

# Stellungnahme der 17 bayerischen Personalratsvorsitzenden der HAWs zum geplanten Hochschulinnovationsgesetz

Stand: 23.10.2020

---

## **WIR SIND**

Wir sind 17 gewählte Personalratsvorsitzende der nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen der HAWs in Bayern, vertreten durch den Sprecherrat der HAWs. Wir arbeiten und engagieren uns auf der Grundlage des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes. Wir vertreten ca. 9.000 nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an den Hochschulen.

## **WIR STEHEN FÜR**

Wir sorgen uns massiv um die Zukunft unserer Kolleg\*innen an den HAWs. Das neue Gesetz sieht eine Änderung der Rechtsform vor. Als neue Maxime wird unternehmerisches Führen und Handeln an den Hochschulen ausgerufen. Dies mag vor allem die Präsident\*innen und Professor\*innen ansprechen, da sie mehr Macht und Freiheiten bekommen sollen. Wir wollen, dass die nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen in den HAWs, die die Hochschule im Innersten tragen und zusammenhalten, nicht die Leidtragenden des Hochschulinnovationsgesetzes werden.

## **WIR FORDERN**

Wir fordern die Zukunft der nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen mit zu bedenken und politische Verantwortung zu übernehmen. Verantwortung zeigt sich im Handeln. Verantwortung zeigt sich in der Ausformulierung des neuen Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes in Bezug auf Sicherheit und Klarheit für die Zukunft aller Mitarbeiter\*innen insbesondere aller Tarifbeschäftigten und Beamt\*innen.

Wir sind der Überzeugung, dass es vor allem bei drei Aspekten des neuen Gesetzes wichtig ist, die Bedürfnisse der nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zu berücksichtigen.

### **1.Wahl der RECHTSFORM**

Die Wahl der Rechtsform wird massiven Einfluss auf die Arbeits- und Vertragsbedingungen der nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen in den HAWs haben.

Wir fordern die Beibehaltung der bestehenden Rechtsform für das nichtwissenschaftliche Personal und damit den Freistaat Bayern als Dienstherrn.

Sollte die neue Rechtsform eine reine Personal-Körperschaft oder z. Bsp. eine Stiftung werden, könnten die HAWs als Arbeitgeber für nichtwissenschaftliches Personal unattraktiv werden.

Deshalb fordern wir mit Nachdruck besonders die Beibehaltung von Verbeamtung, Planstellen, Tariflichen Regelungen (TVL), Inklusionsrichtlinien, Staatsbediensteten Wohnungen und Kündigungsschutz.

Das BayPVG ist nicht geeignet, die Belange der Beschäftigten gegenüber den Präsident\*innen als Alleinherrscher\*innen in den neuen Rechtsformen zu vertreten.

Daher fordern wir eine zeitnahe Überarbeitung des BayPVGs in Anlehnung an das Betriebsverfassungsgesetz.

### **Unsere Fragen**

Wie wird sichergestellt, dass die neuen Rechtsformen keinen Nachteil für die Beschäftigten bedeuten?

Wird es Bestandschutz geben? Wird es Auffanggesellschaften für Beamt\*innen geben? Wird es parallel an einer HAW Beschäftigte des Landes und/oder der Hochschule geben? Sind Insolvenzen möglich? Was passiert bei Insolvenzen? Wird es die Möglichkeit betriebsbedingter Kündigungen geben? Wie werden Bedingungen geschaffen, die Kettenbefristungen durch verschiedene Arbeitgeberstrukturen verhindern?

## **2.Gestaltung der PERSONALWIRTSCHAFT**

Die Ausgestaltung des Personalwirtschaftsbudgets wird erhebliche Auswirkungen haben. Wir fordern keine Entfesselung der Forschung und Lehre auf Kosten des nichtwissenschaftlichen Personals.

Wir fordern die Beibehaltung der unabhängigen Kanzler\*innen als unsere Dienstvorgesetzten. (Unser Schreiben vom 15.5.2019 an StMWK)

### **Unsere Fragen**

Wie werden steigende Personalkosten aufgefangen? Wird es weiterhin einen Stellenplan geben oder können die HAWs unabhängig und frei planen?

Nach welchen Kriterien wird das Personalbudget aufgestellt? Und welche Kennzahlen spielen bei der Berechnung des Budgets eine Rolle?

Wie wird die rechtliche Stellung der Kanzler\*innen in der zukünftigen Rechtsform sein?

Wird es eine neue Dienstaufgabe in Start-Ups mitzuarbeiten? Was passiert, wenn sie pleitegehen?

### **3. Neue Aufgaben der GREMIEN**

Die Neuorganisation und Umstrukturierung der bestehenden Gremien sollte nach dem Checks-and-Balance System gestaltet werden. Für umfangreiche neue Freiheiten der Präsident\*innen muss es Kontrollgremien geben.

In diesen Kontrollgremien (wie z. Bsp. Aufsichtsrat, Wirtschaftsausschuss, usw.) muss die Hauptgruppe der Beschäftigten an den HAWs (nichtwissenschaftliches Personal) angemessen vertreten sein. Für uns wäre das Betriebsverfassungsgesetz an dieser Stelle beispielgebend.

#### **Unsere Fragen**

Wer entscheidet über die Aufstellung der Gremien?

Wie werden Gremien kontrolliert? Wer hat die Fach- und Rechtsaufsicht?

Grundsätzliche Fragen

Wird es eine Optionsfreiheit für Rechtsform, Personalwirtschaft und die Gremien geben?

Wird es möglich sein, unterschiedliche Mischformen an den HAWs zu haben?

#### **Unsere Empfehlung**

Der Freistaat sollte zuerst die Hochschulen so ausstatten, dass sie auf dem Markt bestehen können und dann eine Verselbständigung anstreben. So wie jetzt geplant, würde sich der Freistaat durch die Hintertür aus der Finanzierung der Hochschulen verabschieden und sie und vor allem deren Personal im Regen stehen lassen.

Wir fordern die Staatsregierung auf, eine aktive Partizipation der Personalvertretungen und aller anderen Beteiligten, im Sinne der Modernisierungsvereinbarung, in diesem Gesetzgebungsverfahren zu gewährleisten.

Wir fordern eine lebendige, transparente und aufrichtige Demokratie in Bayern!

Gezeichnet der Sprecherrat der Personalratsvorsitzenden der bayerischen HAWs

**Klaus Hammerl**  
Hochschule München

**Monika Wiedenhöfer**  
Hochschule Ansbach

**Karlheinz Appel**  
TH Nürnberg

Antworten richten Sie bitte an:

Hochschule München, Lothstr. 64, 80335 München, Klaus Hammerl, hammerl@hm.edu