‚kleinen Fächer‘ zu bedienen. Vorstellbar wäre etwa ein **Solidarsystem** innerhalb einer Hochschule, wo nicht von der Grundfinanzierung abhängige Fächer ihre Anteile an die ‚kleinen Fächer‘ abgeben. Eine entsprechende Verpflichtung müsste jedoch parlamentarisch überwacht werden. Ebenso könnte eine **Schutzklausel** im Gesetz verankert werden, wonach die Schließung eines ‚kleinen Faches‘ der ausdrücklichen Zustimmung der Staatsregierung bedarf, nachdem dieser davor ein internationales, fachspezifisches Beratungsgremium eine Bestandsaufnahme über den Zustand des Faches im internationalen und nationalen Kontext sowie eine Empfehlung vorgelegt hat.

12. Wie soll die Hochschulentwicklungsplanung künftig gestaltet werden?

Ein großer Teil der hochschulischen Aufgaben besteht in der Lehre und einer reibungslosen Durchführung des Studiums. Dieser Teil ist **langfristig zu planen** und entsprechend mit **Dauerstellen** zu besetzen. Darüber hinaus sollen auch **grundlegende Forschungsaufgaben** weiter **an die Hochschulen** verlagert werden, die mit entsprechend planbaren Beschäftigungsverhältnissen auszufüllen sind. Um dies durchzuführen ist eine deutlich **höhere Grundfinanzierung** der Hochschulen notwendig. Untrennbar mit einer Hochschulentwicklungsplanung verbunden sein sollen auch verbindliche **Personal- sowie Personalentwicklungspläne**, die Wissenschaftler*innen klare und verlässliche Karrierewege bieten. Nur so können dauerhaft die besten Wissenschaftler*innen angeworben werden. Lediglich ein geringer Teil der Finanzierung soll über kurzfristige Drittmittel erfolgen. Ein gewisser Anteil an **Drittmitteln** soll darüber hinaus **als Daueraufgabe** verstanden werden. Die Höhe dieses Anteils könnte beispielsweise über eine Projektion des durchschnittlichen Drittmittelvolumens eines Fachbereichs in den vorausgegangenen zehn Jahren ermittelt werden (s. u. zu IX. 4.). Hochschulentwicklungspläne dieser Art sind **in regelmäßigen Abständen zu aktualisieren** und dem Parlament **zur Kontrolle** vorzulegen.

In jedem Fall muss die Hochschulentwicklungsplanung in einem **partizipatorischen Prozess unter Einbeziehung sämtlicher Statusgruppen der Hochschulen** gemeinschaftlich erfolgen. Wie wichtig die Mitbestimmung gerade des nicht-professoralen Personals bei Entscheidungen über die strategische Ausrichtung einer Hochschule sein kann, erschließt ein Vergleich mit der freien Wirtschaft (s. u. zu V. 1.).

IV. Organisation der einzelnen Hochschulen

1. Wie sollen Hochschulen künftig organisiert werden? In welcher/n Rechtsform(en) sollen Universitäten, HAWs und Kunsthochschulen künftig tätig sein?

Die Hochschulen sollten idealerweise **weiterhin staatliche Einrichtungen** bleiben. Alle **anderen Rechtsformen** bieten aus Sicht der GEW **keinerlei Vorteile**, insbesondere was die Gewährleistung der Wissenschaftsfreiheit anbelangt – im Gegenteil. Auch die Organisation der Hochschulen als **vollrechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts** ist **kritisch** zu sehen. Würden die Hochschulen als solche auftreten, fielen ihr Aufgaben wie das Gebäude- und Raummanagement, das Baumanagement sowie auch das Finanzmanagement zu – alles Bereiche, in denen der Freistaat Bayern bereits gut funktionierende Verwaltungsapparate betreibt, auf die die Hochschulen ohne größeren eigenen Aufwand zurückgreifen können. Sollten all diese Aufgaben fortan in den Hoheitsbereich der Hochschulen fallen, ist nicht nur mit einer **langen Übergangszeit** zu rechnen, bis die hochschuleigenen Verwaltungsmechanismen greifen, sondern ebenso mit einem **deutlich erhöhten Finanzbedarf** einer jeden einzelnen Hochschule. Ein ähnlich effizientes Funktionieren der Verwaltung, wie sie unter den aktuell gegebenen Strukturen vorherrscht, ist selbst nach mehreren Jahren des Übergangs nicht zu erwarten. Zu bedenken gilt es außerdem den deutlich erhöhten Verwaltungsaufwand, der durch die **Vielzahl an zusätzlichen Vereinbarungen und Verträgen**, welche zwischen jeder einzelnen Hochschule und dem Freistaat Bayern zu schließen sind. All dies sind Nachteile, die aus Sicht der GEW nicht die vermeintlichen Vorteile der größeren Selbständigkeit und

Eigenverantwortlichkeit der Hochschulen als vollrechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts ausgleichen.

2. Inwieweit wird eine Umstrukturierung unter Berücksichtigung einer Experimentierklausel in Departments und Schools bewertet?

Eine Umstrukturierung von Hochschulen soll nicht durch Experimentierklauseln, sondern **im Regelfall im Rahmen einer einheitlichen Gesetzgebung** erfolgen. Es ist dezidierte Aufgabe des Staates, den Hochschulen eine Struktur vorzugeben, in der sie die ihnen herangetragenen Aufgaben wahrnehmen können und die die Wissenschaftsfreiheit garantiert.

Eine Umstrukturierung in **Departments** wird **grundsätzlich gutgeheißen**, sofern es sich um eine echte Departmentsstruktur handelt, in der beispielsweise **Beschäftigungsverhältnisse** und daraus erwachsende Abhängigkeiten **nicht mit den Betreuungsverhältnissen** zusammenfallen. Auch die **Dienstvorgesetztenfunktion** liegt bei einer solchen Departmentsstruktur **nicht länger bei den Professor*innen oder Lehrstuhlinhaber*innen**, sondern kommt entpersonalisiert den Departments zu. Die Professor*innen können dort für ihren jeweiligen Fachbereich einen entsprechenden Bedarf anmelden; die Zuständigkeit etwa für Einstellungen und Zuweisung von Dienstaufgaben obliegt jedoch allein den Departments. Das hat zur Folge, dass alle Beschäftigten auf Departmentsebene gleichgestellt sind und es keine personellen Abhängigkeiten gibt. Dadurch wird erheblich die Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit aller Wissenschaftler*innen gefördert, was besonders für Nachwuchswissenschaftler*innen reizvoll ist und entsprechend auch innovative Spitzenforschung begünstigt. Die inhaltliche Ausrichtung einzelner Fächer und Fachbereiche soll sodann selbstbestimmt innerhalb der Selbstverwaltungsgremien erfolgen.

Ein **ähnliches Modell** wird aktuell mit Erfolg in **Bremen** praktiziert, wo es von den Lehrstühlen unabhängige Lecturer- und Researcher-Stellen gibt. Es sei an dieser Stelle auch nochmal auf den GEW-Vorschlag für eine moderne Personalstruktur an den Hochschulen verwiesen (s. u. 3. *Wissenschaft als Beruf*).

3. In welchen Bereichen muss der Staat seine Regelungskompetenz an den Hochschulen weiterhin wahrnehmen? Mit welchen modernen Steuerungsmechanismen kann diese umgesetzt werden?

Der Staat muss nach dem sogenannten ‚73er-Urteil‘ des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfGE 35, 79) seine Regelungskompetenz insbesondere in der Festlegung der **Organisationsstruktur**, die die Wissenschaftsfreiheit und die Beteiligung der Hochschulmitglieder garantiert, wahrnehmen sowie eine hierfür **auskömmliche Grundfinanzierung** gewährleisten. Als moderne Steuerungsmechanismen kommen hier einerseits die Einrichtung einer angemessenen **demokratischen Organisationsstruktur** durch das Hochschulgesetz in Frage und zwar in der Form, dass hochschulintern nicht mehr einzelne Personen (Präsident*in) oder Hochschulexterne (Hochschulrat) Entscheidungen über Fragen von Finanzen, Lehre, Studium, Forschung und Berufungen treffen, sondern dies in gewählten Gremien der akademischen Selbstverwaltung geschieht – mit **vollständiger Transparenz** sowie in öffentlichen Sitzungen. Andererseits ist ein **langfristiger Finanzierungsrahmen** mit Hilfe von Vereinbarungen oder Verträgen zwischen den Hochschulen und dem Staat sinnvoll, die einerseits den Hochschulen Planungssicherheit geben, andererseits aber regeln, in welcher Form und mit welchen Mitteln die den Hochschulen zukommenden Aufgaben erbracht werden sollen.

Einen Rückzug von seiner Funktion als Regelungsinstanz sollte sich der Staat jedenfalls nicht erlauben. Die Länder haben sich im Rahmen der Föderalismusreform bewusst mehr Regelungskompetenzen im Bereich der Hochschul- und Wissenschaftspolitik vom Bund ausbedungen. Sie tragen damit eine gewisse Verantwortung und sollten allein aus Gründen der politischen Ethik diese Regelungskompetenzen jetzt auch wahrnehmen und nicht einfach weiter auf die einzelnen Hochschulen abschieben.

4. Wie kann durch Änderung von Regelungen der Hochschulorganisation ermöglicht werden, dass jede Hochschule ihr je verschiedenes Potential voll nutzt?

Das Potential einer Hochschule wird maßgeblich durch ihre Mitglieder und ihr Umfeld am jeweiligen Standort bestimmt. Entsprechend müssen es die Regelungen zulassen, dass die Hochschulen ihre jeweiligen Potentiale **selbst erkennen** und **Strategien entwerfen können**, die diese Potentiale zur Entfaltung bringen. Wie weiter oben bereits dargelegt (s. o. zu III. 2.), müssen diese Strategiekonzepte **im Rahmen eines partizipatorischen Entscheidungsprozesses** in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung erfolgen. Über entsprechende **Zusatzvereinbarungen und Verträge zwischen den Hochschulen und dem Staat** sollen diese Strategien bindenden Charakter bekommen. Die Rahmenbedingungen für eine derartige Strukturplanung sollen im Hochschulgesetz verankert werden.

Die Freiheiten, die den Hochschulen in diesem Rahmen zugestanden werden, dürfen dabei nur so weit gehen, als stets eine **Gleichwertigkeit in der Ausbildung und den Forschungsmöglichkeiten** zwischen den Hochschulen gewährleistet ist. Andernfalls riskiert man ein Ungleichgewicht zwischen den verschiedenen Hochschulstandorten, zwischen Stadt und Land. Da aber auch die Hochschulbildung ein allgemeines Gut und eine grundlegende Aufgabe des Staates darstellt, muss der Zugang zu ihr selbstredend auch allen Personen gleichermaßen offen stehen, unabhängig ob eine Nähe zu einem spezifischen Hochschulstandort besteht oder nicht.

5. Welche Rolle können dabei Experimentierklauseln spielen?

Eine Umstrukturierung von Hochschulen soll nicht durch Experimentierklauseln, sondern im Regelfall **im Rahmen einer einheitlichen Gesetzgebung** erfolgen. Es ist dezidierte Aufgabe des Staates, den Hochschulen eine Struktur vorzugeben, in der sie die ihnen angetragenen Aufgaben wahrnehmen können und die die Wissenschaftsfreiheit garantiert (s. dazu bereits o. zu IV. 2.).

V. Kompetenzverteilung innerhalb der Hochschule

1. Wie kann die Governance (Verwaltungsstruktur) der Hochschulen optimiert werden? Soll die Rolle der Präsidenten gestärkt werden? In welchen Bereichen?

Eine Optimierung der Governance ist nur über eine **Stärkung der Demokratie** in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung und eine **verfassungskonforme Entscheidungsfindung** in den Bereichen Finanzen, Lehre, Studium, Forschung und Berufung zu erreichen. Eine **weitere Stärkung der Rolle der Präsident*innen** ist aus den weiter oben bereits dargelegten Gründen (s. o. zu I. 2. sowie IV. 3.) **nicht zu befürworten**. Vielmehr müssen die demokratischen Strukturen der Hochschulen, insbesondere die **Mitbestimmungsmöglichkeiten sämtlicher Statusgruppen** an den Hochschulen, gestärkt werden. Auch für mehr **Transparenz** ist etwa in Form von öffentlichen Gremiensitzungen, Protokollen oder Drittmittelregistern zu sorgen.

In der freien Wirtschaft gestehen selbst Arbeitgeberverbände zu, dass die **Mitbestimmung** durch die Arbeitnehmer*innen spürbar **positive Auswirkungen** auf den Erfolg eines Unternehmens hat, was z. B. die strategische Ausrichtung oder auch die Stabilität in Krisenzeiten betrifft.²² Ein Beispiel für die Hochschulen könnte sein: Gerade in den aktuellen Zeiten, in denen innerhalb kürzester Zeit auf Digitallehre umgestellt wurde, sind die Erfahrungen sowohl aller Lehrender als auch der Studierenden von unschätzbarem Wert hinsichtlich der weiteren **Digitalisierungsstrategie**. Nur durch die **Einbindung dieser praktischen Erfahrungen auf der Leitungsebene** kann eine vernünftige und erfolgreiche Strategie und Zukunftsausrichtung der Hochschulen im Bereich Digitalisierung erreicht werden.

²² So z. B. Ingo Kramer in *Mitbestimmung* 03/2016, S. 17 über den positiven Einfluss der arbeitnehmerischen Mitbestimmung in den Aufsichtsräten auf den Unternehmenserfolg in Zeiten der Finanzkrise.

2. Welche veränderten Anforderungen an die Qualifikation der Hochschulleitungen wären mit einer Stärkung der Leitungsstrukturen verbunden?

Eine weitere Stärkung der Leitungsstrukturen wäre aus verfassungsrechtlicher Sicht zumindest fraglich (s. o. zu I. 2. sowie IV. 3.). Gleichwohl würde eine stärkere Rolle der Hochschulleitungen **mehr Kompetenzen in Personalführung und Management** erfordern. Auch eine grundlegende **Kenntnis des Arbeits- und Tarifrechts** wird benötigt. Angesichts noch vieler weiterer Anforderungen ist es eine legitime Frage, wieviel Kapazitäten für die strategisch-wissenschaftliche Ausrichtung der Hochschule bei der Leitung sodann noch vorhanden wäre und ob dies noch dem Geiste deutscher Hochschulen entspräche, nach dem diese nicht von externen Personen, sondern von den Wissenschaftler*innen selbst geführt werden. Abhilfe könnte womöglich dadurch geschaffen werden, dass man es zum Regelfall macht, auch die Statusgruppen der **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** und **Studierenden** gleichberechtigt an **Leitungsfunktionen**, beispielsweise in Form eines Vizepräsident*innenamtes, mitzuwirken.

3. Welche Funktionen, Zusammensetzungen und Kompetenzen sollen die Gremien der Hochschulen (vor allem Hochschulrat, Hochschulleitung, Erweiterte Hochschulleitung, Senat) in Zukunft haben? Sind deren Aufgaben noch zeitgemäß, bzw. müssen diese verändert oder erweitert werden? Sollen die Hochschulräte in ihren Aufgaben einer Steuerungs- und Entscheidungsfunktion verändert/gestärkt werden? Soll die Zusammensetzung extern/intern im Hochschulrat verändert werden?

Die derzeitigen Funktionen, Zusammensetzungen und Kompetenzen der genannten Gremien und Organe der bayerischen Hochschulen sind weder zeitgemäß noch ist es unseres Erachtens gesichert, ob sie selbst in ihrer jetzigen Form einer verfassungsrechtlichen Prüfung standhalten könnten. Insbesondere das bestehende Kompetenzgefüge zwischen Senat, Hochschulleitung und Hochschulrat scheint diesbezüglich als fragwürdig.

Grundsätzlich sind Entscheidungen in den Bereichen Finanzen, Lehre, Studium, Forschung und Berufung nur in gewählten und auch repräsentativ für die Gesamtheit der Mitglieder der Hochschule zusammengesetzten Gremien nach ausführlicher Beratung zu fällen. Diese **Entscheidungskompetenz** kann damit im derzeitigen gesetzlichen Rahmen **nur beim Senat** liegen, wobei dieser auch zahlenmäßig deutlich größer gestaltet werden müsste, um die Diversität der Hochschulmitglieder besser widerzuspiegeln. Zudem muss dieser, wie dies das Urteil des Landesverfassungsgerichts Baden-Württemberg vom 14.11.2016 nahelegt, die **Wahl und Abwahl der Präsidiumsmitglieder** durchführen können, insbesondere wenn letzteren – wie dies in Bayern der Fall ist – eine starke Stellung innerhalb der Hochschule zukommt.²³

Die Aufgaben des **Hochschulrates** können **nur beratend** sein und sollen hauptsächlich die Rückbindung an die Gesellschaft gewährleisten. Ein Hochschulrat soll entsprechend möglichst viele gesellschaftliche Gruppen berücksichtigen und damit **möglichst divers** aufgestellt sein, um diese notwendige Brückenfunktion erfüllen zu können. Hierzu brauchen seine Mitglieder auch eine **demokratische Legitimation**, etwa über die Wahl durch die Hochschulmitglieder oder die Mitglieder des Senats.

4. Wie kann die Zusammensetzung von Gremien nicht nur deklaratorisch, sondern auch numerisch paritätisch umgesetzt werden?

In Bezug auf die bestehenden Statusgruppen kann nach dem Vorbild der Hochschulgesetzgebung in Thüringen eine weitestgehende **Viertelparität** in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, insbesondere des Senats, dadurch erreicht werden, dass je nach Entscheidung auf **unterschiedliche Abstimmungsmodi** zurückgegriffen wird. Senatsentscheidungen, die nicht Lehre und Forschung betreffen, können in einer echten viertelparitätischen Abstimmung herbeigeführt werden. Bei

²³ VerfGH Baden-Württemberg 1 VB 16/15 E. II.

Entscheidungen, die dagegen die Lehre und insbesondere Fragen der Forschung oder Berufung von Hochschullehrer*innen betreffen, wird die Anzahl der gewählten Hochschullehrer*innen soweit aufgestockt, dass sie über eine Mehrheit im Senat verfügen. Ob damit den verfassungsrechtlichen Grundsätzen des Bundesverfassungsgerichtsurteils von 1973 Genüge getan ist, wird aktuell vor dem Bundesverfassungsgericht geprüft.

5. Wie soll das Verhältnis der Statusgruppen künftig gestaltet werden? (Professoren, Wissenschaftler, Studierende, nichtwissenschaftliche Angestellte; Rolle der Lehrbeauftragten)

Im Sinne des sogenannten ‚73er-Urteils‘ und der gegenwärtigen Struktur der Universitäten mit ihrer großen Anzahl an wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist eine **Viertelparität** anzustreben (s. o. zu V. 4.), so dass der maßgebende bzw. ausschlaggebende Einfluss der Grundrechtsträger durch die beiden Gruppen der Professoren und Wissenschaftler*innen gewahrt bleibt. In Bezug auf die **Lehre** sollte in Zukunft auch das **Stimmgewicht der Studierenden maßgebend** sein, wie es beispielsweise in Berlin bei der ‚Kommission für Lehre und Studium‘ nach §61 des Berliner Hochschulgesetzes (BerIHG) der Fall ist.

Die **Rolle der Lehrbeauftragten** muss dahingehend umgestaltet werden, dass diese, wo sie Daueraufgaben wahrnehmen, in ein **ordentliches Beschäftigungsverhältnis** überführt werden und dementsprechend über die **Statusgruppe der Wissenschaftler*innen** vertreten werden.²⁴

Darüber hinaus muss der Status der Promovierenden genau geregelt werden. Da diese faktisch einen Großteil der wissenschaftlichen Arbeit in ihren Fachbereichen leisten, sollten sie der Gruppe der Wissenschaftler*innen zugerechnet werden.

6. Wie soll die studentische Mitbestimmung ausgestaltet werden?

In der modernen Hochschule und unter einer zeitgemäßen Governance sind alle Mitglieder der Hochschule umfassend an sämtlichen Entscheidungen zu beteiligen (s. o. zu V. 1.). Dies kann jedoch nur über eine ausreichend Willensbildung innerhalb der eigenen Statusgruppe geschehen. Daher ist zur Stärkung studentischer Mitbestimmung die **Wiedereinführung einer verfassten Studierendenschaft mit politischem Mandat** unabdingbar. Auf diese Weise kann außerdem auch eine effiziente und umfassende **Beratung der Studierenden** gewährleistet werden, die unabhängig von der Finanzierung und damit dem Einfluss der Hochschulleitungen ist. Zudem ist die **Beteiligung innerhalb der Selbstverwaltungsgremien und -organe** sowie an der **Hochschulleitung** umfassend zu gewährleisten.

7. Welche Bedeutung und welchen Stellenwert hat studentische Partizipation für ein selbstbestimmtes Studium?

Die studentische Partizipation besitzt eine **kaum zu überschätzende Bedeutung** für ein selbstbestimmtes Studium. Ein Studium soll die Studierenden zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten befähigen und damit in den wissenschaftlichen Prozess einführen. Der wissenschaftliche Prozess selbst besteht in einem **eigenständigen und emanzipierten Umgang mit Wissen**, das sich selbstbestimmt von alten Gewissheiten lösen und so zum Fortschritt in der Wissenschaft beitragen kann. Dieser **emanzipatorische Anspruch**, der dem Studium als solchem stets inhärent ist, muss auch **in den Strukturen abgebildet** werden. Für eine wirklich gelingende und ernstgemeinte wissenschaftliche Befähigung müssen die Studierenden ihr Studium unabhängig und kritisch ausüben können. Emanzipation kann dabei nur erreicht werden, wenn davor auch eine echte Partizipation ermöglicht wird.

²⁴ Vgl. zu weiteren Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Lehrbeauftragten die Stellungnahme der GEW vor dem Wissenschaftsausschuss vom 05.07.2017: https://www.gew-bayern.de/fileadmin/media/images/by/Wissenschaft/20170705_Stellungnahme_Lehrbeauftragte.pdf.

8. In welcher Form sollen Hochschulwahlen stattfinden? Wie kann die Wahlbeteiligung erhöht werden?

Hochschulwahlen müssen **allen Mitgliedern einer Hochschule offen** stehen und dürfen **keine Diskriminierungsschranken** bereithalten. Sie sollten weiterhin ausschließlich als **Präsenzwahlen** vor Ort an den Hochschulen mit der Möglichkeit einer Briefwahloption durchgeführt werden. Die Möglichkeit einer digitalen Stimmabgabe (sogenannte ‚Online-Wahlen‘) lehnt die GEW aus **datenschutzrechtlichen Gründen** ab.

Die Wahlbeteiligung kann am effektivsten erhöht werden, indem man den Studierenden und allen weiteren Mitgliedern der Hochschule ein **echtes Stimm- und Partizipationsrecht** einräumt, das über eine rein formelle Mitbestimmungsmöglichkeit deutlich hinausreicht. Nur dort, wo auch der Einfluss einer Stimmabgabe oder eines darüber hinaus reichenden Engagements nicht nur ersichtlich, sondern spürbar wird, kann auch die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit einer Wahl vermittelt werden.

9. Sollte das Sitzverteilungsverfahren den Hochschulen freigestellt werden? Welches Sitzverteilungsverfahren wird als geeignet angesehen?

Sofern das Sitzverteilungsverfahren durch paritätisch besetzte Gremien bestimmt wird, ist eine Freistellung des Verfahrens begrüßenswert.

VI. Studium/Qualität der Lehre

1. Sollten Qualitätsziele in der Lehre (bspw. in Form einer Lehrverfassung) Teil der jeweiligen Hochschulstrategie werden? Sind Qualitätsziele in der Lehre stärker als bisher im Hochschulentwicklungsplan zu berücksichtigen?

Die Erreichung bestimmter Qualitätsziele in der Lehre muss eine **stärkere Berücksichtigung** finden. Es ist dabei darauf zu achten, dass nicht nur quantitative, sondern auch **qualitative Kriterien** eine Rolle spielen. Einzu beziehen in die Qualität der Lehre ist außerdem auch die jeweilige **Situation der Lehrenden**, vor allem hinsichtlich ihres Beschäftigungsverhältnisses.

2. Wie kann sichergestellt werden, dass die Qualität der akademischen Ausbildung an den Hochschulen sich im gleichen Maße wie die Forschungsexzellenz weiterentwickelt?

Eine Weiterentwicklung der Qualität im Bereich der Lehre und der akademischen Ausbildung kann nachhaltig nur erreicht werden, indem **Dauerstellen für Daueraufgaben** in der Lehre geschaffen werden. Nur ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erlaubt eine **ständige Weiterbildung** der Beschäftigten **nach den neuesten Lehr- und Lernmethoden**. Durch die personelle Kontinuität kann zudem ein **engeres und persönliches Betreuungsverhältnis** zwischen Studierenden und Lehrenden aufgebaut werden, das eine intensivere und bedarfsorientierte Betreuung erlaubt. Wie solche Dauerstellen in der Lehre in ein gesamtes Personalkonzept der Hochschulen eingebettet sein können, hat die GEW vor kurzem dargelegt (s. u. 3. *Wissenschaft als Beruf*).

3. Wie kann sichergestellt werden, dass die erhobenen Evaluationsdaten zur Lehre sinnvoll für das Qualitätsmanagement genutzt werden?

Eine **Veröffentlichung der Daten sowie deren Erhebungsverfahren** können einen wesentlichen Beitrag für ein sinnvolles Qualitätsmanagement darstellen.

4. Wie ist der durch die Corona-Pandemie ausgelöster Digitalisierungsschub in der Lehre zu bewerten?

Dass die schlagartige Umstellung auf Digitalisierung so reibungslos funktionierte, ist der **persönlichen Initiative und Weiterbildung der in der Lehre tätigen Kolleg*innen** zuzurechnen. Eine institutionelle Vorbereitung oder langsame Heranführung an die digitale Lehre hat es in den meisten Fällen nicht

gegeben. Ein geeignetes **pädagogisches Konzept zur Digitallehre fehlt** bis heute. Die Sicherstellung eines reibungslosen Lehrbetriebes bedeutete daher einen **erheblichen Mehraufwand** vor allem für die befristet beschäftigten Kolleg*innen. Die schlagartige Digitalisierung der Lehre wurde zu großen Teilen auf deren Rücken ausgetragen. Mit dem Ende von deren Verträgen geht schließlich auch ein großer Teil der Digitalkompetenz für die Hochschulen verloren.

Gänzlich ungeklärt ist noch die Frage zur **Form der Leistungsnachweise**. Bisher gibt es noch kein tragfähiges Konzept zur Durchführung von Prüfungen. Obwohl man sich durch die Digitallehre einen offeneren und relativ barrierefreien Zugang zur Hochschulbildung versprach, zeigte sich, dass gerade **von der Digitallehre viele ausgeschlossen** blieben. Dies lag nicht nur an mangelnden pädagogischen Konzepten, sondern insbesondere auch an der **Infrastruktur**. Viele Studierende waren nicht mit den entsprechenden Geräten oder einer ausreichend schnellen Internetverbindung ausgerüstet. Die Probleme für Menschen mit körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen sollen hier nur angedeutet werden. Darüber hinaus bestehen viele **datenschutzrechtliche Fragen und Bedenken**, die bis heute ebenfalls in keiner Weise eine Klärung erfahren hätten. Für die Forschung ist der nach wie vor beschränkte **Zugang zu Bibliotheken** ein Problem, der auch durch die vielen von den Bibliotheken online angebotenen Digitalisate nicht vollständig aufgefangen werden konnte.

Für die Zukunft muss darauf geachtet werden, dass die Digitalisierung **nicht als ein Argument** für einen **Personalabbau** im Bereich der Lehre genutzt wird. Im Gegenteil entsteht durch die Digitalisierung ein viel größerer Bedarf nach hochschuldidaktischen Schulungen. Außerdem muss sichergestellt werden, dass Studierenden über ihre Hochschulen **notwendige Lernmitteln** für die Partizipation an digitalen Lehrangeboten **zur Verfügung gestellt** werden, da eine Nutzung privater Endgeräte oder privater digitaler Infrastruktur nicht vorausgesetzt werden kann – es droht eine Benachteiligung finanziell schwacher Studierender – und aus datenschutzrechtlicher Sicht zweifelhaft ist.

5. Sollte das Hochschulgesetz Regelungen bezüglich der Anteile an digitalen Elementen der Lehre enthalten?

Aus pädagogischer Sicht müssen die Hochschulen ganz klar auf einem **Präsenzbetrieb** aufbauen. **Digitalangebote** dürfen höchstens **zur Ergänzung** genutzt werden. Der persönliche Austausch und der Diskurs ist integraler Bestandteil von Wissenschaft und kann nicht rein in den digitalen Raum verfrachtet werden. Darüber hinaus müssen die Hochschulen auch **im öffentlichen Raum sichtbar** bleiben, allein schon um des Wissenstransfers zurück in die Gesellschaft wegen. Nur eine Wissenschaft, die auch in den Städten und deren Stadtbildern sichtbar ist, wird von der Gesellschaft auch wahrgenommen. Insofern ist der Weg der Hochschulen in die Digitalität ein Weg weg von der Gesellschaft und steht damit letztlich auch im Widerspruch zu einer ‚Third Mission‘.

Regelungen bezüglich der Anteile an digitaler Lehre sollten daher **nicht** in das Hochschulgesetz aufgenommen werden.

6. Muss einer Verankerung oder Präzisierung von Online-Angeboten im Hochschulgesetz auch eine finanzielle Unterstützung der Digitalisierungsbemühungen folgen?

Die Digitalisierung ist **eine von mehreren Zukunftsaufgaben** und -herausforderungen der Hochschulen. Möchte man die Erfüllung dieser Aufgabe mit einer konkreten finanziellen Unterstützung durch die Hochschulgesetzgebung fördern, müsste dies auch für zahlreiche andere Zukunftsaufgaben und -herausforderungen der Hochschulen gelten, etwa der Förderung von Diversität. Für all diese Aufgaben festgelegte finanzielle Mittel zu vereinbaren, scheint nicht zielführend. Gleichwohl ist es zu begrüßen, wenn die Aufgabe der Digitalisierung mit zusätzlichen Mitteln ausgestattet wird, mit denen insbesondere **grundlegende pädagogische und hochschuldidaktische Fragen und Probleme** angegangen werden können.

7. Welche Maßnahmen zur Senkung der Studienabbruchquote müssen in das Gesetz aufgenommen werden?

Zu Studienabbrüchen kommt es aus sehr verschiedenen Gründen: Häufig werden psychische Belastung verbunden mit der hohen Arbeitsbelastung im Studium, das Arbeiten neben dem Studium oder schlicht die falsche Fächerwahl genannt. Hier können Vorgaben zu einer **verlängerten Regelstudienzeit** bzw. deren Abschaffung, zu einer **freien, selbstbestimmten Organisation des Studiums**, zur **Möglichkeit eines Teilzeitstudiums** oder zu einem **einfacheren Fächerwechsel** Abhilfe schaffen. Zudem wäre möglicherweise ein **Orientierungsstudium** in den ersten ein oder zwei Semestern hilfreich, um den Wechsel zwischen Schule und Hochschule gerade für Menschen aus nicht-akademischen Milieus zu erleichtern. Auch eine **gesetzlich abgesicherte hohe Qualität in der Studierendenberatung**, etwa durch verbesserte Betreuungsrelationen oder verstetigte Stellen der Berater*innen, könnte einen Beitrag leisten.

8. Welchen Stellenwert soll der Numerus Clausus (N.C.) künftig in Zulassungsverfahren für Studiengänge einnehmen?

Die GEW spricht sich grundsätzlich **gegen eine jede Form der Zulassungsbeschränkung** aus. Hochschulbildung ist ein Allgemeingut und muss allen Mitgliedern einer Gesellschaft zu allen Zeiten gleichermaßen zur Verfügung stehen. Ein Numerus Clausus kann daher nur eine Notmaßnahme sein, deren Wirkungsbereich so gering wie möglich zu halten ist.

9. Muss der Zugang zum Masterstudium neu geregelt werden?

Teile der Antwort auf diese Frage finden sich bereits im Vorausgegangenen (s. o. zu II. 12. sowie VI. 8.). **Jede*r Bachelor-Absolvent*in** muss zu jeder Zeit einen (rechtlich verbürgten) **Zugang zu einem Masterstudienplatz** besitzen. Auch Schranken beim **Übergang von den HAWs zu Universitäten** müssen abgebaut werden.

10. Wie kann sichergestellt werden, dass publizierte Forschungsergebnisse der Hochschulen, die von der öffentlichen Hand finanziert werden, der Gesellschaft mit möglichst geringen Hürden zugänglich gemacht werden (z.B. Veröffentlichungsmodell nach Open Access-Kriterien)?

Jede Hochschule muss dazu verpflichtet werden, eine **Open Access-Policy** zu verfolgen. Darüber hinaus sollen die Hochschulen in Zusammenarbeit mit den ihnen angeschlossenen Bibliotheken eine **Infrastruktur zur Publikation** an der jeweiligen Hochschule erzielten Forschungsergebnissen aufbauen.

11. Sollten Graduiertenschulen weiter ausgebaut werden?

Ein Ausbau der Graduiertenschulen ist **tendenziell nicht** zu befürworten, da sie häufig aus **externen Mitteln** finanziert werden, die nur **befristet** zur Verfügung stehen. Eine dauerhaft hohe Qualität der Graduiertenschule kann auf diese Weise nicht sichergestellt werden, insbesondere da die Leiter*innen und Betreuer*innen der Schulen selbst meist nur befristet dort beschäftigt werden. Vielmehr sollten die Hochschulen **mit entsprechenden Grundmitteln** ausgestattet werden, die es ihnen erlauben, ähnliche strukturierte Angebote – d. h. mit Betreuungsvereinbarung, regelmäßigen Beratungen und fachlichen Reflexionsmöglichkeiten, weiteren Möglichkeiten zur Präsentation und zur Publikation – zum Erwerb eines akademischen Grades bereitzustellen. Der Erwerb von akademischen Graden auf einem derartigen **strukturierten Weg** sollte zum **Normalfall** an Hochschulen werden.²⁵

²⁵ Vgl. hierzu das Positionspapier der Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden der GEW *Die Promotionsbegleitung – Ein alternatives Konzept zur Promotionsbetreuung*:
https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=43362&token=a0b661e346f078e2666778fe9d842aa078e94620&sdownload=&n=Positionspapier_Promotionsbegleitung.pdf.

VII. Sonstige Organisationsfragen

1. Welche Gliederung der Fachbereiche und Fakultäten gibt es? Welche Vorteile haben unterschiedliche Modelle?

Die GEW besitzt derzeit keine Präferenz zu Gunsten eines der bestehenden Modelle.

2. Besteht Reformbedarf bei der Zulassung und den Zugangsvoraussetzungen von Hochschulen (wohl auch im Hochschulzulassungsgesetz zu ändern)?

Vgl. hierzu die Antworten zu den vorausgehenden Fragen (s. o. zu VI. 8. sowie 9.).

3. Und wenn ja: Wie können Eignungsfeststellungsverfahren rechtssicher implementiert werden, um den Studienerfolg und die Zufriedenheit der Studierenden zu erhöhen?

Vgl. hierzu die Antworten zu den vorausgehenden Fragen (s. o. zu VI. 8. sowie 9.). Studien zeigen, dass die **Abiturnote noch am ehesten** geeignet ist, den Studienerfolg abzuschätzen. Vor dem Hintergrund eng durchgetakteter Studiengänge im Bachelor- und Mastersystem darf allerdings die Frage aufgeworfen werden, was unter dem Begriff ‚Studienerfolg‘ überhaupt zu verstehen sei. Gerade im Hinblick auf die Zufriedenheit der Studierenden scheinen beide Konzepte in den vergangenen Jahren unterschiedliche Richtungen genommen zu haben.

4. Durch welche Änderungen des BayHSchG können die Bedingungen der Hochschulen für erfolgreichere Personalgewinnung, bzw. Berufungen und Personalentwicklung an Hochschulen verbessert werden?

Die Hochschulen müssen zu **langfristigen Personal- und Personalentwicklungsplänen** verpflichtet werden, die den Beschäftigten verlässliche und klar geregelte Karrierewege ermöglichen. Dazu soll im Gesetz auch ein **Mindestanteil von unbefristeten Stellen für Wissenschaftler*innen** festgeschrieben werden. Selbst ein gewisser Teil der über **Drittmittel** finanzierten Forschungsvorhaben soll künftig **als Daueraufgabe** deklariert werden. Dies kann beispielsweise über eine entsprechende Projektion des durchschnittlichen Drittmittelvolumens in den vergangenen zehn Jahren erfolgen (s. u. zu IX. 4.).

5. Welche zusätzlichen Anreize müssen den Hochschulen zur Verfügung gestellt werden, damit sie leichter internationale Spitzenprofessoren gewinnen und Spitzenprofessoren halten können?

Die deutsche Wissenschaftslandschaft stellt sich für internationale Wissenschaftler*innen ohnehin bereits als relativ reizvoll dar. Insbesondere unter den Geistes- und Sozialwissenschaftler*innen ist die Aussicht auf eine Professur häufig Anreiz genug. Daher kann auch in diesem Bereich vieles allein durch einen **Erhalt und Ausbau der Fächerdiversität** erreicht werden, da nur durch den wissenschaftlichen und intensiven Austausch mit den vielen Kolleg*innen aus den unterschiedlichsten Fächern ein Forschungsumfeld geschaffen wird, das exzellente **inter- und transdisziplinäre Forschung** auf internationalem Spitzenniveau ermöglicht.

Insgesamt sollte aber nicht allzu sehr auf die Anwerbungen von Professor*innen fokussiert, sondern generell eine gute Infrastruktur für alle am wissenschaftlichen Prozess Beteiligten geschaffen werden, also auch **gute Beschäftigungsbedingungen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und das Verwaltungspersonal**. Durch gut organisierte und funktionierende Fachbereiche und Institute – nicht zuletzt auch durch die Vergabe von langfristigen Verträgen – werden auch die Professor*innen in ihren Verwaltungsaufgaben und ihrer Dienstvorgesetztenfunktion entlastet und können die dadurch frei werdenden Kapazitäten vermehrt in die Lehre oder Forschung stecken.

6. Personalentwicklung: Wie können der wissenschaftliche Nachwuchs und der Mittelbau noch systematischer gefördert werden?

Zunächst ist festzuhalten, dass bisher – mit Ausnahme sehr weniger Programme – kaum von einer systematischen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gesprochen werden kann. Um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, wäre es am hilfreichsten, den Nachwuchswissenschaftler*innen bereits **mit dem Beginn der Promotion**, möglichst **klare und verlässliche Karrierewege** aufzuzeigen, an Hand derer sie in die Lage versetzt werden, eine vernünftige und für sie zufriedenstellende Entscheidung über ihre eigene berufliche Zukunft zu treffen. Darunter fallen auch gangbare **Ausstiegsstrategien aus dem akademischen Berufsfeld**. Wiederum sei an dieser Stelle auf den GEW-Vorschlag *Wissenschaft als Beruf* (s. u. 3.) verwiesen.

Speziell für Großstädte wie München wäre zudem zu überlegen, ob nicht die Hochschulen zu bestimmten infrastrukturellen Angeboten, wie etwa der Zurverfügungstellung von **Dienstwohnungen** für Nachwuchswissenschaftler*innen, angehalten werden sollen.

7. In welchem Umfang und mit welchen Maßnahmen soll der wissenschaftliche Mittelbau an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ausgebaut werden?

Insgesamt ist ein **akademischer Mittelbau an HAWs begrüßenswert**, da auch hier gute Forschung durch ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen sichergestellt werden soll. Hierfür bedarf es ebenfalls einer **auskömmlichen Grundfinanzierung**. Jedoch liegt der Fokus der HAWs einerseits deutlich stärker auf der Lehre, andererseits ist die regionale Verankerung meist stärker als an anderen Hochschulen. Insofern ist diese Frage immer nur konkret für die einzelnen HAWs zu beantworten. Mit diesen wäre in einem gemeinsamen Dialog zwischen Staat und Hochschule zunächst der spezifische Bedarf zu ermitteln und sodann über Vereinbarungen oder Hochschulverträge zu regeln.

8. Soll die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Bezug auf den nichtakademischen Arbeitsmarkt verstärkt eine Aufgabe der Hochschulen werden? In welcher Form kann eine solche Verpflichtung in ein reformiertes Hochschulgesetz aufgenommen werden?

Die Vorbereitung auf den nicht-akademischen Arbeitsmarkt ist sicherlich eine Aufgabe, die den Hochschulen vor allem auch ob der **prekären Beschäftigungssituation** an den Hochschulen vermehrt zukommt. Ob es sich allerdings um eine Aufgabe der Hochschulen handelt, die in das BayHSchG aufzunehmen wäre, ist fraglich. Es müssen jedenfalls **entsprechende Betreuungsangebote an den Hochschulen** implementiert werden, die den nicht-akademischen Arbeitsmarkt aufzeigen. Ebenso sollen auch die **Fachbetreuer*innen** noch mehr – es ist ohnehin schon Aufgabe von Professor*innen – dazu verpflichtet werden, eine **klare und offene Betreuung zu leisten**, im Rahmen derer explizit Fragen nach der beruflichen Zukunft thematisiert werden müssen. Eine Kooperation zwischen Wirtschaftsunternehmen und Hochschulen soll deswegen aber nicht angestrebt werden. Eine solche würde ohnehin nur wieder für die Hochtechnologie- sowie MINT-Fächer in Frage kommen, bei denen der Übergang in die freie Wirtschaft nicht so problembeladen ist wie der für die Geistes- und Sozialwissenschaftler*innen.

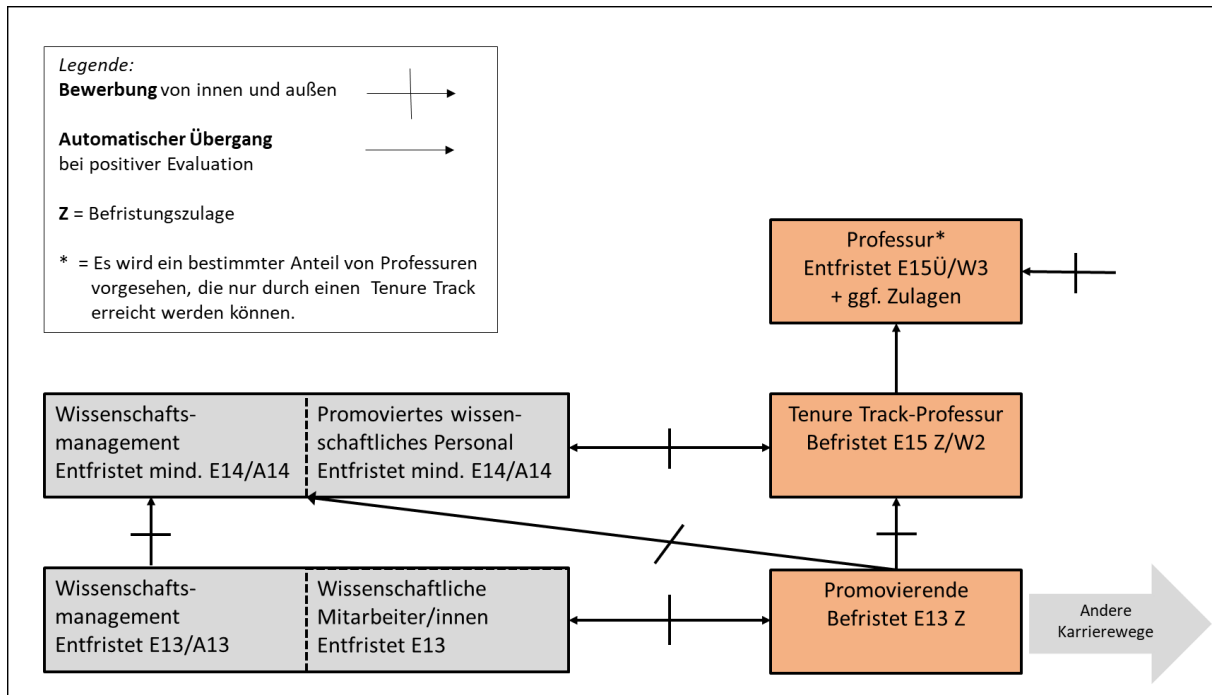
9. Inwieweit muss und kann das Gesetz zur Qualitätssicherung in der Wissenschaft sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus beitragen?

Gesetzliche **Maßnahmen zur Qualitätssicherung** im akademischen Mittelbau sind angesichts von Befristungsquoten von 93% und auch ansonsten höchst prekären Beschäftigungsverhältnissen ein **Muss**. Immerhin bildet der akademische Mittelbau zahlenmäßig die nach den Studierenden größte Gruppe an den Universitäten. Daher müssen im Gesetz **Mindeststandards für eine gute Beschäftigung** festgeschrieben werden. Gleichzeitig müssen aber auch die Hochschulen überhaupt in die Lage versetzt werden, diese auch umzusetzen. Die GEW hat mit dem **Herrschinger Kodex** bereits Vorschläge gemacht, welche zentralen Punkte dabei zu regeln wären (s. u. 3.). Darüber hinaus kann

sich ebenso eine genaue Definition des Begriffs ‚Qualifikation‘ sowie eine deutliche Einschränkung von möglichen Qualifikationszielen als hilfreich erweisen. Auch eine Verpflichtung der Hochschulen zu Codices für gute Arbeit sowie zu Personal- und Personalentwicklungsplänen ist zu befürworten.

10. Wie können kürzere und verlässlichere Qualifikationswege für Nachwuchswissenschaftler- und Wissenschaftlerinnen geschaffen werden?

Verlässliche Qualifikationswege für Nachwuchswissenschaftler*innen funktionieren nur innerhalb eines **ganzen Konzepts**, wie es beispielsweise die GEW mit **Wissenschaft als Beruf** (s. u. 3.) vorgelegt hat. Vgl. das folgende daraus entnommene Konzept zu einer neuen Personal- und Karrierestruktur an Hochschulen:



Darüber hinaus müssen aber auch weitere Rahmenbedingungen geschaffen werden: Die **Grundfinanzierung** der Hochschulen muss merklich **angehoben**, es müssen mehr **Dauerstellen** geschaffen, die Hochschulen müssen zu **Personal- und Personalentwicklungsplänen** verpflichtet und die Professor*innen zu einer **professionellen und aufrichtigen Betreuung** angehalten werden.

11. Welche Maßnahmen müssen im Gesetz verankert werden, um geschlechtergerechte Arbeits- und Karrierebedingungen an Hochschulen zu realisieren und eine Erhöhung der Frauenanteile auch auf den höheren Karrierestufen der Wissenschaft zu erreichen?

Es sind **hauptamtlich tätige zentrale und dezentrale Frauenbeauftragte** einzusetzen, die über **eigene Mittel und Personal** verfügen. Mit diesen Mitteln sollen sie in die Lage versetzt werden, einerseits ihren Aufgaben in Kommissionen und Gremien nachzukommen, andererseits aber auch Gleichstellungskonzepte zu entwickeln und umzusetzen. Zudem müssen ihnen auch innerhalb der Hochschulen die entsprechenden **Antrags-, Rede- und Auskunftsrechte** gesetzlich garantiert werden. Darüber hinaus kann über eine gesetzlich verankerte **Quotierung nach dem Kaskadenmodell** nachgedacht werden.

12. Wie kann eine optimierte Vertretung der Belange der studentischen Hilfskräfte erfolgen?

Die arbeitsrechtlichen Belange von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften müssen **fest beim Personalrat verankert** werden. Es wird die Einrichtung eines **eigenen Personalrats für studentische Beschäftigte** empfohlen, wie er beispielsweise an den Hochschulen Berlins existiert.

13. Können auch für die/in den Hochschulverwaltungen bzw. im nichtwissenschaftlichen Bereich verstärkte Anreizsysteme eingeführt werden? Wie können Spitzenkräfte in der Verwaltung gefördert und honoriert werden, z.B. abhängig von ihrer Leistungsbeurteilung? (evtl. analog zu anderen öffentlichen Verwaltungen)

Hier ist keine hochschulgesetzliche Grundlage zu suchen. Vielmehr wäre der Freistaat Bayern als Arbeitgeber dazu aufgerufen, in den Tarifverhandlungen für **attraktivere Konditionen im TV-L** zu sorgen. Nur so wird eine Verwaltungstätigkeit mit dem Freistaat Bayern als Arbeitgeber dauerhaft reizvoll. Speziell für das Verwaltungspersonal wäre etwa an eine **Ballungsraumzulage** analog zu den Beamt*innen zu denken. Allein eine **aufgabengerechte Eingruppierung** würde für viele Beschäftigte, besonders für zahlreiche Sekretär*innen an den Hochschulen, eine merkliche Besserung gegenüber ihrer jetzigen Situation bedeuten. Eine leistungsspezifische Komponente lehnt die GEW dagegen entschieden ab.

14. Sollen Formen der institutionalisierten Zusammenarbeit zwischen den Universitäten und Hochschulen im HG zur Behandlung von schwierigen Rechts- und Sachfragen festgeschrieben werden? (Kompetenzzentren, BayWiss)

Die GEW sieht diesbezüglich keinen Regulierungsbedarf innerhalb eines novellierten BayHSchG.

15. Wie kann die Wissenschaftskommunikation als eine zentrale Aufgabe der Hochschulen im Hochschulgesetz verankert und gestärkt werden?

Der Wissens- und Technologietransfer ist ohnehin bereits als Aufgabe der Hochschulen benannt (§2 Abs. 7 HRG). Eine weitere Verankerung scheint nicht zwingend notwendig. Allerdings könnte über **Maßnahmen auf administrativer Ebene** nachgedacht werden, die der Wissenschaftskommunikation zuträglich sein könnten, etwa die **Einrichtung einer für die Wissenschaftskommunikation zuständigen Stabsstelle** mit entsprechender personeller Ausstattung.

16. Wie kann die Bauherrn-Eigenschaft der Hochschulen und Universitäten künftig so ausgestaltet werden, dass die Hochschulen ihre Bauten künftig noch effizienter und zügiger verwirklichen können? Sollte der nachhaltige Hochschulbau verstärkt berücksichtigt werden?

Das Problem mit der Bauherren-Eigenschaft der Hochschulen besteht darin, dass damit auch die Notwendigkeit nach einer entsprechend ausgestatteten Bauabteilung und damit einem relativ **hohen Verwaltungspersonalbedarf** verbunden ist. Eine Effizienz in der Bauausführung würde dann durch eine gewisse Ineffizienz in der Verwaltung wieder ‚aufgefressen‘. Vgl. hierzu auch die Antwort zu Frage V. 2.

VIII. Internationalisierung

1. Wie kann Internationalisierung gefördert werden?

2. Welche Rolle spielt dabei die Förderung von Mehrsprachigkeit?

3. Wie können gleichzeitig auch die Deutschkenntnisse ausländischer Studierender gefördert werden?

4. Wie kann die internationale Forschung verstärkt gefördert werden? Wie kann diese neben dem Studierenden- und Dozentenaustausch in Lehre und Studium gestärkt werden? Gibt es Evaluations-/Anreizsysteme für internationale Hochschulpartnerschaften?

Eine Internationalisierung in den Bereichen Studium und Lehre sowie Forschung ist **grundsätzlich zu begrüßen**. Der Bedarf dafür wird aber fachabhängig unterschiedlich ausfallen. Es muss dabei aber zwingend sichergestellt werden, dass alle Personen die **gleichen Zugangschancen** zu den Angeboten und Strukturen der Hochschulen besitzen und beispielsweise keine Sprachbarrieren sowohl für ausländische Studierende und Beschäftigte wie auch für inländische bestehen. Daher genügt es nicht, nur ein mehrsprachiges Studienangebot zur Verfügung zu stellen. Auch Angebote wie die

Studierendenberatung, der **Zugang zu Mitbestimmungsstrukturen** oder die **Durchführung von Gremiensitzungen** sowie ebenso die **Kommunikation innerhalb dieser Gremien** müssen international und mehrsprachig ausgelegt sein. Selbst die Verwaltung muss international aufgestellt sein; **Verträge, Formulare und sonstige Unterlagen** müssen mehrsprachig vorliegen. Dies stellt teils hohe Hürden für eine echte und ernstgemeinte Internationalisierung der Hochschulen dar, die in den meisten Fällen wohl nur schwerlich zu überwinden sind.

Gleichwohl könnte eine Internationalisierung durch konkrete Förderstrategien begünstigt werden, die die Hochschulen in Verbund mit dem Freistaat Bayern erarbeiten sollten. Diese könnten die Bereitstellung einer Infrastruktur von Unterstützungsangeboten beinhalten, beispielsweise in Form **bestimmter Wohnheimkontingente, Beratungsstellen** oder **Sprachkursen**. Zur Qualitätssicherung dieser Angebote sind alle dort **Beschäftigten mit Dauerstellen** auszustatten.

Es spricht grundsätzlich nichts dagegen, den Hochschulen von Seiten des BayHSchG freizustellen, ob sie sich ein internationales Profil geben wollen. Jedoch gilt es für einen solchen Fall von staatlicher Seite zu prüfen, ob auch alle oben benannten Kriterien erfüllt und die entsprechenden Maßnahmen an den Hochschulen umgesetzt wurden.

Darüber hinaus kann speziell die Internationalisierung des Bereichs Forschung in vielen Feldern durch den **Erhalt der großen Fächerdiversität**, wie sie in dieser Stellungnahme bereits mehrfach thematisiert wurde, gefördert werden. Ein ähnlich breites Fächerspektrum, wie es die deutschsprachige Wissenschaftslandschaft bietet, können nur wenige andere Länder vorweisen. Bayern hätte mit ihrem Erhalt und ihrer Förderung die Chance, zu einem Dreh- und Angelpunkt einer internationalen Spitzenforschung im Bereich der Inter- und Transdisziplinarität zu werden.

IX. Finanzen der Hochschulen

1. Soll die finanzielle Ausstattung der Hochschulen künftig mehr nach Leistungsparametern erfolgen - und wenn ja, nach welchen?

Finanzielles Fundament einer jeden Hochschule muss zwingend eine **solide und ausreichend hohe Grundfinanzierung** sein. Eine finanzielle Ausstattung der Hochschulen nach bestimmten Leistungsparametern ist hingegen entschieden abzulehnen. Der Freistaat Bayern muss über die Hochschulen seinem Auftrag nachkommen, **allen Personen** gleichermaßen eine **hochschulische Bildung in ihrer ganzen Bandbreite** zu ermöglichen. Bei einer leistungsbezogenen Finanzierung steht aber zu befürchten, dass sich größere Hochschulen gegenüber den kleineren besser positionieren können und damit bereits bestehende hochschulische Zentren weiter an Bedeutung gewinnen, während kleinere Hochschulen zusehends marginalisiert werden. Eine weitere Verschärfung der in Bayern besonders relevanten Stadt-Land-Dichotomie ist die potentielle Folge.

Darüber hinaus besitzen nicht alle Fächer – insbesondere geistes- und sozialwissenschaftliche – eine Struktur, um unternehmerisch orientierte Leistungsparameter bedienen zu können. Diese für die Forschungslandschaft nicht unbedeutenden Fächer wären in der Folge in ihrer Existenz bedroht, eine **Verarmung der bayerischen Forschungslandschaft** die Folge.

Diesen Gefahren kann nur durch eine entsprechend hohe Grundfinanzierung und einen **Verzicht auf weitere externe und langfristig unsichere Geldquellen** erfolgreich begegnet werden. Über die Erhöhung der Grundfinanzierung hinaus schlagen wir noch folgende weitere Maßnahmen vor: Zum Erhalt der Fächerdiversität sollen **salvatorische Klauseln** in das BayHSchG aufgenommen werden, die den Bestand insbesondere kleinerer geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer sichert. Ebenso sollen den Hochschulen **Höchstquoten für das externe Finanzierungsvolumen** vorgegeben werden, das sich anteilig an der Grundfinanzierung der jeweiligen Hochschule bemisst, um so den Risiken unternehmerischer Fehlleistungen zu begegnen.

2. Sollen sich Hochschulen künftig vermehrt auch neue Geldquellen erschließen dürfen? Sollen Möglichkeiten von Fundraising, unternehmerischer Tätigkeit etc. gestärkt werden?

Im Rahmen der Wissenschaftsfreiheit ist der Staat für eine ausreichend hohe finanzielle Ausstattung der Hochschulen verantwortlich (s. o. zu I. 1.). Dieser Aufgabe kann und darf er sich nicht durch die Erschließung externer Geldquellen entziehen. Aus diesem Grund sind jegliche Formen von **Fundraising, unternehmerischer Tätigkeit der Hochschulen oder einzelner ihrer Mitglieder oder zu enge Kooperationen der Hochschulen mit betriebswirtschaftlich organisierten Unternehmen**, aber auch **extern finanzierte Stiftungsprofessuren** strikt zu untersagen.

3. Wie können Risiken und ggf. Verluste unternehmerischer Tätigkeit begrenzt werden?

Risiken und Verluste unternehmerischer Tätigkeit können am effektivsten dadurch begrenzt und sogar verhindert werden, indem man **nicht unternehmerisch tätig** wird.

4. Besteht Reformbedarf bei den Regelungen zum Einwerben und der Verwendung von Drittmitteln? Wie kann die Unabhängigkeit der Forschung auch bei Drittmittelvorhaben sichergestellt werden?

Es empfiehlt sich die Verpflichtung der Hochschulen zu **Drittmittelregistern**, so dass jederzeit erkennbar ist, wer welche Drittmittel woher bezieht. Zudem ist damit eine **Veröffentlichungspflicht aller an öffentlichen Wissenschaftseinrichtungen durchgeführten Forschungsvorhaben** zu verbinden, insbesondere auch von sogenannten ‚Nullergebnissen‘.

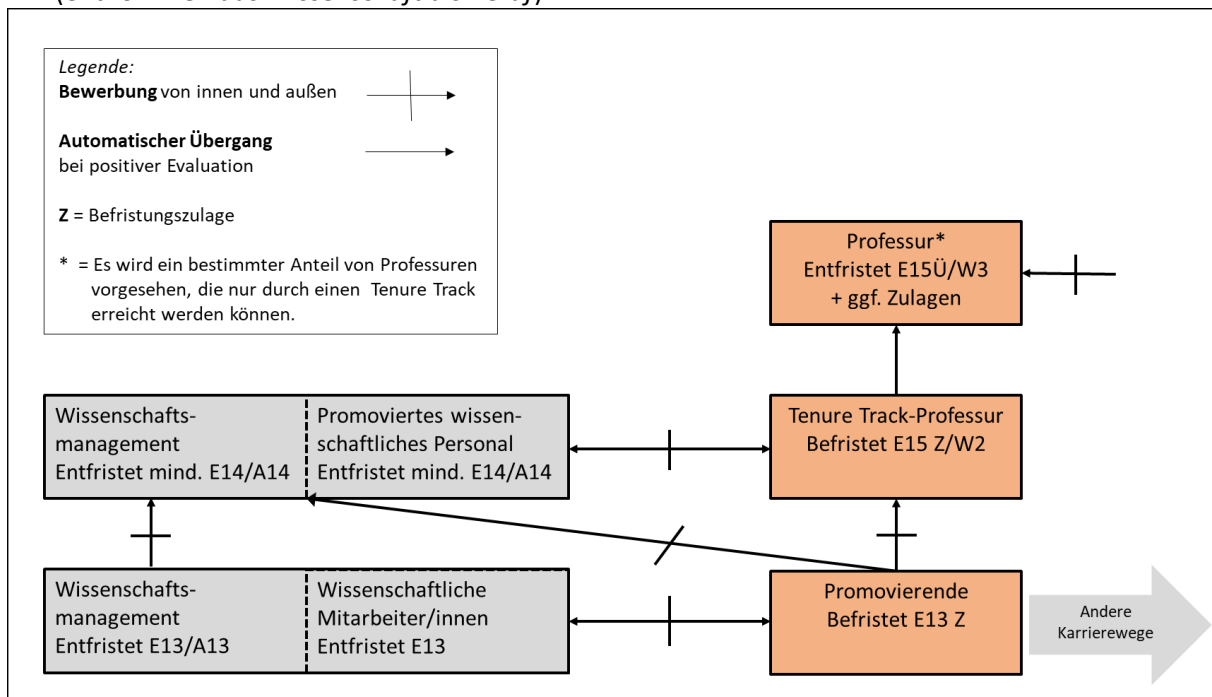
Darüber hinaus sollte überlegt werden, ob nicht ein gewisser Anteil an den von verschiedenen Fachbereichen eingeworbenen **Drittmitteln als Daueraufgabe** zu begreifen ist, sodass hierfür auch Dauerstellen einzurichten wären. Die genaue Höhe solcher ‚verstätigter Drittmittel‘ könnte beispielsweise über eine Projektion des durchschnittlichen Drittmittelvolumens des jeweiligen Fachbereichs in den vorausgegangenen zehn Jahren ermittelt werden.

5. Sollen Hochschulen künftig mehr Flexibilität bei der Bewirtschaftung ihrer Mittel erhalten? (Stichworte: Globalhaushalt, mehr Flexibilität bei Stellen- und Mittelbewirtschaftung, Rücklagenbildung ermöglichen)

Ein Globalhaushalt für die einzelnen Hochschulen ist aus Sicht der GEW **tendenziell abzulehnen**, sofern er nicht an klare und bindende Regeln und Vorschriften geknüpft ist, die einerseits eine **solidarische Verteilung der Gelder** innerhalb der Hochschule, etwa zwischen ihren einzelnen Fachbereichen, sicherstellen, andererseits die Hochschulen zwingend zu einer **guten Beschäftigungspraxis** verpflichten. Im Rahmen letzterer gilt es dabei nicht nur die Hochschullehre als Daueraufgabe zu begreifen, die entsprechend mit Dauerstellen auszustatten ist, sondern insbesondere auch Teile der Drittmittelforschung. Eine entsprechende Projektion, wie weiter oben bereits vorgeschlagen (s. o. zu IX. 4.), könnte hierbei helfen, den Anteil an Daueraufgaben in der Drittmittelforschung der jeweiligen Fachbereiche genauer zu bestimmen und daraus ebenfalls Dauerstellen abzuleiten. Im Falle einer Rücklagenbildung wäre zu prüfen, ob nicht aus Mitteln Rücklagen gebildet wurden, die nur zweckgebunden verteilt und in der Folge nicht ihrer eigentlichen Bestimmung zugeführt wurden.

3. Weiterführende Informationen

- Reformvorschlag der GEW für eine Personal- und Karrierestruktur an Universitäten/Hochschulen (entnommen aus *Wissenschaft als Beruf*):



- *Templiner Manifest:*

<https://www.gew.de/wissenschaft/templiner-manifest/>

https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23383&token=2e177fc714c693d32ad55e70ee168af27d72b931&sdownload=&n=Templiner_Manifest_web.pdf

- *Herrschinger Kodex:*

<https://www.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex/>

https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23364&token=eb34f9f476def2bb0331c8045ce6b6583fcb59a6&sdownload=&n=Bro_Hersch_Kodex_web.pdf

- *Wissenschaft als Beruf:*

https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=62868&token=d3adee385a589922da1325f15a89b7cff465f35c&sdownload=&n=GEW_Personal-Karriere_148x148_2017-web.pdf

- *Wir können auch anders! Das wissenschaftspolitische Programm der GEW:*

<https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=24993&token=891d8acc931a39ace42f255686291567f780afb8&sdownload=&n=Wipop.pdf>

- Gewerkschaftstagsbeschluss zum dualen Studium:

https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=56945&token=070d19fd485f58cc467a857ffa2b2ad1f473d163&sdownload=&n=3.40_Duales_Studium.pdf

- *Die Promotionsbegleitung – Ein alternatives Konzept zur Promotionsbetreuung.* Positionspapier der Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden der GEW:

https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=43362&token=a0b661e346f078e2666778fe9d842aa078e94620&sdownload=&n=Positionspapier_Promotionsbegleitung.pdf

- Stellungnahme der GEW Bayern zu den Lehrbeauftragten:

https://www.gew-bayern.de/fileadmin/media/images/by/Wissenschaft/20170705_Stellungnahme_Lehrbeauftragte.pdf