

Stellungnahme des Landesnetzwerks der Promovierendenvertretungen in Bayern zum geplanten Hochschulinnovationsgesetz in Bayern 8. Juni 2021

Sehr geehrter Herr Staatsminister Sibler,

mit den folgenden Ausführungen nehmen die Promovierendenvertretungen Stellung zur geplanten Reform des bayerischen Hochschulrechts und dem Neuerlass des Hochschulinnovationsgesetzes, anhand des Gesetzentwurfs für das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) vom Mai 2021. Es existieren bereits Stellungnahmen zur geplanten Novellierung des bayerischen Hochschulrechts, wie zum Beispiel die der Senatsvorsitzenden bayerischer Universitäten [1], der bayerischen Professorinnen und Professoren [2], des Verbands Hochschule und Wissenschaft (vhw) Bayern [3] sowie die gemeinsame Position von Studierenden und Wissenschaftler*innen in Bayern [4]. Auf diese möchten wir in all ihrer Ausführlichkeit verweisen. Hier möchten wir insbesondere zu promotionsbezogenen Themen Stellung beziehen. Grundsätzlich stehen wir, das Landesnetzwerk der Promovierendenvertretungen in Bayern (LaProBay), dem HIG sowie der damit verbundenen innovativen Weiterentwicklung des Hochschulstandortes Bayern positiv gegenüber. Zugleich sehen wir uns zu einer eigenen Stellungnahme veranlasst, die folgende zentrale Forderungen beinhaltet:

1. Gesetzliche Verankerung der Promovierendenvertretung und Erweiterung der bestehenden Statusgruppe
2. Nachwuchsförderung und planbare Karrierewege
3. Beteiligung der Promovierenden bei der Entwicklung von Regeln zum Lehrdeputat
4. Rahmenbedingungen für Promotionen an oder in Kooperation mit Hochschulen angewandter Wissenschaften

Wir Promovierende nehmen an bayerischen Hochschulen vielfältige Rollen ein - so sind wir in unterschiedlicher Ausprägung Forschende, Lehrende und Lernende zugleich, was uns Einblicke aus verschiedenen Perspektiven zu verschiedensten Themen ermöglicht. Zudem sind wir Promovierende in verschiedensten Konstellationen angestellt bzw. finanziert. Wir können beispielsweise als Studierende eingeschrieben, als wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt, über Stipendien finanziert sein oder als externe Promovierende forschen. Trotz dieser Heterogenität ähneln wir Promovierende uns in vielerlei Eigenschaften, Erfahrungen und Problemen. Wir leisten einen substantiellen Beitrag zu Forschung und Lehre und sind dadurch eine wichtige und feste Größe an den Hochschulen. Das Abhängigkeitsverhältnis von Promovierenden zur Doktormutter oder zum Doktorvater ist in all seinen Formen einzigartig in der Wissenschaft und in der Gesellschaft. Vertretungen der Studierenden können deshalb die Belange von Promovierenden nicht abdecken.

Im sehr divers aufgestellten wissenschaftlichen Mittelbau sind die Promovierenden in ihrer Gesamtheit bisher nicht vollständig repräsentiert, da z. B. Promovierende ohne Stelle an der Hochschule und externe Promovierende nicht vertreten werden. Wir Promovierende, die nach

den Studierenden die zweitgrößte Interessengruppe an bayerischen Universitäten darstellen (28.534 Promovierende im Jahr 2019 [5]), haben demnach eine einzigartige Stellung im Gefüge der Statusgruppen, die sich auch im geplanten HIG widerspiegeln sollte.

Auf unsere vier zentralen Forderungen wollen wir, die unterzeichnenden bayerischen Promovierendenvertretungen, im Folgenden eingehen und daraus Vorschläge ableiten, die im Rahmen der Novellierung des bayerischen Hochschulrechts Berücksichtigung finden sollten.

1. Gesetzliche Verankerung der Promovierendenvertretung und Erweiterung der bestehenden Statusgruppe

Universitäre Gremien sind essentiell für die wissenschaftliche Profilbildung und die universitäre Selbstverwaltung. Auch bei einer flexibleren Selbstverwaltung der Hochschulen soll die Partizipation und die demokratische Mitsprache aller Interessensgruppen und damit auch der Promovierenden gewährleistet werden.

Bei einer Bestandsaufnahme der Promovierendenvertretungen in Bayern wird deutlich, wie unterschiedlich die rechtlichen Voraussetzungen für Vertretungen an den jeweiligen Hochschulen formalisiert und ausgestaltet sind – von festen (und gelebten) Strukturen, regelmäßigen Wahlen und institutionalisierten Gremien bis hin zu fehlender Formalisierung und ohne angemessene Einbindung. Dies kulminiert im Fall der externen Promovierenden und denjenigen ohne Stelle, die in keinem Gremium ein Sprachrohr haben. Promovierende werden zudem in hochschulpolitischen Entscheidungen – wie auch im oben erwähnten Gesetzentwurf (Art. 19 Abs. 1 und Abs. 2 BayHIG)¹ – meist nicht explizit eingebunden, sondern in anderen Statusgruppen (wie die der Studierenden oder des akademischen Mittelbaus) allenfalls mitgedacht und dadurch nur unzureichend repräsentiert.

Zur Stärkung der Beteiligungskultur innerhalb der Hochschulen und um den fehlenden Vertretungsstrukturen entgegenzuwirken, fordern wir die Promovierendenvertretung in Bayern gesetzlich zu verankern. Eine Möglichkeit hierzu sehen wir entweder in der Einführung einer separaten Statusgruppe für alle Promovierenden oder - in Absprache mit dem LWB - in der Erweiterung und Umbenennung der bestehenden Statusgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden (Art. 19 Abs. 2 BayHIG) hin zu einer gemeinsamen Statusgruppe der „Promovierenden sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden“. Um beide Teilgruppen angemessen abzubilden, soll diese neue Statusgruppe an allen bayerischen Hochschulen über zwei unabhängige Konvente² organisiert werden, jeweils mit einer/m Sprecher*in aus jedem Konvent und jährlicher Wahl der Vertreter*innen. Zusätzlich soll in allen Hochschulgremien eine paritätische Besetzung von Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden verpflichtend sein und beide Gruppen sollen jeweils mit einem separaten Stimmrecht ausgestattet werden.

¹ Bei dieser wie auch allen folgenden Hinweisen auf das BayHIG beziehen wir uns auf den Gesetzentwurf vom Mai 2021 (2210-1-3-WK).

² Promovierendenkonvent und Konvent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden

Damit eine paritätische Besetzung der Gremien von Seite der Promovierenden auch an Hochschulen mit bisher schwach ausgeprägten Vertretungsstrukturen gewährleistet werden kann, ist die Schaffung einer landesweiten handlungsfähigen Promovierendenvertretung notwendig, ähnlich der existierenden Landes-ASten-Konferenz in Bayern (siehe auch Beispiel HSchG Niedersachsen).

Im Gesetzentwurf sind neue Bestimmungen zur Entwicklungsplanung und der Steuerung der Hochschulen durch Zielvereinbarungen vorgesehen. Alle Status- und Interessengruppen, insbesondere auch die der Promovierenden, sollen im Rahmen demokratischer Mitbestimmung bei der Definition und Ausgestaltung dieser Zielvereinbarungen eingebunden werden.

2. Nachwuchsförderung und planbare Karrierewege

Die Hochschulen sollen zu Personalentwicklungsplänen verpflichtet werden [6]. Im Sinne des Gesetzentwurfs stimmen wir damit überein, dass die Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit auch die der Promovierenden gezielt gestärkt werden muss, um hervorragendes Personal in der Wissenschaft halten und an bayerische Hochschulen binden zu können. Gleichzeitig ermöglichen Nachwuchsförderung und gezielte Karriereentwicklung den Wissenstransfer aus der Wissenschaft in die Wirtschaft und stärken langfristig den Wirtschaftsstandort Bayern.

Angesichts einer Befristungsquote von ca. 97% beim angestellten wissenschaftlichen Nachwuchs an öffentlichen Hochschulen [7] und einem hohen Prozentsatz an Teilzeitstellen (ca. 65% an Hochschulen bundesweit [8]) von Promovierenden bei voller Arbeitsbelastung wird deutlich, dass stabile Beschäftigungsverhältnisse sowie planbare und transparente Karrierewege in der Wissenschaft fehlen. Angesichts der steigenden Drittmiteinnahmen und der Herausforderungen in der Lehre, beispielsweise durch die Digitalisierung von Lehre, wachsen die Daueraufgaben stetig. Um diese Daueraufgaben auch weiterhin exzellent im Freistaat Bayern ausüben zu können und um exzellenten Wissenschaftler*innen eine Perspektive zu bieten, muss die Grundfinanzierung der Hochschulen merklich angehoben und damit mehr unbefristete Stellen geschaffen werden. Wir begrüßen ausdrücklich die Ausweitung des Angebots von weiterführenden Qualifikationen (Juniorprofessur, Gruppenleitung) und die Verankerung des Tenure-Track-Modells im Gesetzestext. Eine gezielte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses könnte darüber hinaus durch Karrierezentren für Promovierende und Promovierte gestärkt werden (Art. 38 BayHIG). Außerdem sind wir davon überzeugt, dass der Freistaat Bayern weiterhin der Dienstherr für alle Angestellten bayerischer Universitäten bleiben soll. Hier schafft die aktuelle Situation Sicherheit und bündelt die Verwaltung aller Tätigkeiten an einer Stelle.

Unserer Erfahrung nach sind Forschungsfreisemester (Art. 45 BayHIG) von Professor*innen oft auch ein Gewinn für Promovierende. Der hinzugewonnene Spielraum durch Gründungsfreisemester sollte jedoch nicht nachteilig für betreute Promovierende sein, insbesondere was die Betreuung und Förderung bei laufenden Promotionen angeht. Dies kann beispielsweise durch Verpflichtungsvereinbarungen mit konkreten Teilzielen oder

Terminabsprachen erreicht werden. Wenn Promovierende Leistungen für Ausgründungen erbringen, müssen diese angemessen beteiligt werden.

3. Beteiligung der Promovierenden bei der Entwicklung von Regeln zum Lehrdeputat

Die Beschäftigung von Promovierenden an den Hochschulen ist oftmals geprägt von einem starken Abhängigkeitsverhältnis zur Doktormutter oder zum Doktorvater (die die Dissertation betreuen, begutachten und gleichzeitig über Weiterbeschäftigung entscheiden) und einer hohen Arbeitsbelastung, unter anderem durch Lehr-, Projekt- und Organisationstätigkeit. Vor dem Hintergrund dieser schwachen Verhandlungsposition der Promovierenden muss eine gerechte und transparente Verteilung des geplanten Lehrdeputats – sowohl zwischen den verschiedenen Fachbereichen und Instituten als auch innerhalb der Lehrstühle und Fakultäten – gewährleistet sein (Art. 39 BayHIG). Wir fordern eine rechtliche Verankerung, dass die zu begrüßende Umstrukturierung im Rahmen von Lehrdeputaten an den Hochschulen jedoch nur innerhalb einer Statusgruppe (z. B. innerhalb von Professor*innen) erfolgen darf und sich dadurch nicht zu Lasten einzelner Statusgruppen verschieben kann. Hier verweisen wir explizit auf die Stellungnahme "Hochschulvision" [4] mit dem Vorschlag einer Kommission, die sich paritätisch aus Professor*innen, Studierenden und dem wissenschaftlichen Mittelbau (einschließlich der Promovierenden) zusammensetzt, welche über das Lehrdeputat entscheidet.

4. Rahmenbedingungen für Promotionen, insbesondere an oder in Kooperation mit Hochschulen angewandter Wissenschaften

Bisher ist in Bayern eine funktionale Differenzierung zwischen Universitäten und Hochschulen angewandter Wissenschaften (HAW) von politischer Seite gewollt und gesetzlich verankert (Art. 3 BayHIG). In der empirischen Realität zeigt sich heutzutage ein komplexeres Bild. Eine klare Aufgabenteilung und damit die klassische Unterscheidung zwischen Universität und HAW ist in der Praxis weniger restriktiv gegeben. So findet man Forschungsstärke an Fachhochschulen ebenso wie Anwendungsorientierung an Universitäten. Wir sehen sowohl Argumente für als auch gegen eine Ausweitung des Promotionsrechts auf forschungsstarke Bereiche von HAWs. Gleichwohl besteht folgender Grundkonsens unter den Promovierendenvertretungen, aus dem sich folgende notwendigen Bedingungen für ein Promotionsrecht an HAWs ableiten:

Ziel der Promotion ist die Durchführung eines selbstständigen wissenschaftlichen Forschungsvorhabens. Um ihre Umsetzung und Qualität sicherzustellen, fordern wir an Hochschulen mit Promotionsrecht einheitliche Rahmenbedingungen, wie beispielsweise eine entsprechende finanzielle und personelle Ausstattung der Hochschule (Art. 80 Abs. 7 BayHIG), die Einbettung in ein angemessenes Forschungsumfeld (fachgemäße Betreuung, akademischer Mittelbau, etc.), Standards zur Qualitätssicherung (Betreuungsvereinbarung, Zwischenevaluation, Konferenzteilnahmen, etc.) und entsprechende Serviceeinrichtungen zur Nachwuchsförderung (z. B. Graduiertenzentren, Karrierezentren, etc.). Damit Hochschulen das Promotionsrecht erhalten können, müssen aus unserer Sicht entsprechende Rahmenbedingungen – wenn auch ressourcen- und kostenintensiv – geschaffen werden. Ferner

müssen auch an den HAWs Promovierendenvertretungen verankert und deren Mitgestaltung ermöglicht werden.

Bei Promotionen an Fachhochschulen (FH), die weiterhin über das Modell der kooperativen Promotion laufen, fordern wir folgende strukturelle Veränderungen: die Etablierung einer Qualitätssicherung an Universität und Fachhochschule, die Stärkung der Rechte der Betreuung an der Fachhochschule (Akzeptanz der FH-Betreuung) sowie eine Reduzierung von fachlichen und verwaltungstechnischen Hürden.

Unabhängig von der Institution, die das Promotionsrecht innehat, sind angemessene Promotionsbedingungen die Grundlage, welche eine hochwertige und wissenschaftlich innovative Forschungsarbeit erst ermöglichen. Dies ist zudem Voraussetzung für eine vielfältige und zugleich zukunftsfähige Hochschullandschaft und für den erfolgreichen Abschluss von hochwertigen wissenschaftlichen Vorhaben.

Mit freundlichen Grüßen

Die Promovierendenvertretung der **University of Bayreuth** Graduate School

Der Promovierendenkonvent der **FAU** Erlangen-Nürnberg



Der **TUM** Graduate Council



Graduate Council
Technische Universität München

Die Promovierendenvertretung im WIN (Zentrum zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses) der **Universität Regensburg**

Die Promovierendenvertretungen der **Julius-Maximilians-Universität Würzburg**

Verweise:

- [1] <https://hochschulvision.bayern/wp/wp-content/uploads/2021/02/Stellungnahme-SenatsvorsitzendeSibler.pdf>
- [2] <https://offener-brief-hochschulreform-by.de/brief/brief.pdf>
- [3] <https://vhw-bayern.de/wp-content/uploads/2021/01/Stellungnahme-vhw-zur-Hochschulgesetzgebung.pdf>
- [4] <https://hochschulvision.bayern/>
- [5] <https://www.statistik.bayern.de/presse/mitteilungen/2020/pm175/index.html>
- [6] https://www.stmwk.bayern.de/download/13009_Grundsaeetze_Befristungen_Fassung_2019_mErgDKuSG.pdf
- [7] <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/A2.html>
- [8] <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/A3.html>