

Mitteilung
der Präsidentin des Landtags

**Zweites Gesetz zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts
für Technologie
(Zweites KIT-Weiterentwicklungsgezetz – 2. KIT-WG);
hier: Anhörung zu dem Gesetzentwurf der Fraktion GRÜNE
und der Fraktion der CDU
– Drucksache 16/9420**

Gemäß § 50 a Absatz 2 der Geschäftsordnung habe ich im Einvernehmen mit den Antragstellern die Landesregierung gebeten, zu dem Gesetzentwurf der Fraktion GRÜNE und der Fraktion der CDU – Drucksache 16/9420 – die nach § 89 Absatz 2 des Landesbeamten gesetzes notwendige Anhörung der Spitzenorganisationen der beteiligten Gewerkschaften und Berufsverbände durchzuführen.

Folgende Verbände haben Stellung genommen:

- Allgemeiner Studierendausschuss am Karlsruher Institut für Technologie (AStA am KIT),
- Aufsichtsrat des Karlsruher Instituts für Technologie,
- Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag,
- Deutscher Hochschul-Verband Landesverband Baden-Württemberg,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Landesverband Baden-Württemberg,
- Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG BW),
- Landesvertretung Akademischer Mittelbau an den Universitäten in Baden-Württemberg (LAM BW),
- Personalrat des Karlsruher Instituts für Technologie,
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Baden-Württemberg (ver.di),
- Wissenschaftsrat.

14. 01. 2021

Die Präsidentin des Landtags
Aras

Eingegangen: 14. 01. 2021 / Ausgegeben: 22. 01. 2021

1

Studierendenschaft des Karlsruher Instituts für Technologie

Der Vorstand

ASIA am KIT | Adenauerring 7 | 76131 Karlsruhe

An das

Ministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kunst
Baden-Württemberg

Referat 22

Königstr. 46
70173 Stuttgart

Allgemeiner Studierendenausschuss

Inneres I – Gremien,
Fachschaften und
politische Bildung

Adrian Keller

innen@asta-kit.de
www.asta-kit.de

Ihr Zeichen:22-7329/16/235/1

Ihre Nachricht vom:08.12.2020

Unser Zeichen:

Datum: 07.01.21

**Stellungnahme der Verfassten Studierendenschaft des KIT
zum Zweiten KIT-Weiterentwicklungsgesetz**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit leiten wir Ihnen zu die am 05.01.2021 durch den Vorstand im Namen der Verfassten Studierendenschaft beschlossene Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Regierungsfraktionen eines Zweiten Gesetzes zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie.

Zunächst einmal möchten wir festhalten, dass eine Frist eines Monats, in der das KIT 2 Wochen vorlesungsfreie Zeit hat, zu einer tatsächlichen Bearbeitungszeit von knapp über 2 Wochen führt und nicht ausreicht, damit sich die Organe der Studierendenschaft mit dem Gesetzentwurf angemessen befassen können. Wir bitten daher in Zukunft mehr Zeit für die Bearbeitung solcher Anfragen zu geben.

Allgemeines

Insgesamt begrüßen wir die weitere Zusammenführung der beiden Bereiche des KIT. Allerdings ist uns sehr wichtig die demokratischen Mittel der akademischen Selbstverwaltung zu bewahren und insbesondere die studentische Mitbestimmung zu stärken.

Verfasste Studierendenschaft

Uns ist sehr wichtig, dass Rechte der Verfassten Studierendenschaft auch am KIT gelten.
Insbesondere fordern wir, dass

1. § 65 Abs. 2 Nr. 2 LHG entsprechend für die Beteiligung an Aufgaben des KIT gilt und
2. die Regelungen in § 65a Abs. 4 S. 2 und § 65a Abs. 6, die Senat und Fakultätsräte betreffen, auch entsprechend für KIT-Senat und KIT-Fakultätsräte gelten.

Studierendenschaft des KIT

Der Vorstand

Zur Stärkung des Mandats der Studierendenschaft fordern wir darüber hinaus eine Wahl der studentischen Mitglieder von Senat und Fakultätsrat respektive durch das legislative Organ der Studierendenschaft (aktuell das Studierendenparlament) und die Fachschaftsversammlungen (Vollversammlung der Studierenden der jeweiligen Fakultät) sowie das politische Mandat für die Verfasste Studierendenschaft wiedereinzuführen. Bei direkten Wahlen zu Organen der Verfassten Studierendenschaft ist die Wahlbeteiligung um ein Vielfaches höher (zuletzt 26,61%) als bei direkten Wahlen von studentischen Mitgliedern in Gremien der Selbstverwaltung des KIT (zuletzt 1,02%). Damit ist auch die Legitimierung über die Organe der Studierendenschaft deutlich größer.

Senat

Die Möglichkeit nach § 19 Abs. 3 LHG Anfragen an das Rektorat zu stellen haben KIT-Senatsmitglieder nicht. Das kann gerade im Hinblick auf die allgemeine Stärkung des Senats in diesem Gesetz, die wir sehr begrüßen, nicht weiter der Fall bleiben. Daher fordern wir explizit zu regeln, dass § 19 Abs. 3 LHG entsprechend für den KIT-Senat anzuwenden ist.

Die Studierendenschaft ist bisher völlig unzureichend im Senat vertreten. Wir begrüßen die Beibehaltung der Regelung, dass eine Mehrheit der studentischen Mitglieder für die Wahl des Präsidiumsmitglieds für Lehre und akademische Angelegenheiten erforderlich ist, trotz der Forderung in der KIT-Stellungnahme diese Regelung zu streichen. Die Studierenden haben weniger als 5% der Stimmen, obwohl sie ca. 70% des KIT darstellen. Versuche KIT-intern eine bessere Beteiligung zu erreichen scheitern, deshalb fordern wir die Festlegung eines Mindestanteils an Stimmen für die Studierenden (inkl. der Promovierenden) von mindestens 15 %, angestrebt werden 25%.

Wir fordern in der Statusgruppe der Promovierenden nicht nur die immatrikulierten Promovierenden, sondern alle angenommenen Promovierenden aufzunehmen. Die Gruppe der Promovierenden hat besondere Interessen. Dabei ist nachrangig, ob sie immatrikuliert sind.

Die neuen Mehrheitsregeln entmachten gänzlich nicht-professorale Mitglieder des Senats, deshalb lehnen wir diese ab. Da die professoralen Mitglieder bereits eine Mehrheit im Senat darstellen, erscheint diese doppelte Mehrheit nicht erforderlich. Die doppelten Mehrheiten bei Beschlüssen, die einen Bereich besonders betreffen, erscheint uns auch nicht zielführend, da die professoralen Mitglieder damit alleine die Interessen des Bereichs vertreten. Wenn doppelte Mehrheiten gestrichen werden, sollten sie komplett entfallen und nicht auf professorale Stimmen begrenzt werden.

Die Aufgaben des Senats müssen ausgeweitet werden über das Maß hinaus, dass das Gesetz vorsieht. Insbesondere sollten von dem Aufsichtsrat auf den Senat folgende Aufgaben übertragen werden:

1. die Wahl der hauptamtlichen Vorstandsmitglieder (§ 8 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 KITG),
2. die Beschlussfassung über den Struktur- und Entwicklungsplan sowie über die Planung der baulichen Entwicklung (§ 8 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 KITG),
3. die Beschlussfassung über den Entwurf des Wirtschaftsplans und des Finanzplans, einschließlich der Ausbau- und Investitionsprogramme (§ 8 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 KITG) und
4. der Beschluss über die Funktionsbeschreibung von Stellen für Hochschullehrer (§ 8 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 KITG).

Berufungskommissionen

Bisher war es am KIT üblich, dass mehrere Studierende Berufungskommissionen angehören. Die neue Regelung in § 14a Abs. 3 KITG legt die Zahl der Studierenden auf 1 fest. Wir fordern das auf eine Mindestzahl von 1 studentischen Mitglied zu ändern.

Studierendenschaft des KIT
Der Vorstand

Aufsichtsrat

Wir fordern mehr KIT-interne Mitglieder im Aufsichtsrat, konkret soll die Hälfte der Mitglieder aus KIT-Angehörigen bestehen. Darüber hinaus fordern wir ein studentisches Aufsichtsratsmitglied vorzusehen, das direkt durch das Legislativorgan der Verfassten Studierendenschaft (derzeit das Studierendenparlament) gewählt wird. Sollte dieser Forderung nicht gefolgt werden, fordern wir der Studierendenschaft zumindest dasselbe Recht wie dem Personalrat zu geben eine Person für den Aufsichtsrat vorzuschlagen.

HIT-Präsidium

Wir fordern ein studentisches (nebenamtliches) Präsidiumsmitglied vorzusehen. Des Weiteren schlagen wir vor, analog zu § 5 Abs. 6 KITG einen Ausschuss aus Vorstand und Vertreter:innen der Studierendenschaft zu schaffen, der einem regelmäßigen Austausch in Angelegenheiten dient, welche die Studierenden betreffen.

Bereichsräte

Für eine angemessene Vertretung der Studierenden fordern wir in Bereichsräten mindestens ein studentisches Mitglied pro Fakultät vorzusehen. Ansonsten kann eine angemessene Beteiligung der Studierenden aller Fakultäten auf Bereichsebene nicht gewährleistet werden. Das ist insbesondere für den Bereich II wichtig, dem 3 Fakultäten angehören.

Zivilklausel

Die Verpflichtung zur friedlichen Forschung sollte sich nicht nur auf den Komplex der Großforschung beziehen. Daher sollte die Zivilklausel auf das gesamte KIT ausgeweitet werden. Im Zweifel sollte der Senat über strittige Fälle entscheiden. Dies entspricht den Regelungen im Gründungsvertrag des früheren Forschungszentrums, die sich in über 50 Jahren in der Praxis bewährt und in weiten Zügen das Bild der Forschungslandschaft geprägt hat.

Sonstiges

Genauso wie das KIT fordern wir dynamische Verweise auf das LHG statt statischer Verweise. Das KIT sollte von Änderungen des LHG genauso profitieren wie andere Hochschulen.

Mit freundlichen Grüßen,
Adrian Keller
Referent für Inneres I – Gremien, Fachschaften und politische Bildung
stellvertretender Vorsitzender
Vorstand (ASTA)
Verfasste Studierendenschaft des Karlsruher Instituts für Technologie

An Tang
Referent für Äußeres und Hochschulpolitik
Vorstand (ASTA)
Verfasste Studierendenschaft des Karlsruher Instituts für Technologie

Fabian Götzmann
Vorsitzender
Vorstand (ASIA)
Verfasste Studierendenschaft des Karlsruher Instituts für Technologie



Karlsruher Institut für Technologie

KIT | AR-Geschäftsstelle | Postfach 6980 | 76049 Karlsruhe

Ministerium für Wissenschaft, Forschung
und Kunst, Baden-Württemberg
Postfach 10 34 53
70029 Stuttgart

per E-Mail an:
Anhoerung@mwk.bwl.de

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats
Prof. Dr. Michael Kaschke

Kaiserstraße 12
76131 Karlsruhe

E-Mail: AR-Geschaeftsstelle@kit.edu
Web: www.kit.edu/aufsichtsrat

Unser Zeichen:
Datum: 05.01.2021



Stellungnahme des Aufsichtsrates des KIT zum Gesetzentwurf „Zweites Gesetz zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie (2. KIT-WG)“

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) ist aus seinem Erfolg in der Exzellenz-Initiative-I (2006) heraus im Jahr 2009 gegründet worden mit dem klaren Ziel der damaligen Initiatoren aus Wissenschaft und Politik, in dem hochgradig differenzierten deutschen Wissenschaftssystem etwas Neues mit deutlichen Mehrwerten zu schaffen. Die Gründungsintention und -mission 2009 waren:

- mit kritischer Masse und Klasse zur Exzellenz,
- ein Pionier zur Überwindung der Versäumung des deutschen Wissenschaftssystems,
- synergetische Verbindung von Universitätsforschung mit den Möglichkeiten der außeruniversitären Forschung,
- hohe internationale Sichtbarkeit,
- exzellente Betreuungsverhältnisse in Lehre und Forschung und
- und beschleunigter Innovationstransfer.

Vieles, was in diesem Sinne in den letzten Jahren am und für das KIT erreicht werden konnte (Dienstherreneigenschaft, Berufungsrecht, Gemeinsame Satzung, neue interne Führungsstruktur, Entwicklung einer Dachstrategie KIT 2025) ist wegweisend und hat massiv zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Einrichtung beigetragen.

Dennoch bestehen immer noch strukturelle Hemmnisse für den Ausbau der Exzellenz in Wissenschaft und Lehre. Zu nennen sind insbesondere die unterschiedlichen Rechtsregime. Die beiden Aufgabenstellungen Universität und Großforschung und die damit verbundenen unterschiedlichen Kulturen gilt es weiter zu verbinden, damit aus der Kombination dieser das KIT einen Spaltenplatz im nationalen und internationalen Wissenschaftssystem erlangen und auch behaupten kann. Mehr als ein Jahrzehnt nach seiner Gründung und ein halbes Jahrzehnt nach Aufhebung des Kooperationsverbots im Grundgesetz (Art. 91b GG) ist das KIT eigentlich ideal positioniert, die verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen für Forschung, Lehre und Innovation so auszuschöpfen, dass der visionäre Ansatz von 2009 vollendet werden kann.

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
Kaiserstraße 12
76131 Karlsruhe
USt-IdNr. DE268749428

Präsident: Prof. Dr.-Ing. Holger Hanselka
Vizepräsidenten: Michael Gant, Prof. Dr. Thomas Hirth,
Prof. Dr. Oliver Kraft, Christine von Vangerow,
Prof. Dr. Alexander Wanner

LBBW/BW Bank
IBAN: DE44 6005 0101 7495 5001 49
BIC/SWIFT: SOLADEST600

LBBW/BW Bank
IBAN: DE18 6005 0101 7495 5012 96
BIC/SWIFT: SOLADEST600



Karlsruher Institut für Technologie

2

Aus Sicht des Aufsichtsrates hat das KIT alle Voraussetzungen für weitere Leistungssteigerungen. Belege hierfür sind die nachgewiesene Strategiefähigkeit, das Wiedererlangen des Status Exzellenzuniversität im Jahr 2019, die Positionierung in der nächsten PoF-Periode, der Gestaltungswille und das Engagement des Präsidiums sowie eine klare interne Governance, um Entscheidungen effektiv umsetzen zu können. In fachbezogenen internationalen Rankings ist das KIT in der Spitzengruppe der deutschen Universitäten und Technischen Hochschulen platziert. Seine strategische Aufstellung in der Forschung ist auf die Bewältigung großer gesellschaftlicher Herausforderungen ausgerichtet und das KIT verfügt über eine exzellente Forschungsinfrastruktur. Eine sehr gute Graduiertenförderung und ein hoher internationaler Anteil von nahezu einem Viertel der etwa 25.000 Studierenden sind indikativ für die Strahlkraft der Einrichtung in der Lehre. Das KIT kann sehr gute Kennzahlen in Employability- und Innovationsrankings vorweisen, ist in Wirtschaft und Industrie vorbildlich vernetzt und sehr erfolgreich in der internationalen Kooperation, bspw. als Mitglied der European Partnership for Innovative Campus Unifying Regions (EPICUR).

Neben diesen erfreulichen Erfolgen sind aber auch Problemfelder am KIT zu benennen, die aus Sicht des Aufsichtsrats bei der weiteren Zusammenführung der beiden Aufgaben Universität und Großforschung adressiert werden müssen. Dazu zählen auch, dass unter einer Anzahl von KIT-Angehörigen eine gewisse Ernüchterung spürbar ist, da der ursprüngliche „Aufbruch“ als KIT für sie, wenn überhaupt nur in Teilbereichen sichtbar und wirksam wird. Die Potentiale der Großforschung, aber auch der exzellenten Forschungsinfrastruktur könnten noch in weitaus größerem Umfang für die Lehre genutzt werden, international sichtbare identitätsstiftende wissenschaftliches „Großinstrumentarien“ werden derzeit nicht mit dem Namen KIT verbunden. Auch die Zahlen der SFBs und Transregios sowie der ERC-Grants betrachtet der Aufsichtsrat für eine solche Institution ebenso wie die Gesamtplatzierungen des KIT in internationalen Universitätsrankings angesichts des Potentials der Einrichtung als nicht ausreichend.¹ Mitunter wird der aktuelle Status Quo des KIT nicht ganz unzutreffend als äußerlich eine Einheit mit zwei intern getrennten (Verwaltungs-)Systemen beschrieben. Die enormen Potentiale, die die KIT Idee in sich birgt, benötigen aber nach unserer Auffassung gerade auch eine besondere strukturelle Agilität, um sich künftig national und international noch besser positionieren zu können.

Der vorliegende Gesetzentwurf (2. KIT-WG) beinhaltet die durch die im Sommer 2018 von den beiden Ministerinnen Karliczek und Bauer verabschiedeten programmatischen Eckpunkte zur Weiterentwicklung des KIT:

- eine Einrichtung mit zwei Aufgaben,
- einheitlicher Rechtsrahmen nach Landesrecht,
- ein Personalkörper, alle Wissenschaftler/-innen können sich an Großforschung und Lehre beteiligen,
- Beibehaltung der Organisationsstruktur,
- gemeinsames Regelwerk für die Finanzierung zur Stärkung eines flexiblen Mitteleinsatzes.

Auf dieser programmatischen Basis sind im 2. KIT-WG zahlreiche Verbesserungen für das KIT enthalten, die es nach Inkrafttreten des Gesetzes zu realisieren gilt und die aus Sicht des AR eine klare Weiterentwicklung des KIT vorzeichnen. Hierzu gehören:

¹ Das KIT belegt im Times Higher Education (THE) Ranking 2020 international Plätze zwischen 201-250 und national zwischen 22-24.



- die Auflösung des Universitätsbereichs und des Großforschungsbereichs,
- die Zusammenführung der Personalkategorien,
- Berufungen in ein einheitliches Statusamt „Universitätsprofessor/in am KIT“,
- die Möglichkeit aller Wissenschaftler/innen, auf die gesamte Infrastruktur des KIT in beiden gleichberechtigten Aufgaben zugreifen zu können,
- eine Schärfung der Kompetenzen der drei Organe (Aufsichtsrat, Präsidium, KIT-Senat),
- die gesetzliche Verankerung von Bereich und Statusamt Bereichsleiter/in als 2. Leitungsebene sowie der Verankerung der internen Governance,
- die Neustrukturierung des Senats und damit die Stärkung der Wissenschaftsfreiheit, durch Professorenmehrheit im Gremium,
- Regelungen zur Entwicklung der internen Aufbauorganisation.

Das KIT hat sich im Präsidium, im Senat sowie in ergänzenden Spiegelgremien intensiv mit den Entwürfen der Verwaltungsvereinbarung sowie 2. KIT-WG befasst und entsprechende positive Stellungnahmen abgegeben. Auch auf Grundlage dieser Stellungnahmen begrüßt der Aufsichtsrat des KIT den vorliegenden Gesetzentwurf und dankt den zuständigen Ministerien für die intensive Arbeit. Das 2. KIT-WG wird daher einen Meilenstein für das KIT darstellen.

Diese Einschätzung wird nicht geschmälert, wenn der Aufsichtsrat entsprechend seines Auftrages und Selbstverständnisses in seiner Stellungnahme im Folgenden auch darauf hinweisen möchte, dass er noch weiteres ungenutztes Potential sieht. Das betrifft besonders das Thema höherer Eigenverantwortung der Organe des KIT, weiterer Vereinfachungen des Regelwerks und gleichermaßen flexiblere und transparente Handlungsrahmen für die Führung des KIT. Konkret sind aus Sicht des Aufsichtsrats im aktuellen Gesetzentwurf folgende Themen nicht vollständig adressiert:

- **flexibler Einsatz der Mittel und gegenseitige Deckungsfähigkeit,**
- **Bundesfinanzierung für kapazitätsneutrale Zusatzlehre für alle Wissenschaftler/innen,**
- **ein klares politisches Bekenntnis zur Entwicklung hin zu einer weltweit führenden unternehmerisch² geführten Wissenschaftsinstitution, die auf Prinzipien der Autonomie, Selbstverwaltung mit klaren Governance- und Transparenzregeln und der in Deutschland geltenden Mitbestimmungsregeln funktioniert,**
- **umfängliche Ausnutzung aller Möglichkeiten des Art. 91b GG, z.B. auch, dass die Vorgaben des § 13a des Landeshochschulgesetzes (Unternehmen der Hochschulen, Beteiligungen) für das KIT weiterhin gelten sollen.³**

Wie muss es aus Sicht des Aufsichtsrates nach der Verabschiedung des jetzt vorliegenden Gesetzentwurfs weitergehen?

² Unternehmerisch ist im Sinne von etwas gestalten, unternehmen, agieren, gemeint und nicht im engen betriebswirtschaftlichen Sinne.

³ Diese Rechtsvorschrift ermöglicht bisher den Hochschulen in Baden-Württemberg im Vergleich zu anderen Ländern bereits weitgehende Möglichkeiten zu Ausgründungen und Beteiligungen. Die dort formulierten Voraussetzungen für diese Transfer-Tätigkeit einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft sind durchaus zukunftsweisend.



4

Als erstes steht natürlich die Umsetzung des Gesetzes an, aber auch die von uns als **offene Punkte** genannten Themen gilt es anzupacken. Dazu sollte mit der Verabschiedung des neuen 2. KIT-WG ein klarer, von der Politik formulierter Gestaltungsauftrag an das KIT verabschiedet werden. Wir schlagen ferner vor, diesen Prozess schon jetzt durch die Einberufung einer internationalen Kommission von Wissenschaftlern/innen sowie Wissenschaftsmanagern/innen zu unterstützen. Eine solche Kommission kann in der Begleitung der Umsetzung des 2. KIT-WG auch die spezifischen Anforderungen an das KIT ableiten, damit die Zielstellung „KIT unter den Top 25 Wissenschaftsinstitutionen weltweit bis 2030“ auch wirklich erreicht werden kann. Damit wird abgesichert, dass die Ziele, die die Wissenschaftspolitik 2009 gesetzt hat, zügig, ambitioniert und international sichtbar umgesetzt werden. Der AR ist überzeugt, dass das KIT ein international sichtbar strahlendes Highlight des Wissenschaftsstandortes Deutschland zu Themen der großen gesellschaftlichen Herausforderungen werden kann.

Jetzt braucht es das schnelle Inkrafttreten und die Umsetzung des neuen KIT-Weiterentwicklungsgesetzes, welches wir hiermit noch einmal sehr begrüßen. Das ist ein großer Schritt für das KIT. Die Umsetzung wird viel Kraft und Engagement der Verantwortlichen und aller Mitarbeiter/innen des KIT bedürfen. Es bedarf aber auch von der Politik neben der Gesetzesverabschiedung wie oben skizziert einen klar formulierten Gestaltungsauftrag zur Weiterentwicklung des KIT.

Hochachtungsvoll

Prof. Dr. Michael Kaschke

im Namen des Aufsichtsrats des KIT

Anmerkungen:

1. Die Vertreterin des Bundes im Aufsichtsrat des KIT, der das 2. KIT-WG unter Federführung und formeller Zuständigkeit des Landes mitverantwortet, schließt sich dieser Stellungnahme nicht an.
2. Die Vertreterin des Landes im Aufsichtsrat des KIT hat erklärt, dass Sie keine Stellungnahme – sozusagen in eigener Sache – abgeben kann, da das Land Baden-Württemberg Mitentwickler der neuen Rechtskonstruktionen war.
3. Der vom Personalrat vorgeschlagene Vertreter des öffentlichen Lebens gibt außerdem das im Anhang beigelegte Minderheitsvotum ab.



Karlsruher Institut für Technologie

5

Anhang:

Ergänzende Stellungnahme des vom Personalrat vorgeschlagenen Vertreters im Aufsichtsrat

- *Die im Gesetzentwurf vorgesehene Neustrukturierung des Senats wird kritisch gesehen. Die für viele Entscheidungstatbestände geforderte dreifache Mehrheit (Mehrheit im Senat, Mehrheit in der Gruppe der Hochschullehrer/innen 1, Mehrheit in der Gruppe der Hochschullehrer/innen 2) widerspricht der Forderung nach einer Vereinfachung des Regelwerks. Denkbar ist, dass durch diese Regelung eine relativ kleine Gruppe von acht oder neun Hochschullehrer/innen Entscheidungen des 65-köpfigen Senats blockiert, obwohl sowohl innerhalb des gesamten Senats als auch innerhalb der Hochschullehrer/innen eine große Mehrheit gegeben wäre. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung geht auch weit über die Anforderungen der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sowie des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg hinaus.*
- *Außerdem wird kritisch gesehen, dass die Vertreter/innen des Bund und des Landes ihre Aufsichtsratsstimme an Personen übertragen können, die dem Aufsichtsrat gar nicht angehören. Entscheidungen im Aufsichtsrat leben davon, dass Argumente ausgetauscht und Entscheidungen im Lichte der Diskussion getroffen werden.*
- *Der Vorschlag zur Einberufung einer internationalen Kommission soll dahingehend ergänzt werden, dass diese angemessen mit Frauen und Männern besetzt ist und dass ihr neben Wissenschaftler/innen und Wissenschaftsmanager/innen auch Vertreter/innen der beruflichen und gesellschaftlichen Praxis angehören.*



Baden-Württembergischer
Industrie- und Handelskammertag

Federführung Hochschulpolitik
Federführung Technologie

IHK Reutlingen · Postfach 1944 · 72709 Reutlingen

Ministerium für Wissenschaft, Forschung
und Kunst Baden-Württemberg

Königstraße 46
70173 Stuttgart

per E-Mail an:
anhoerung@mwk.bwl.de

8. Januar 2021
GF/vö

**Zweites Gesetz zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie
(Zweites KIT-Weiterentwicklungsgegesetz – 2. KIT-WG)**

Sehr geehrter Herr

im Namen des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertags bedanken wir uns
für die Möglichkeit, uns im Rahmen des Anhörungsverfahrens zum Zweiten KIT-Weiterent-
wicklungsgegesetz äußern zu dürfen.

Die IHK Reutlingen ist die für Hochschul- und Wissenschaftsthemen zuständige IHK in Baden-
Württemberg. Wir reichen unsere Stellungnahme in diesem Fall gemeinsam mit der IHK Karls-
ruhe ein, die die landesweite Sprecherolle für die Themen Technologie und Innovation ausübt
und in deren Kammerbezirk das Karlsruher Institut für Technologie liegt.

Wer wir sind:

Der Baden-Württembergische Industrie- und Handelskammertag (BWIHK) ist eine Vereinigung
der zwölf baden-württembergischen Industrie- und Handelskammern (IHK). In Baden-Württem-
berg vertreten die zwölf IHKs die Interessen von mehr als 650.000 Mitgliedsunternehmen.
Zweck des BWIHK ist es, in allen die baden-württembergische Wirtschaft und die Mitgliedskam-
mern insgesamt betreffenden Belangen gemeinsame Auffassungen zu erzielen und diese ge-
genüber der Landes-, Bundes- und Europapolitik sowie dem Deutschen Industrie- und Handels-
kammertag (DIHK) und anderen Institutionen zu vertreten.

Stellungnahme:

Die baden-württembergischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind wichtige Partner
der Unternehmen des Landes. Die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Unternehmen leistet
einen zentralen Beitrag zur innovativen Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandorts.
Forschungsbasierte Lehre trägt neben der dualen Berufsbildung zur Fachkräftesicherung bei.
Akademische Forschung ist, unter der Voraussetzung eines gut funktionierenden Technologie-
transfersystems, oft der erste Schritt in der Wertschöpfungskette hin zu Innovationen und Grün-
dungen.

Unsere datenschutzrechtlichen Informationen nach Art. 13 und 14 der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) finden Sie auf unserer Internetseite [Datenschutzhinweise unter
http://ihkrt.de/datenschutz](http://ihkrt.de/datenschutz). Auf Wunsch übersenden wir diese Informationen auch in Papierform.

Industrie- und Handelskammer Reutlingen
Hindenburgstraße 54 · 72762 Reutlingen
Telefon 07121 2010 · Fax 07121 201-4120
info@reutlingen.ihk.de · www.reutlingen.ihk.de

Kreissparkasse Reutlingen
IBAN DE39 6405 0000 0000 0154 04 · BIC SOLADES1REU
Volkspark Reutlingen
IBAN DE50 6409 0100 0102 8040 01 · BIC VBRTDE6RXXX



Mit der Verbindung einer ohnehin forschungsstarken Universität und einer außeruniversitären Großforschungseinrichtung bildet das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) seit der Fusion von 2009 zwar organisatorisch eine landes- und bundesweite Ausnahme, kann aber gerade mit Blick auf den Wissens- und Technologietransfer als Hochschulaufgabe ein besonderes Beispiel auch für die übrigen Landesuniversitäten und Hochschulen abgeben.

Vor diesem Hintergrund begrüßen die baden-württembergischen IHKs mit Blick auf ihre Mitgliedsunternehmen ausdrücklich das grundsätzliche Ziel des Gesetzentwurfs, die Zusammenlegung der bisher verselbständigneten Bereiche „Universität“ und „Großforschungsbereich“ weiter voranzutreiben.

Unter Beibehaltung der drei zentralen Aufgaben Forschung, Lehre sowie Innovations- und Transfertätigkeiten kann dieses Vorgehen dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit und internationale Sichtbarkeit des KIT als wissenschaftliche Einrichtung weiter zu stärken.

Insbesondere die Zusammenführung der bisher getrennten Personalkategorien sowie der Finanzierungsteile „Universität“ und „Großforschung“ trägt dazu bei, den Verwaltungsaufwand weiter zu reduzieren und die Effektivität der Mittelverwendung zu steigern.

Unter Effizienzgesichtspunkten ist auch die Übertragung der Finanzierungsanteile der KIT-Großforschungsaufgabe des Bundes als fortlaufender Posten in den Landshaushalt sinnvoll. Eventuell durch die Übertragung aufkommende Verwaltungskosten für die Weiterleitung des Bundesanteils dürfen dabei jedoch nicht zu Lasten des KIT-Budgets gehen.

Die baden-württembergische Wirtschaft ist überzeugt, dass der Transfer von Forschungsergebnissen in die unternehmerische Wertschöpfung ein wichtiger Beitrag zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Baden-Württemberg ist. Vor diesem Hintergrund hatten wir auch die ausdrückliche Nennung von Innovation als Hochschulaufgabe im durch das Vierte Hochschulrechtsänderungsgesetz geänderten § 2 LHG begrüßt. Daher betrachten die IHKs das Zweite KIT-Weiterentwicklungsgesetz besonders auch unter dem Gesichtspunkt, wie sich die vorgesehenen Änderungen auf die Hochschulaufgabe Innovation und Transfer auswirken.

Mit Blick auf die vom Gesetzgeber im LHG erweiterte Aufgabennennung der baden-württembergischen Hochschulen um Innovation, Nachhaltigkeit und Tierschutz mag es konsequent sein, auch das in § 1 Absatz 4 Satz 1 KITG genannte Ziel des KIT, „den Zugang der Wirtschaft zu den im KIT vorhandenen Kompetenzen zu verbessern und den Technologietransfer in die Wirtschaft zu stärken“ zu ändern in „die Brücke zwischen Erkenntnis und Anwendung zum gesellschaftlichen Nutzen, wirtschaftlichen Wohlstand und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen zu schlagen und den Wissens-, Gestaltungs- und Technologietransfer zu stärken“.

Wir hoffen jedoch, dass die Bedeutung der Kontakte in die regionale und überregionale Wirtschaft absehbar nicht abnimmt. In unserer Stellungnahme zum unlängst beschlossenen Vierten Hochschulrechtsänderungsgesetz hatten wir auf die besondere Bedeutung der Universitäts- und Hochschulräte für den Austausch von Wissenschaft und Wirtschaft hingewiesen.

**IHK**Baden-Württembergischer
Industrie- und HandelskammertagFederführung Hochschulpolitik
Federführung Technologie

Gerade angesichts der relativ begrenzten Anzahl an Sitzen im KIT-Aufsichtsrat hoffen wir, dass auch in Zukunft unternehmerische Expertise für dieses Gremium gefragt ist und gewonnen wird.

Wir begrüßen, dass die Aufgabenstellung des KIT in § 1 Absatz 1 in den Sätzen 2 und 3 KITG jeweils von „Innovationsgewinnung“ auf „Innovations- und Transfertätigkeit“ erweitert und präzisiert wird.

Wir regen an, diesen Gleichklang von Innovation und Transfer auch in den folgenden Änderungen zu berücksichtigen, etwa in Bezug auf den neuen § 14a KITG oder die Erweiterung von § 38 LBesGBW, bei denen weiterhin der Begriff „Innovationsgewinnung“ verwendet wird.

Besonders begrüßen wir, dass basierend auf der Zielsetzung in § 1 KITG im neuen § 14a Absatz 1 Satz 1 KITG in Nummer 3 „die Mitwirkung an der Gewinnung von Innovationen im Rahmen der Universitäts- und der Großforschungsaufgabe“ in den Aufgabenkatalog der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer am KIT aufgenommen wird.

Der Aufgabenkatalog im neuen § 14a KITG wird, wie die Begründung hervorhebt, nicht zu jeder Zeit von allen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern wahrgenommen, sondern hängt von der jeweiligen Funktionsbeschreibung der Professur ab. Dennoch ist die ausdrückliche Gleichstellung von Innovationsgewinnung (Nummer 3) mit den herkömmlichen LHG-basierten Aufgaben von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern (Nummer 1), der Mitwirkung an der Großforschungsaufgabe (Nummer 2) sowie der Leitung von und der Mitwirkung in wissenschaftlichen Einrichtungen (Nummer 4) ein besonders begrüßenswerter Schritt.

Auch wenn das KIT als Hochschule eine besondere organisatorische Einheit darstellt, regen die baden-württembergischen IHKs an, die ausdrückliche Nennung von „Innovations- und Transfertätigkeit“ als Aufgabe auch für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der übrigen Landesuniversitäten und Hochschulen in § 46 Absatz 1 Satz 1 LHG zu prüfen.

Gleiches gilt für die die in Artikel 2 Nummer 2 des Zweiten KIT-Weiterentwicklungsgesetzes vorgesehene Ergänzung von § 38 LBesGBW. Wir begrüßen, dass mit der Erweiterung von § 38 Absatz 1 Nummer 2 LBesGBW die Mitwirkung an Forschung und Entwicklung sowie die Mitwirkung an der Gewinnung von Innovationen mit besonderen Leistungsbezügen honoriert werden kann.

Diese Erweiterung des LBesGBW bezieht sich ausdrücklich auf das KIT. Auch hier regen wir an, zeitnah zu prüfen, wie auch an anderen Landesuniversitäten und Hochschulen auf besondere Leistungen im Bereich Innovation und Technologietransfer basierende Bezüge als Anreize für ein noch stärkeres Engagement in diesem Aufgabenfeld eingeführt werden können. Dies wäre ein weiterer Baustein, die von uns grundsätzlich begrüßte Nennung von Innovation als Hochschulaufgabe gemäß LHG im ganzen Land mit zusätzlichen Ergebnissen zu füllen.



Baden-Württembergischer
Industrie- und Handelskammertag

Federführung Hochschulpolitik
Federführung Technologie

Jenseits des Zweiten KIT-Weiterentwicklungsgesetzes sollten das KIT und die übrigen Hochschulen des Landes in Zukunft weitere Anreize erhalten, um das Aufgabenfeld Innovation und Transfer besonders auch mit Blick auf den regionalen Mittelstand auszubauen.

Denkbar wären unter anderem Deputatserleichterungen auch für den akademischen Mittelbau, zusätzliche Förderungen für Industry on Campus-Formate oder Shared Professorships sowie eine noch gezieltere Verankerung des Aufgabenfelds in der Hochschulgovernance.

Die baden-württembergischen IHKs stehen bereit, diese Themenfelder mit Blick auf ihre Mitgliedsunternehmen in Zukunft gemeinsam voranzubringen.

Freundliche Grüße

Dr. Wolfgang Epp
Hauptgeschäftsführer IHK Reutlingen
Federführung Hochschulpolitik

Dr. Guido Gланia
Hauptgeschäftsführer IHK Karlsruhe
Federführung Technologie

Köpfe die Wissen schaffen.

DEUTSCHER HOCHSCHUL VERBAND

Stellungnahme

des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)

– Landesverband Baden-Württemberg –

zum

Gesetzentwurf der Fraktion GRÜNE und der Fraktion CDU zum Zweiten Gesetz zur

Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie (2. KIT-WG)

– Anhörungsverfahren: Drucksache 16/9420 , Dezember 2020–

Im Allgemeinen:

Der DHV begrüßt, dass die Landesregierung und der Bund den erfolgversprechenden Ansatz seit der Gründung des KIT als größter deutscher wissenschaftlicher Einrichtung (entstanden aus einer Fusion der Universität Karlsruhe und dem Forschungszentrum Karlsruhe GmbH) mit diesem Gesetzentwurf weiterverfolgen und unterstützen. Die Erfolge sind sichtbar, vor allem im letzten Jahr, in dem das KIT seinen Status als Exzellenzuniversität wiederherstellen konnte.

Da das KIT derzeit noch aus zwei Bereichen – dem Universitäts- und dem Großforschungsbereich - mit jeweils unterschiedlicher Finanzierung, jeweils eigenem wissenschaftlichen Personal und getrenntem Sondervermögen besteht, stellt der vorliegende Gesetzentwurf einen richtigen weiteren Schritt in der Fortentwicklung des KIT dar. Dies gilt auch vor dem Hintergrund der Änderung des Artikel 91 b GG. Leider wird im Gesetzentwurf aber nicht deutlich herausgestellt, welche konkreten Änderungen auf Basis des neuen Artikel 91 b GG tatsächlich vorgesehen sind und somit zu einer Erweiterung der Kooperation zwischen Bund und Land für das KIT führen. Hierzu heißt es in der Begründung (S. 50) nur: "Die Möglichkeiten sollen gestärkt werden...Dies bedarf geeigneter Instrumente, mit denen die Verwendung der Mittel für die jeweilige Missionen getrennt ... dargestellt und nachgewiesen werden können."

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft das Ausmaß von Flexibilität, die das KIT im Einsatz der Bundes- und Landesmittel für die Erfüllung der beiden nunmehr gleichrangigen Aufgaben (Universitäts- und Großforschungsaufgabe) haben wird. Trotz der weitergehenden Vereinheitlichung

bleibt weiterhin die Trennung zwischen der Finanzierung beider Aufgaben bestehen. Aus Sicht des DHV wäre es begrüßenswert, wenn durch das Gesetz ein Zeichen gesetzt worden wäre, indem zumindest in begrenztem Umfang eine direkte finanzielle Unterstützung der Lehre am KIT möglich gemacht worden wäre. Ein solch mutiges Signal sollte spätestens im nächsten Schritt erfolgen, um eine umfassende Nutzung der verfassungsrechtlichen Möglichkeiten des geänderten Art. 91 b GG zu gewährleisten und so die Leistungsfähigkeit des KIT für beide Aufgaben zu stärken.

Als positiv ist aus Sicht des DHV die Zusammenführung der bisher getrennten Personalkategorien mit einheitlichen Dienstaufgaben zu sehen, um administrative Hemmnisse abzubauen und zukünftig ausschließlich nach dem Landesrecht von Baden-Württemberg – wie auch in den anderen Universitäten in Baden-Württemberg – berufen zu können. Damit fallen fortan die rechtlich komplizierten Konstruktionen von Gemeinsamen Berufungen für Aufgaben innerhalb des KIT weg, da diese nun unmittelbare Dienstaufgaben sind.

Insgesamt ist das neue Organisationsmodell des 2. KIT-WG sehr hierarchisch, um die Forschungsaufgabe als gleichwertige Aufgabe neben der Universitätsaufgabe zu verankern. In Bezug auf die Gremienwahlen im KIT begrüßt der DHV die Sicherstellung der verfassungsrechtlich notwendigen Mehrheit der Hochschullehrer/innen in allen Fällen. Als einen wesentlichen Kritikpunkt sieht der DHV die zu große Machtfülle der Bereiche/Bereichsleiter/innen – als neuer Führungsebene – und die damit zusammenhängende Schwächung der Fakultäten. Der DHV sieht die mangelnde Verankerung der fachlichen Expertise der KIT-Fakultäten/Dekane sowie der KIT-Programme bei Entscheidungen (wie Berufungen, usw.) als kritisch an. Hier sollte nachgebessert werden, um eine bessere Akzeptanz und gleichwertigere Verteilung der Kompetenzen zu erreichen.

Als entscheidend sieht es der DHV an, dass es bei den bereits berufenen Wissenschaftlern/innen und angestellten Wissenschaftlern/innen am KIT mit der zugesagten Besoldung und den zugesagten Leistungsbezügen sowie der sich daraus ergebenden Versorgung (z.B. in Bezug auf die Ruhegehaltfähigkeit von Leistungsbezügen) durch die Überleitung (also den Ämterwechsel) nicht zu Verschlechterungen kommen darf. Gesetzlich festgelegt ist, dass die Dienstverhältnisse bei Überleitung nicht berührt werden. Zur Klarstellung fordert der DHV die gesetzliche Festlegung, dass die Dienstaufgaben, wie in den Berufungszusagen niedergelegt, unverändert bestehen bleiben. Der DHV beurteilt es positiv, dass der Gesetzentwurf zahlreiche

Überleitungsregelungen zur Besitzstandswahrung enthält sowie neue Möglichkeiten bei den Leistungsbezügen schafft zum Zwecke der Bestandssicherung bei der Überleitung. Trotzdem mahnt der DHV an - besonders für Wissenschaftler/innen mit bisher ausschließlicher Großforschungsaufgabe und für Hochschullehrer/innen mit Konstruktionen der Gemeinsamen Berufung nach dem Jülicher, Berliner oder Karlsruher Modell beim KIT -, dass es Aufgabe des KIT sein muss, aus Gründen der Besitzstandswahrung eine finanzielle Schlechterstellung im Einzelfall zu vermeiden, und in Einzelfällen ggf. eine ruhegehaltfähige Ausgleichszulage vorzusehen, um die bisherige Besoldung tatsächlich inhaltsgleich abbilden zu können.

Im Einzelnen:**Artikel 1: Änderung des KIT-Gesetzes****Zu Nummer 3- § 2 (Aufgaben)**

Absatz 1 Satz 2 stellt klar, dass beide weiterhin am KIT bestehende Aufgaben (Universitäts- und Großforschungsaufgabe) als gleichwertig anzusehen sind und bildet so die Grundlage für die Zusammenlegung der beiden ursprünglichen Personalkategorien.

Aus § 2 Absatz 2 Satz 2 ergibt sich weiterhin, dass das KIT bei Wahrnehmung der Großforschungsaufgabe nicht Universität ist, sondern nur bei Wahrnehmung der Universitätsaufgabe.

Zu Nummer 4 - § 3 (Rechtsnatur, Satzungsrecht, Mitgliedschaft und Mitwirkung, Wahl)

Absatz 1 Satz 1: Das KIT war bisher nur rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts und wird nun – wie die anderen Hochschulen (entsprechend § 8 Abs. 1 LHG BW) - zugleich staatliche Einrichtung. Somit werden - aus Sicht des DHV richtigerweise - die staatliche Mitwirkung in den KIT-Gremien und die umsatzsteuerlichen Gestaltungsoptionen in Zusammenhang mit der künftigen Umsetzung des § 2 b UStG ermöglicht. Arbeitgeberfunktion und Dienstherreneigenschaft des KIT bleiben – wie bisher – bestehen.

Absatz 7 wird neu gefasst und für die Gruppen am KIT entsprechend dem § 10 Abs. 1 LHG BW formuliert. Damit sind nun auch die eingeschriebenen Doktoranden/innen wie an den anderen Hochschulen in BW in einer Mitgliedsgruppe vertretungsberechtigt. Der DHV begrüßt ausdrücklich, dass so die besondere Interessenlage der Doktoranden/innen gewürdigt wird und diese ihre Interessen einbringen können.

Ein wesentlicher Zweck des Gesetzentwurfs ist die Zusammenführung der bisher getrennten Personalkörper: dies erfolgt in § 22 in Bezug auf die korporationsrechtliche Stellung und in § 3 Absatz 7 Satz 2 in mitgliedschaftlicher Sicht.

Zu Nummer 5 - § 5 (Vorstand)

Absatz 1 Satz 1 benennt nur noch - als dem Vorstand angehörig - den Vorstandsvorsitzenden (konkret) und ein Vorstandsmitglied für den Bereich Wirtschaft und Finanzen (konkret) und ansonsten vier weitere Vorstandsmitglieder (allgemein), deren Geschäftsbereiche vom Aufsichtsrat festgelegt werden können. Warum die bisher im Gesetz konkret benannten Bereiche der vier Vorstandsmitglieder (für Lehre, für Forschung und Innovation, für Information, für Personal) herausgefallen sind, ist aus Sicht des DHV nicht nachvollziehbar.

Ansonsten werden in Absatz 2 richtigerweise die Anpassungen an die Parallelregelungen des Rektorats in § 16 LHG für den „Vorstand beim KIT“ eingefügt (Geschäftsordnung, Richtlinienfestlegung, usw.).

Absatz 3:

In Nr. 12 werden die Vorschläge für die Festsetzung der Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung, usw. nicht mehr von den Fakultätsvorständen, sondern von den Bereichsausschüssen getätigt. Dies ist aus Sicht des DHV folgerichtig, um bei den Vorschlägen für „Leistungen in der Forschung“ die der/die Wissenschaftler/innen beider gleichwertigen Aufgaben des KIT in Bezug auf die Forschungsbelange in Zusammenhang mit der Großforschungsaufgabe neben den Forschungsbelangen in Zusammenhang mit der Universitätsaufgabe (die bisher nur abgebildet wurden) einzubeziehen.

In Nr. 13 werden aus Sicht des DHV ebenfalls folgerichtig (bedingt durch die neue Struktur im KIT) Funktionsleistungsbezüge nach § 38 Abs. 1 Nr. 3 LBesG BW weiterhin sowohl für die Funktion als Fakultätsvorstände (die Mitglieder der KIT-Dekanate nach § 11e) **und neu** für die Mitglieder mit der neuen Funktion der Bereichsleiter/in (nach § 11 b, die als „Vorstände“ der neu geschaffenen Bereiche gem. § 11 a fungieren) als auch – wie bisher – für die Wahrnehmung sonstiger Funktionen/besonderer Aufgaben im Rahmen der Selbstverwaltung des KIT vorgesehen.

Des Weiteren handelt es sich bei den Änderungen in § 5 um Anpassungen an die neue KIT-Struktur im Sinne inhaltsgleicher Regelungen des bisherigen KIT-Gesetzes.

Absatz 4 Satz 4:

Anders als bisher bestimmt der Vorstand die Arbeiten der Institute – das bisher notwendige Einvernehmen mit dem KIT-Senat ist gestrichen worden und durch eine Benehmen ersetzt worden. Der DHV sieht diese Einschränkung ausgesprochen kritisch, da somit – auch gegen die Bedenken des KIT-Senats - der Vorstand alleine entscheiden kann. Es handelt sich um eine wissenschaftsrelevante Entscheidung, mit einer dem Senat zustehenden Kompetenz, die erhalten bleiben sollte.

Zu Nummer 6 - § 6 (Vorstandsmitglieder, Vertretung des KIT)**Absatz 6**

Positiv beurteilt der DHV, dass der KIT-Senat nun – erstmalig mit diesem Gesetzentwurf – wenigstens das Recht hat (wechselseitiges Einvernehmen zusammen mit dem Aufsichtsrat und Wissenschaftsministerium) ein Abwahlverfahren gegen das hauptamtliche Vorstandsmitglied einzuleiten (in Anpassung an §§ 18, 18 a LHG).

Aber der DHV hält seine Kritik aufrecht, dass die Regelungen zur Wahl/Abwahl des Rektor/Präsidenten/Vorstandsmitglieds in BW verfassungsrechtlich unzureichend sind, da die Kreationsrechte des Senats nicht genügend ausgeprägt sind. Außerdem kompensiert die Etablierung des Urabwahlrechts nicht das substanzielle Kompetenzungleichgewicht zwischen Leitungs- und Kollegialorganen, wie es dem Urteil des Verfassungsgerichtshofs BW (1 VB 16/15) entspräche (vgl. hierzu Stellungnahme des DHV zum HRWeitEG vom 27.10.2017 (siehe Anlage 1, S. 7 – 9).

Absatz 8

Dies sind die konsequenten Regelungen auch für die Vorstandsmitglieder, da das KIT Dienstherrn- und Arbeitgeberfähigkeit für die Hochschullehrer/innen besitzt. Als Öffentlicher Dienst des Landes gilt der Öffentliche Dienst am KIT.

Zu Nummer 7 - § 7 (Zusammensetzung des Aufsichtsrats)

Aus Gründen des besseren Zusammenwachsens wird konsequenterweise auf den bisherigen Universitäts- und Großforschungsteil des KIT-Senats verzichtet; es bleibt bei der Senatsmitgliederzahl von 6 Personen (wovon 3 aus dem Großforschungsbereich stammen sollen).

Der Aufsichtsrat besteht künftig aus 21 Mitgliedern, und zwar aus 11 von der Wissenschaftsministerin bestellten und 9 von der Findungskommission gewählten Mitgliedern. In der Findungskommission machen die Senatsmitglieder die Hälfte aus und bilden eine Gruppe. Sie können 4 von 8 Kandidaten vorschlagen neben dem einen vom Personalrat vorzuschlagenden Mitglied.

§ 7 Absatz 3:

Neu ist, dass die Wissenschaftsministerin bei Mitgliedern entscheidet, wenn es keine Einigung für ein neu zu wählendes Mitglied in der Findungskommission gibt. *Es handelt sich aus Sicht des DHV um eine weitere, kritisch zu sehende Stärkung des bereits bestehenden großen Einflusses des Landes (Ministeriums) in Bezug auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats beim KIT, da es ja bereits 11 Mitglieder des Aufsichtsrats bestellt.*

§ 7 Absatz 5:

Durch die Regelung wird ausgeschlossen, dass ein internes Mitglied den Vorsitz des Aufsichtsrats übernehmen kann. So soll ein Interessenkonflikt vermieden werden, da der/die Vorsitzende des Aufsichtsrats die Dienstvorgesetzten- und Arbeitgeberfunktion gegenüber den Mitgliedern des Vorstands ausübt (§ 13 Absatz 5). *Das LHG sieht in § 20 Absatz 1 Satz 2 lediglich die Beaufsichtigung der Geschäftsführung des Rektorats vor. Dies wird der Rolle des Aufsichtsrats als Kontrollorgan gerecht, eine zusätzliche Dienstvorgesetztenfunktion ist daher aus Sicht des DHV ausdrücklich abzulehnen.*

§ 7 Absatz 6:

Die Regelung erläutert, wie die Abberufung eines Aufsichtsratsmitglieds erfolgen soll: durch die Wissenschaftsministerin mit Einvernehmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des KIT-Senats. Der KIT-Senat kann die Abwahl mit der Zweidrittelmehrheit der Mitglieder vorschlagen. Hier ist durch das Einvernehmen des KIT-Senats eine geeignete Einflussmöglichkeit der Wissenschaftler/innen gewahrt.

Zu Nummer 9 - § 9 (Zusammensetzung des KIT-Senats)

Absatz 1 Satz 1

Es ist versucht worden, eine gleichwertige Repräsentanz und die Gleichrangigkeit der beiden Aufgaben des KIT – Universitäts- und Großforschungsaufgabe) im Senat zu schaffen. Die

Vorgabe des Urteils des Verfassungsgerichtshofs BW (I VB 16/15), das die gewählten Hochschullehrer/innen über mindestens eine Stimme mehr verfügen müssen als alle anderen stimmberechtigten Mitglieder, ist entsprechend umgesetzt.

Von den nunmehr 65 (anstatt bisher 64) Stimmen fallen 33 auf Hochschullehrer/innen (17 davon aus den KIT-Fakultäten (derzeit gibt es 11) und 16 von den KIT-Programmen (derzeit gibt es 13). Die von den KIT-Fakultäten gewählten Vertreter bilden die Gruppe 1 und die von KIT-Programmen gewählten Vertreter die Gruppe 2.

Des Weiteren sind 26 (also 40 %) nichtprofessorale Mitglieder vorgesehen (wobei die Verteilung der 26 Sitze der Gemeinsamen Satzung vorbehalten ist, die der KIT-Senat beschließt) und 6 Amtsmitglieder.

Als neues, zusätzliches Amtsmitglied ist aus der neuen dezentralen Struktur eine Vertretung der Bereichsleiter/innen gesetzlich vorgesehen. Diese Regelung ist aus Sicht des Gesetzgebers verständlich, um die Interessen der Bereiche (und somit der KIT-Fakultäten und KIT-Programme) zu repräsentieren. Das Urteil des Verfassungsgerichtshofs BW (I VB16/15) hat sich aber ausdrücklich für die Nichtzurechnung der Amtsmitgliedschaft der Dekane im Senat zur Hochschullehrergruppe ausgesprochen mit der Folge, dass das geänderte LHG in BW von 2018 nun in § 19 Absatz 2 LHG die Amtszugehörigkeit der Dekane zum Senat grundsätzlich ausgeschlossen hat, aber eine gesetzliche Vorgabe vorgesehen hat, dass die Grundordnung regeln kann, wie der Senat an der Hochschule zusammenzusetzen ist und dass die Grundordnung weitere Amtsmitgliedschaften vorsehen kann. *Insofern sollte aus Sicht des DHV hier eine Änderung dergestalt erfolgen, dass die Gemeinsame Satzung über eine Amtsmitgliedschaft der Vertretung der Bereichsleiter/innen entscheidet.*

Absatz 1 Satz 2:

Der DHV sieht die Regelung, die für die Angehörigen der Mitgliedergruppe der Akademischen Mitarbeiter an KIT sowie die sonstigen Mitarbeiter die Bildung eines einheitlichen Wahlkörpers vorsieht, unabhängig davon, ob sie Universitäts- oder Großforschungsaufgaben durchführen, als problematisch an. Der DHV sieht die Gefahr, dass es ggf. zu einer starken einseitigen Einflussnahme kommen könnte, wenn ein Großteil der Mitgliedergruppe aus einem Aufgabenbereich käme. *Insofern spricht sich der DHV für die Notwendigkeit der Festlegung der Stimmen für beide Aufgabenbereiche (ebenfalls in Gruppe 1 und Gruppe 2) aus - wie bei den Hochschullehrern/innen.* In der Begründung heißt es lediglich (S. 63), dass § 10 Absatz 6 ausreichend Schutz für die Belange beider Aufgabenbereiche biete. Dies erscheint jedoch nicht

überzeugend, da es sich hier nur um die Frage der doppelten Mehrheiten für die Gruppe der Hochschullehrer/innen handelt. Ein Argument für die unterschiedliche Behandlung der Gruppe der Hochschullehrer/innen und der nichtprofessoralen Mitglieder – vor dem Hintergrund der Gruppenuniversität – ist nicht ersichtlich.

Zu Nummer 10 - § 10 (Aufgaben des KIT-Senats)

Absatz 1 Satz 2 Nr. 2:

Hier handelt es sich um ein redaktionelles Versehen: Es muss heißen: „In Nr. 2 wird die Angabe „Absatz 8 (anstatt 6)“ durch die Angabe „Absatz 9 (anstatt 5)“ ersetzt.“

Absatz 6

Die in § 10 Absatz 6 vorgesehene doppelte Mehrheit – also neben der Mehrheit des KIT-Senats auch die Mehrheit der jeweils entsprechenden Gruppe der Hochschullehrer/innen – zu verlangen, macht aus Sicht des DHV Sinn, um abzusichern, dass z.B. bei „reinen Universitätsaufgaben“ auch tatsächlich die Mehrheit der Hochschullehrer/innen aus der betreffenden Gruppe 1 (also der mit den Universitätsaufgaben) entscheiden. Bei den übergreifenden Aufgaben ist vorgesehen, dass neben dem KIT-Senat zusätzlich jede der beiden Gruppen zustimmen muss. Wie es in der Begründung (S. 65) richtig heißt, sieht das Gesetz die gewählten Vertreter/innen der Hochschullehrer/innen am KIT als die geborenen Wahrer dieser Belange an. Daher ist aus Sicht des DHV die doppelte Mehrheit, die zwar im LHG nicht vorgesehen ist, aus Gründen der Legitimation der beiden gleichwertigen Aufgabenbereiche im KIT durch die entsprechenden Mehrheiten der jeweiligen Gruppe der Hochschullehrer/innen sinnvoll.

Zu Nummer 11 - § 11 (Dezentrale Organisation)

Das KIT nimmt – anders als die anderen Universitäten in BW – zwei Aufgaben wahr, die zu verschränken sind: die freie universitäre Forschung und Lehre sowie die programmgebundene Forschung bei der Großforschungsaufgabe. Daher ist eine zusätzliche dezentrale Struktur für das KIT implementiert worden, die jedoch nicht mehr dem Gefüge/Zusammenspiel der Fakultäten und Dekane mit der Leitung der bisherigen Universitäten, wie sie das LHG vorsieht, entspricht.

Betont wird in der Begründung vorab, dass die von zentralen Organen (Vorstand, Aufsichtsrat, KIT-Senat) getroffenen Entscheidungen alle anderen Organe, auch die der dezentralen Ebene, binden. Dies dient der Klarstellung.

Die sehr detaillierten, gesetzlichen Regelungen der §§ 11 a – h lassen dann erkennen, dass die Betonung der beiden Aufgaben des KIT an zahlreichen Stellen dazu dient, die bisherige Stellung/Bedeutung der Fakultät zu mindern. *Die Fakultät ist nicht mehr die organisatorische Grundeinheit der Hochschule – wie dies § 22 Absatz 1 LHG fordert. Die KIT -Fakultäten sind einem übergeordneten Bereich zugeordnet und daher auch mit weniger Rechten ausgestattet (siehe unter § 11 e).* So hebt z.B. nicht mehr der Rektor/Präsident/Vorstandsvorsitzende Beanstandungen des Dekans auf (wie in § 24 Absatz 1 LHG vorgesehen), sondern nun der/die Bereichsleiter/in (§ 11 e Absatz 3 Nr. 2). Die KIT-Fakultäten nehmen ausschließlich Aufgaben von Lehre, Studium und akademischen Angelegenheiten wahr (siehe Begründung S. 71), nicht mehr die Aufgabe der freien universitären Forschung – diese gehört nun zusammen mit der programmorientierten Forschung in den Zuständigkeitsbereich des Bereichs.

Für die aktuell am KIT im Universitätsbereich tätigen Hochschullehrer/innen – aber auch für die zukünftig in der neuen Personalkategorie des/der Hochschullehrers/in am KIT berufenen Wissenschaftler, die aufgrund der Funktionsbeschreibung nur für den Universitätsbereich tätig sein werden – führt die neue Struktur zu einer unnötigen Verkomplizierung aufgrund der zwischengeschalteten Ebene des/der Bereichsleiters/in und stellt daher einen Eingriff in ihre Rechte dar, da der fachliche Beitrag/die fachliche Expertise der Fakultät aufgrund der neuen Struktur nicht genügend eingebracht werden kann (siehe Kritik unter § 11 f).

Zu Nummer 12 - §§ 11 a – 11 h

§ 11 a (Bereiche, Bereichsorgane)

Die Bereiche als zusätzliche Zwischenebene über den KIT-Fakultäten, KIT-Programmen und Instituten anzusiedeln und als Zusammenfassung von gleichen und verwandten Fachbereichen zu sehen, um Forschungsaufgaben im KIT zu koppeln, ist für das Zusammenwachsen beider gleichwertiger Aufgaben des KIT aus Sicht des DHV nachvollziehbar. Da die Errichtung der Bereiche in der Gemeinsamen Satzung geregelt wird, die wiederum vom KIT-Senat beschlossen wird, ist eine entsprechende Legitimation gegeben.

§ 11 b (Bereichsleiter/in)**Absatz 1 Satz 3 Nr. 6**

Absatz 1 beschreibt die Aufgaben und Zuständigkeiten des/der Bereichsleiter/in. Während Satz 2 eine Generalzuständigkeit enthält, formuliert Satz 3 eine „insbesondere“-Aufzählung. Kritisch zu sehen ist aus Sicht des DHV die Formulierung in Nr. 6: also die generelle Zuweisung der Vorsitzes in den Berufungskommissionen für Hochschullehrerstellen am KIT, sofern der Vorstand diese an ihn/sie übertragen hat, wobei sie oder er den Vorsitz dann auch auf einen/e anderen/e Hochschullehrer/in übertragen kann.

Aus Sicht des DHV sollte es sich hier nicht um eine generelle Zuweisung an den/die Bereichsleiter/in handeln, sondern es bedarf der Klarstellung, dass es sich um eine jeweils sachgerechte Entscheidung handeln sollte: Wenn es sich z.B. um eine Berufung handelt, bei der die KIT-Fakultät (Universitätsaufgabe) hauptsächlich oder ausschließlich betroffen ist, sollte die Zuständigkeit für den Vorsitz auch bei dem/der KIT-Dekan/in liegen. Gleichermaßen muss für die KIT-Programme gelten.

Absatz 3

Es erfolgt eine Wahl durch den Bereichsrat nach einem Vorschlag einer Findungskommission, in der die Hochschullehrer/innen am KIT die Mehrheit haben. So soll laut Begründung (S.68) eine „Bottom up-Legitimation“ – als Organ der wissenschaftlichen Selbstverwaltung - erreicht werden. Die Zusammensetzung der Findungskommission regelt die Gemeinsame Satzung, die vom KIT-Senat beschlossen wird.

Der Vorschlag der Findungskommission bedarf aber des Einvernehmens des Vorstands. Diese „Top down Legitimation“ wird damit begründet, dass der Vorstand ein Vertrauen in die/den Bereichsleiter/in haben muss, da der Vorstand in der Verantwortung gegenüber den Finanzgebern für die Programmforschung stehe und dies sei eine wesentliche Aufgabe des/der Bereichsleiter/in. Es handele sich um eine Doppelfunktion – als Repräsentant der Selbstverwaltung und als Sachwalter der programmorientierten Forschung.

Während im LHG für die Wahl des Dekans/der Dekanin und der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder nur ein nicht bindendes Vorschlagsrecht des Rektors vorgesehen ist (§ 24 Absatz 3 und § 18 Absatz 4 LHG), sieht es der DHV kritisch, bei dem/der Bereichsleiter/in aufgrund der besonderen Sachnähe zum Vorstand ein Einvernehmen des Vorstands vorzusehen, denn damit stärkt der Vorstand seine Einflussmöglichkeit und hebelt die Funktion des/der Bereichsleiters/in als Repräsentant der Selbstverwaltung aus. Denkbar wäre hier auch die Einbeziehung des KIT-Senats.

Absatz 4

Die Einstellungsvoraussetzungen und die Rechtsstellung des/der Bereichsleiter/in ergeben sich aus Absatz 4: Es handelt sich um ein neu geschaffenes hauptberufliches Leitungsaamt auf Zeit (für 5 Jahre) mit der Bezeichnung „Wissenschaftlicher Direktor und Professor am KIT“ und der Besoldung W3. Das Leitungsaamt ist im Wesentlichen dem hauptamtlichen Dekan nach § 24 Absatz 3 Satz 9 LHG nachgebildet (ähnlich auch den hauptamtlichen Rektoratsmitgliedern auf Zeit in § 17 Absatz 2 Satz 1 LHG) und damit rechtlich möglich.

Für die Abwahl wird richtigerweise auf die entsprechenden Vorschriften im LHG für Dekane verwiesen.

Im letzten Satz handelt es sich um einen redaktionellen Fehler. Es muss heißen: „In den Fällen der vorzeitigen Beendigung der Amtszeit nach Absatz 2 gilt § 18 Absatz 5 (anstatt Absatz 4) Sätze 6-8.“

Absätze 5, 6

Der Bereichsausschuss für den Ausgleich/Austausch der unterschiedlichen Belange der KIT-Fakultäten und KIT-Programme und des Bereichs untereinander ist aus Sicht des DHV sehr zu begrüßen.

§ 11 c (Bereichsrat)

Die Aufgaben sind in Absatz 1 beschrieben.

Zur Kritik des DHV an der Machtfülle der Bereiche/des Bereichsrats in Bezug auf die Berufungsverfahren – also in Bezug auf Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 (Benennung der Mitglieder der Berufungskommission) und Nr. 5 (Beschlussfassung über die Zustimmung zu den Berufungsvorschlägen) siehe unter § 11 f.

§ 11 d (KIT-Fakultäten)**Absatz 2**

„Der KIT-Senat entscheidet auf Vorschlag des Vorstands über die Einrichtung, Zusammenlegung, Auflösung und wesentliche Änderungen der KIT-Fakultäten. Die betroffenen KIT-Fakultäten und Bereiche sind vorher anzuhören.“ *Solche sehr detaillierten Reglungen sollten*

aus Sicht des DHV der Satzungsautonomie der Hochschule überlassen werden (also der Gemeinsamen Satzung).

§ 11 e (KIT-Dekanat)

Die Regelung entspricht weitgehend den §§ 15, 23 Absatz 1 LHG.

Jedoch liegen folgende Zuständigkeiten nicht mehr beim Dekanat - während das bei den Universitäten in BW der Fall ist (§ 23 Absatz 3 Satz 6 LHG) und auch bisher beim KIT (nach § 11 Absatz 2 KITG 2009) der Fall war:

- die Zuständigkeit für die Aufstellung des Entwurfs des Haushaltsvoranschlags/des Wirtschaftsplans nach Nr. 2 (liegt jetzt beim Bereich),
- die Zuständigkeit für die Entscheidung über die Verwendung der vom Rektorat der Fakultät zugewiesenen Stellen und Mittel nach Nr. 3 (liegt jetzt beim Bereich)
- die Zuständigkeit für den Vorschlag zur Funktionsbeschreibung von Stellen für Hochschullehrer/innen nach Nr. 4.

Das Aufsichts- und Weisungsrecht des Dekans, z.B. wenn es um Lehr- und Prüfungsverpflichtungen geht (in § 23 Absatz 2 Satz 1 LHG), bleibt bestehen: dies ergibt sich aus § 11 e Absatz 3 Nr. 4. Dagegen liegt die allgemeine Dienstaufsicht nach § 24 Absatz 2 Satz 2 LHG über die in der Fakultät tätigen akademischen Mitarbeiter/innen sowie sonstigen Mitarbeiter nun beim Bereichsleiter/bei der Bereichsleiterin (§ 11 b Absatz 1 Satz 2 Nr. 8) und nicht mehr beim Dekanat.

Aus Sicht des DHV ist somit die Bedeutung der Fakultät und die des Dekans/der Dekanin unberechtigterweise erheblich geschwächt worden. Es wäre zu empfehlen, die Aufgaben der Bereichsleitung einzuengen und die ureigenen Aufgaben der Dienstaufsicht, der Berufungsverfahren (zumindest für Professuren mit Universitätsaufgabe) beim (KIT)-Dekanat zu belassen, so wie es das Landeshochschulgesetz auch ausdrücklich vorsieht.

Die Wahl der KIT-Dekane (§ 11 e Absatz 4) entspricht den Vorschriften für Dekane nach § 24 Absatz 3 LHG, gleiches gilt für die Abwahl (§ 24 a LHG). Auch hier ist aber auf die generelle Kritik zum Urabwahlverfahren nach § 24 a LHG zu verweisen (entsprechend der Stellungnahme des DHV zum HRWeitEG vom 17.10.2017 (siehe Anlage 1, S. 10/11)).

§ 11 f (KIT-Fakultätsrat)

Absatz 1 Satz 2:

Der KIT-Dekan ist stimmberechtigtes Mitglied des Fakultätsrats kraft Amtes. Die Gemeinsame Satzung sieht ansonsten die Wahlmitglieder für den KIT-Fakultätsrat vor, ebenso andere Amtsmitglieder mit und ohne Wahlrecht. Diese Regelungen entsprechen dem LHG.

Absatz 2:

Der KIT-Fakultätsrat hat nicht mehr das Recht

- auf Zustimmung der Struktur- und Entwicklungspläne der Fakultät (entsprechend § 25 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 LHG) – sondern nur noch ein Recht auf Beratung des Beitrags der KIT-Fakultät zum Bereichsbeitrag für den Struktur- und Entwicklungsplan (§ 11 f Absatz 2 Satz 2 Nr. 2)
- auf Zustimmung zur Bildung, Veränderung und Aufhebung von Einrichtungen der Fakultät (entsprechend § 25 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 LHG)
- auf Zustimmung der Berufungsvorschläge (entsprechend § 25 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LHG) – sondern nur noch ein Äußerungsrecht (Benehmen nach § 11 f Absatz 2 Satz 2 Nr. 7) und die Zustimmung erfolgt durch den Bereichsrat (§ 11 c Absatz 1 Nr. 5).

Hierzu heißt es in der Begründung, dass dies nicht zwangsläufig bedeutet, dass die Beiträge des Fakultätsrats unverändert übernommen werden müssen, vielmehr kann die Bereichsebene diese abändern und muss Abweichungen begründen und dokumentieren. *Es handelt sich aus Sicht des DHV um eine erhebliche Reduzierung der Kompetenzen des Fakultätsrats und eine Schwächung der Fakultät, die somit nicht mehr als organisatorische Grundeinheit der Universität angesehen werden kann.*

Die Fakultät hat somit nur noch eine reduzierte Zuständigkeit für Lehre, Studium und dienstliche Angelegenheiten. Die Forschung (auch die freie universitäre Forschung, aus der sich die Lehre bei Universitätsprofessoren/innen entwickelt) liegt in der Zuständigkeit beim Bereich, wobei beide Zuständigkeiten nicht unverbunden nebeneinander stehen sollen (siehe Begründung S. 71). So ist Ansprechpartner der KIT-Fakultät in Fragen der Lehre der Vizepräsident für Lehre. Außerdem können die in der KIT-Fakultät vertretenen Fachgebiete ihre Vertreter/innen

nicht nur in den Fakultätsrat, sondern auch den Bereichsrat (§ 11 c Absatz 6) wählen lassen. Diese „Binnenpluralität“ ändert aus Sicht des DHV aber nichts an dem Ungleichgewicht durch die übergreifenden Rechte des/der Bereichsleiter/in.

Die Begründung, dass genau diese dezentrale Struktur notwendig sei, um die Großforschungsaufgabe als gleichberechtigte Aufgabe neben der Universitätsaufgabe zu etablieren, überzeugt nicht und rechtfertigt nicht, dass die Fakultät nicht einmal mehr das Recht hat, die eigene Fakultät zu verändern, Berufungsvorschlägen für die eigene Fakultät zuzustimmen, Berufungskommissionen zu bilden und die Dienstaufsicht über die eigenen akademischen Mitarbeiter/innen ausüben zu können. Der DHV empfiehlt hier nachzubessern, die angesprochenen Rechte ausschließlich bei der KIT-Fakultät (zumindest für Professuren mit Universitätsaufgabe) zu belassen, so dass die fachlichen Belange genügend zur Geltung kommen. Nur so kommt es insgesamt zu einer „gleichberechtigteren“ Struktur zwischen Bereich und KIT-Dekanat.

§ 11 g (KIT-Programme)

Die KIT-Programme sind den KIT-Fakultäten gleichrangig mit den unterschiedlich definierten Aufgaben (entsprechend der Begründung S. 77).

§ 11 h (KIT-Institute)

Die KIT-Institute erfüllen die Aufgabe des KIT in Forschung, Lehre und Innovation. Sie sind die Keimzelle der Kreativität. Hier wird die praktische wissenschaftliche Arbeit erbracht. Die KIT-Institute sind eine unterhalb der KIT-Fakultäten und KIT-Programme stehende Ebene (siehe Begründung S. 77). Die Aufgaben in Lehre, Studium und akademischen Angelegenheiten erfüllen sie im Rahmen der Zuständigkeit der jeweiligen KIT-Fakultät. Die Binnenstruktur der Institute bleibt offen, d.h. das KIT entscheidet im Rahmen seiner Autonomie richtigerweise selbst darüber (§ 11 h Absatz 2), z.B. bei der Aufteilung in Abteilungen, usw.

Die Leitung einer solchen Institutsabteilung gehört zukünftig zum Aufgabenkanon des Hochschullehrers/in (§ 14 a Absatz 1 Nr. 4).

Zu Nr. 15 - § 14 (Das wissenschaftliche Personal des KIT)

Durch diese Regelung wird die bisherige Trennung der beiden Personalkategorien – Hochschullehrer/innen (Universität) und Leitende Wissenschaftler/innen (Großforschung) aufgehoben und eine einheitliche Personalkategorie „Hochschullehrer/in am KIT, Universitätsprofes-

sor/in am KIT, Juniorprofessor/in am KIT“ (siehe § 14 a) geschaffen, also eine eigenständige Personalkategorie nach dem KIT-Gesetz. Ebenso wird für die akademischen Mitarbeiter/innen (Universität) und die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (Großforschung) eine einheitliche Personalkategorie „Akademische Mitarbeiter/innen am KIT“ (siehe § 14 b) geschaffen, Insomfern ist der Hinweis auf die entsprechende Geltung der §§ 44 – 57 LHG, sofern das KIT-Gesetz keine abweichenden Regelungen trifft, aus Vereinfachungsgründen sinnvoll. Des Weiteren erfolgt die Zusammenführung der mitgliedschaftsrechtlichen Statusgruppen in § 22. Damit wird es künftig einen einheitlichen Rechtsrahmen für das wissenschaftliche Personal auf der Grundlage des Landesrechts von Baden-Württemberg geben, das aus Sicht des DHV zu begrüßen ist.

Zu Nr. 16 - §§ 14 a und 14 b**Zu § 14 a (Hochschullehrer/innen am KIT)****Absatz 1**

Der Aufgabenkatalog für Hochschullehrer/innen wird in Absatz 1 in den Nummern 1 – 4 beschrieben und in Nr. 2 erweitert um die Mitwirkung an Entwicklung im Rahmen der Großforschungsaufgabe, in Nr. 3 erweitert um die Mitwirkung an der Gewinnung von Innovationen – (sowohl für die Universitäts- als auch für die Großforschungsaufgabe: also als neue Dienstaufgabe für alle Hochschullehrer) und in Nr. 4 um die Mitwirkung in Einheiten nach § 12.

Im Ergebnis wird damit erreicht, dass bei Neuberufungen je nach Funktionsbeschreibung der Stelle Wissenschaftler/innen sowohl Universitäts- als auch Großforschungsaufgaben wahrnehmen können. Es ist aber auch nach wie vor möglich, nur Universitätsaufgaben oder nur Großforschungsaufgaben wahrzunehmen. All dies bemisst sich an der konkret-individuellen Festlegung in der Funktionsbeschreibung der Professur, die zukünftig für jede Neuberufung entscheidend ist.

Absatz 2

Die Folge ist, dass der Bereich – als übergeordnetes, dezentrales Organ – einen Vorschlag für die Funktionsbeschreibung macht (§ 11 c Absatz 1 Satz 2 Nummer 3) macht (nicht mehr der Fakultätsrat wie in § 46 Absatz 3 Satz 1 LHG vorgesehen) im Benehmen mit der betroffenen KIT-Fakultät oder dem betroffenen KIT-Programm und das KIT die Entscheidung trifft. Dies ist logische Folge der neuen dezentralen Struktur.

Absatz 3

Bei der Bildung der Berufungskommission durch den Rektor wird nicht mehr – wie es in § 48 Absatz 3 LHG gefordert ist – das Benehmen mit der Fakultät hergestellt und die Berufungskommission von einem Rektoratsmitglied oder Mitglied des Dekanats der Fakultät geleitet. Im KIT hat grundsätzlich der Vorstand den Vorsitz und kann ihn auf den/die Bereichsleiter/in weiterleiten. *Zur Kritik des DHV an den eingeschränkten Rechten der Fakultät siehe unter dem Punkt zu § 11 f.*

In Absatz 3 wird gesetzlich detailliert festgelegt, wie die Zusammensetzung einer Berufungskommission aussehen soll, wer die Mitglieder vorschlägt und wieviel Mitglieder von wem zu benennen sind und die diesbezüglichen Kompetenzen des Bereichsrats, der dem Berufungsvorschlag zustimmen muss. Die Gemeinsame Satzung regelt die Beteiligung des KIT-Senats. *Aus Sicht des DHV hätten auch die Detailregelungen zum Berufungsverfahren dem KIT selbst überlassen werden können, anstatt sie gesetzlich genau festzulegen.*

Die KIT-Fakultät hat ebenso wie das KIT-Programm nur noch ein Recht, konkret bestimmte Mitglieder der Berufungskommission benennen zu dürfen. Die Einflussmöglichkeit aus fachlicher Sicht/Expertise, die nur von der KIT-Fakultät bzw. dem KIT-Programm erfolgen kann, ist nach Ansicht des DHV hier unberechtigterweise völlig unberücksichtigt: zumindest ein gemeinsamer Vorschlag von KIT-Fakultät bzw. KIT-Programm und Bereich wäre angemessen oder ein wechselseitiges Einvernehmen. In der Begründung (auf S. 81) heißt es dazu lapidar: „Die Neuregelung vermeidet dies.“ – jedoch ohne überzeugende Erklärung.

Für Juniorprofessuren wird – entgegen § 51 Absatz 6 LHG – nach § 14 a Absatz 3 berufen. Insofern gilt auch hier die zuvor geäußerte Kritik gleichfalls.

Zu § 14 b (Akademische Mitarbeiter/innen am KIT)**Absatz 1**

Der Aufgabenbereich für Akademische Mitarbeiter/innen wird in Absatz 1 in den Nummern 1 und 2 beschrieben in Nr. 2 erweitert um die weisungsgebundene Mitarbeit in Einheiten nach § 12. Im Ergebnis wird durch die Vorschrift erreicht, dass Akademische Mitarbeiter/innen sowohl Universitäts- als auch Großforschungsaufgaben oder nach wie vor auch nur eine Aufgabe wahrnehmen können. Auch hier bemisst sich die Aufgabe nach der konkret-individuellen Festlegung in der Dienstaufgabenbeschreibung, die zukünftig entscheidend sein wird.

Zu Nr. 17: § 15 (Lehrverpflichtung/Lehrkapazität)**Absatz 1**

Wie bisher bleiben für die hauptberuflichen Wissenschaftler/innen mit Universitätsaufgabe die Regelungen zur Lehrverpflichtung unverändert bestehen, da richtigerweise auf § 46 Absatz 1 Satz 1 LHG und die entsprechende Lehrverpflichtungsverordnung BW verwiesen wird.

Absatz 2

Dies ist eine Regelung für die hauptberuflichen Wissenschaftler/innen, die Großforschungsaufgaben wahrnehmen und somit zu 90 % vom Bund und 10 % vom Land finanziert werden. Sie haben keine Lehrverpflichtung nach dem LHG, aber laut GWK-Beschluss vom 4.2.2014 die Pflicht von 2 SWS Lehre als Dienstaufgabe (die sog. Zusatzlehre zur Verbesserung der Betreuungsrelationen). Diese ist kapazitätsneutral und wird aus Großforschungsmitteln finanziert.

Ein Recht auf Lehre haben sie, aber begrenzt auf den Rahmen ihres Anstellungsstatus (also als Hochschullehrer/in oder Akademischer Mitarbeiter/in am KIT) - und auf ihre Funktions- bzw. Dienstaufgabenbeschreibung (d.h. für den thematischen Bereich, für den sie berufen/angestellt worden sind). Die Vergütung kann nur aus Universitätsmitteln erfolgen, aber nur, wenn dies zuvor mit der KIT-Fakultät abgestimmt war. Diese Regelung ist aus Sicht des DHV sinnvoll und dient dem KIT, um mehr Lehre zu ermöglichen.

Absatz 3

Dies ist eine Regelung für die hauptberuflichen Wissenschaftler/innen, die als Dienstaufgabe sowohl Universitäts- als auch Großforschungsaufgaben wahrnehmen. Es wird somit sichergestellt, dass eine Reduktion der Lehrverpflichtung bei einer aus Universitätsmitteln bezahlten Professur, um Großforschungsaufgaben wahrzunehmen, nur erfolgen kann, wenn die Lehrverpflichtung „im Ausgleich“ von einem/einer Hochschullehrer/in aus dem Bereich „Großforschung“ (also ohne Lehrverpflichtung nach LHG) übernommen wird. Diese sog. Ausgleichslehre gilt genauso umgekehrt und ebenso für Akademische Mitarbeiter/innen aus beiden Bereichen untereinander. Dieses „Reglermodell“ soll als lex specialis gegenüber dem LHG und der Lehrverpflichtungsverordnung gelten. Dagegen ist aus Sicht des DHV nichts einzuwenden, weil dies eine Zusatzregelung zu den ansonsten für alle Hochschullehrer/innen bzw. Akademischen Mitarbeiter/innen weiterhin geltenden Regelungen zur Lehrverpflichtung darstellt.

Absatz 4

Auch die für Akademische Mitarbeiter/innen, die aus Großforschungsmitteln finanziert werden, geschaffene Möglichkeit, an der Lehre – außerhalb ihrer Tätigkeit in der Großforschung - mitzuwirken (aber nur nach Abstimmung mit der KIT-Fakultät), ist aus Sicht des DHV positiv zu werten, da sie der persönlichen Qualifikation dient und ebenfalls mehr Lehre ermöglichen soll (die nicht vergütet wird und als „Zusatzlehre“ kapazitätsneutral bleibt).

Zu Nr. 19: § 17 (Finanzwesen)

Aus Sicht des DHV ist es entscheidend und positiv, dass die Konditionen für die Schaffung und Finanzierung von Beamtenstellen der Universitäts- und Großforschungsaufgabe vereinheitlicht werden. Besoldungsrechtlich sind Professuren, die aus dem Budget der Großforschungsaufgabe finanziert werden, richtigerweise nicht in den Vergaberaahmen und Stellenplan der Universitätsaufgaben einzubeziehen.

Finanziell entscheidend ist, dass der bisher fehlende Zuführungsbeitrag zum Versorgungsfonds und der bisher fehlende landesrechtlich geltende Versorgungszuschlag für aus Mitteln der Großforschungsaufgabe finanzierten Professuren (also diese Finanzierungslücke bei der Pensionsvorsorge) aus Mitteln des Wissenschaftsministeriums ausgeglichen wird (Absatz 2 Satz 5). In der Begründung (S. 86) heißt es dazu: „bis auf weiteres“. Es soll aber noch eine gesonderte Vereinbarung zwischen Bund und Land für die gemeinsame Finanzierung von Beamtenstellen aus der Großforschungsaufgabe erfolgen (Absatz 2 Satz 9). Diese Finanzierung ist aus Sicht des DHV notwendig, damit der Haushalt des KIT nicht zusätzlich belastet wird.

Zu Nr. 23: §§ 22 – 29**Zu § 22 (Zusammenführung der mitgliedschaftsrechtlichen Statusgruppen)**

Entscheidend – aus Sicht des DHV – ist Absatz 2 Satz 1 mit der Aussage, dass die Zusammenführung der bisherigen Personalkategorien in die neue Personalkategorie die individuellen Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse unberührt lassen. In der Begründung heißt es, dass die konkreten Aufgaben des Hochschullehrers/der Hochschullehrerin also unverändert bleiben. *Zur Klarstellung und um bei der Überleitung Unklarheiten vorzubeugen fordert der DHV, dass es im Gesetzestext heißen sollte, dass die Dienstaufgaben, so wie in den Berufungszusagen niedergelegt, unverändert erhalten bleiben, so dass die Berufungszusagen weitergelten.*

Für die nach § 14 Absatz 4 KITG (2009) verliehenen Bezeichnungen „Professor“ und „Professor und Forschungsdirektor am KIT“ für Leitende Wissenschaftler aus dem Großforschungsbereich gilt, dass diese Bezeichnungen weitergeführt werden dürfen. Ansonsten werden den bisherigen Amtsbezeichnungen „Professor als Juniorprofessor“, „Professor“, „Universitätsprofessor“ als neue Amtsbezeichnung jeweils „am KIT“ angefügt.

Zu §§ 23 - 29 (Übergangsregelungen)

Für die Organe/Wahlen, Satzungen, Auflösung des Sondervermögens, usw. sind entsprechende Übergangsfristen vorgesehen.

Artikel 2: Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

Zu Nr. 1 - § 37 (Landesbesoldungsordnung W)

Satz 3 Nr. 3

Die Einführung der Bezeichnungen „Universitätsprofessoren am KIT, Juniorprofessoren am KIT und Wissenschaftliche Direktoren und Professoren am KIT“ ist notwendig, um die besoldungsrechtliche Grundlage für die neuen Personalkategorien zu schaffen. Die genauen Zuordnungen mit der Besoldung erfolgen dann richtigerweise in

Nr. 7 – Anlage 4 (zu § 37) Landesbesoldungsordnung W:

W1 für Professoren als Juniorprofessoren am KIT

W2 oder W3 für „KIT-Dekane einer KIT-Fakultät (hauptamtlich)“ und „Universitätsprofessoren am KIT“ und

W3 für „Wissenschaftliche Direktoren und Professoren am KIT“ (also Bereichsleiter nach § 11 b KIT).

Zu Nr. 2 - § 38 (Leistungsbezüge)

Absatz 1

Um die Attraktivität für Hochschullehrer mit Großforschungsaufgabe in Bezug auf die Vergütung zu erhalten (Besitzstandswahrung aufgrund Nr. 2.2 der W-Grundsätze HGF) und somit auch hier eine Gleichstellung mit Leistungen aus der Universitätsaufgabe zu erreichen, erfolgt in Nr. 2 richtigerweise die Einführung, dass besondere Leistungsbezüge am KIT auch für die

Mitwirkung an Forschung und Entwicklung und Mitwirkung an der Gewinnung von Innovationen (§ 14 a Absatz 1 Nr. 2 und 3) vergeben werden können. In der Begründung (S. 92) werden entsprechende Beispiele gegeben.

Die gleichen Argumente gelten auch für die Neuformulierung in Nr. 3 für Funktionsleistungsbezüge am KIT, die – neu – auch für die Dauer der Wahrnehmung von organisatorisch ausgewiesenen Funktionen oder besonderen Aufgaben im KIT, die nicht oder nicht nur hochschulischer Natur sind, vergeben werden können. Es handelt sich also um eine befristete Vergabe, die eine Besitzstandswahrung aufgrund Nr. 2.3 der W-Grundsätze HGF darstellt. Dies ist aus Sicht des DHV eine wichtige Vorschrift, um für die bisherigen Hochschullehrer/innen mit Großforschungsaufgabe eine Möglichkeit zu schaffen, weiterhin entsprechende Leistungsbezüge – wie bisher – aber im für sie neuen System des Landesbesoldungsgesetzes BW zu erhalten.

Hier muss es nur heißen: „In Nummer 3 wird Satz 2 (anstatt werden die Wörter) „...“ angefügt, um eine Kongruenz mit Absatz 5 Satz 5 zu haben.

Absatz 5

Während für Hochschullehrer an Universitäten nach § 38 Absatz 1 Nr. 3 LBesG BW daneben für besonders herausragende Leistungen in Führungsfunktionen Einmalzahlungen vergeben werden können, ist dies bisher nach den W-Grundsätzen HGF für Großforschungseinrichtungen nicht möglich.

Daher erfolgt die Neuregelung in den Sätzen 5 und 6 für nicht hauptamtliche Funktionen am KIT – nach Nr. 3 Satz 2 (s.o.) – mit dem Anreiz für die statischen, nicht an Besoldungsanpassungen teilnehmenden Funktionsleistungsbezüge mit Erhöhungen nach mehrjährigen Abständen, aber mit dem Hinweis, dass für alle nicht hauptamtlichen Funktionsträger am KIT keine Funktionsleistungsbezüge (im Sinne des Satzes 2) als Einmalzahlungen erfolgen dürfen.

Durch die Neuregelung in Satz 6 wird eine einheitliche Regelung für alle Hochschullehrer/innen am KIT vorgesehen, die sich somit von den anderen Hochschullehrern/innen an Universitäten in BW unterscheidet.

Absatz 9

Die Neuregelung in Satz 2 stellt sicher, dass dem Landshaushalt keine Nachteile durch Versorgungslasten für bereits zugesagte Leistungsbezüge an Professuren entstehen, die sich aus Mit-

teln der Großforschungsaufgabe finanzieren. Dies ist für die Ruhegehaltfähigkeit entscheidend. In der Begründung (S. 92) wird noch einmal betont, dass die bestehende Finanzierungslücke bis auf weiteres vom Wissenschaftsministerium übernommen wird.

Zu Nr. 3 - § 39 (Vergaberahmen)**Absatz 1**

Der für die Universitäten in BW maßgebliche Besoldungsdurchschnitt gilt auch für das KIT. Anwendbar für den Vergaberahmen sind nicht die Planstellen am KIT, die aus der Großforschungsaufgabe finanziert werden.

Absatz 6

Die Personalkostenerstattung bei Gemeinsamen Berufungen nach § 15 Absatz 2 KITG entfällt zukünftig, weil alle Aufgaben nach der gesetzlichen Überführung der Professoren in der neuen Personalkategorie enthalten sind.

Es bleiben aber Gemeinsame Berufungen des KIT mit anderen außeruniversitären Forschungseinrichtungen möglich.

Zu Nr. 4 - § 59 (Zulage für Juniorprofessoren und Juriordozenten)

Die Neuregelung schafft die zu begrüßende Möglichkeit auch für Juniorprofessoren/innen im Großforschungsbereich des KIT, in den Genuss einer nicht ruhegehaltfähigen Zulage bis zu 100 % des Grundgehaltes W1 zu kommen.

Zu Nr. 5 - § 60 (Forschungs- und Lehrzulage)

Die Neuregelung ermöglicht die Forschungs- und Lehrzulage auch für Hochschullehrer/innen am KIT, die Mittel privater Dritter für Forschungs- und Lehrvorhaben aus Universitäts- oder Großforschungsaufgaben des KIT einwerben und Vorhaben durchführen und ist somit zu befürworten.

Zu Nr. 6 - § 61 (Zulage für Leitungsfunktionen bei Großforschungsaufgaben des KIT)

Die Neuregelung ermöglicht – wie bisher – eine nicht ruhegehaltfähige KIT-Funktionszulage (z.B. für die auf Dauer angelegte Leitung von Einheiten, die ausschließlich oder schwerpunktmäßig der Großforschungsaufgabe dienen) - neu aber - festgelegt auf einen Betrag bis zur Höhe von 1.500,- Euro monatlich.

Artikel 3: Änderung der Leistungsbezügeverordnung

Es handelt sich um die notwendigen Anpassungen im Gesetzestext entsprechend der bereits in den §§ 38, 39, 59, 60, 61 enthaltenen und begründeten Leistungsbezüge.

Artikel 4: Beamtenrechtliche Überleitungen**Absatz 1**

Es handelt sich um eine Klarstellung, dass es sich bei dem Ämterwechsel um eine Überleitung der W-besoldeten Hochschullehrer/innen handelt mit der neuen Amtsbezeichnung. Unverändert bleiben die Dienstaufgaben, die bisher übertragenen besonderen Aufgaben, Funktionen und Ämter in der Hochschulselbstverwaltung bestehen.

Änderungen der Dienstaufgaben erfolgen nur im konkreten Einzelfall mit Zustimmung des/der Beamten/Beamtin. Dies ist aus Sicht des DHV aus Gründen des Bestandsschutzes bei Überleitung notwendig.

Absatz 2

Leistungsbezüge nach § 38 und Zulagen nach § 59 LBesG BW gelten als im neuen Amt fortgewährt.

Absatz 3

Forschungs- und Lehrzulagen nach § 60 LBesG BW oder nach den W-Grundsätzen HGF gelten als im neuen Amt fortgewährt.

Absatz 4

KIT-Funktionszulagen nach § 61 LBesG BW werden fortgewährt: allerdings nur noch, wenn die Anforderungen noch erfüllt sind. Funktionszulagen nach § 61 LBesG BW sind für nicht dauerhafte Funktionen, auch in der Großforschungsaufgabe (z.B. für die bisherigen Leiter langfristiger Projekte) nicht mehr möglich, aber stattdessen sonstige Funktionsleistungsbezüge für nicht hauptberufliche Funktionen (befristet für die Dauer der Aufgabe). Für besondere Leistungen in Forschung und Lehre (z.B. für Leistungen in der Leitung von großen Projekten) sind besondere Leistungsbezüge nach § 38 Absatz 1 Nr. 2 LBesG BW möglich.

Entsprechende Änderungen, die gesetzlich somit möglich sind, müssen nun - aus Gründen der Besitzstandswahrung – in allen Einzelfällen für betroffene Hochschullehrer/innen entsprechend ausgeschöpft werden, um eine finanzielle Schlechterstellung zu vermeiden. Dies sieht der DHV als Herausforderung für das KIT, aber eben auch notwendige Folge der Überleitung an.

Absatz 5

Es handelt sich um eine Regelung für Gemeinsame Berufungen nach dem Jülicher Modell nach § 15 Absatz 2 Satz 4 KITG (Beurlaubungsmodell), da bei Überleitung die Beurlaubung und damit das Dienstverhältnis im bisherigen Großforschungsbereich endet und Dienstaufgabe im auflebenden Professorenverhältnis wird. Eine nicht ruhegehaltfähige Ausgleichszulage soll der Besitzstandswahrung dienen. In diesen Konstellationen ist aus Sicht des DHV besonders darauf zu achten, inwieweit bisher ruhegehaltfähige Leistungsbezüge gezahlt wurden und entsprechend besitzstandswährend berücksichtigt werden müssen. *Der DHV sieht es daher als sinnvoll an, im Gesetz neben der grundsätzlich nicht ruhegehaltfähigen Ausgleichszulage eine zusätzliche Möglichkeit zu eröffnen, in Einzelfällen, wenn die bisher gezahlten ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge bei Überleitung nicht vollständig im LBesG abgebildet werden können, eine ruhegehaltfähige Ausgleichszulage vorzusehen.*

Absatz 6

Es handelt sich um eine Regelung für gemeinsame Berufungen nach dem Berliner Modell (Erstattungsmodell), da die bisherige Zuweisung und Freistellung bei Überleitung wegfällt. Der Beamte wird stattdessen dorthin zugeordnet, wo er bisher schwerpunktmäßig tätig war. Mit der Überleitung werden die bisher nach § 15 Absatz 2 Satz 1 KITG bestehenden Aufgaben eines/einer leitenden Wissenschaftlers/in Dienstaufgabe des/der Universitätsprofessors/in am KIT. In Bezug auf die Finanzierung wird ergänzend auf § 17 KITG verwiesen.

Absatz 7

Es handelt sich um eine Regelung für gemeinsame Berufungen nach dem Karlsruher Modell (Nebentätigkeitsmodell). Da Nebenämter somit mit Überleitung nicht mehr möglich sind, werden dann die bisher im Nebenamt übertragenen Aufgaben nun Dienstaufgabe des/der Universitätsprofessor/in am KIT. Im neu geschaffenen Amt nach § 14 a ist die Wahrnehmung beider Aufgabenteile nun möglich.

Artikel 5: Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Der DHV enthält sich einer Stellungnahme dazu, ob es sinnvoll oder notwendig ist, nicht alle Akademischen Mitarbeiter am KIT - und wenn dann welche - von der Mitbestimmung bei der befristeten Einstellung auszuschließen ebenso inwieweit aus der Mitgliedschaft der Helmholtz-Gemeinschaft ein Bedürfnis nach einer Abgleichung an die dortigen Mitbestimmungsregelungen erfüllt werden sollte, obwohl es künftig ja nur noch eine zusammengeführte Personalkategorie der „Akademischen Mitarbeiter/innen am KIT“ gem. § 14 b KITG geben wird.

Bonn, 7. Januar 2021

Universitätsprofessor Dr. Dr. h.c. Rainer Gadow Rechtsanwältin Birgit Ufermann
Landesverbandsvorsitzender Ba-Wü im DHV Landesgeschäftsführerin Ba-Wü im DHV



**Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)
– Landesverband Baden-Württemberg –
zum**

**Entwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts (HRWeitEG)
des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
mit Stand vom 11.9.2017**

A. Zusammenfassende Bewertung

Der Deutsche Hochschulverband – Landesverband Baden-Württemberg – (DHV) begrüßt es, dass das Ministerium – entsprechend der Vorgaben des Urteils des Verfassungsgerichtshofs für das Land Baden-Württemberg vom 14.11.2016 (1 VB 16/15) – die absolute Mehrheit der Gruppe der Hochschullehrer/Hochschullehrerinnen in den Kollegialorganen etabliert hat. Dies ist ein erster Schritt, um den bestehenden Zustand der „strukturellen Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit“ durch die Konzentration von Entscheidungsmacht bei der jeweiligen Leitungsebene mit Kontrollrechten der Kollegialorgane zu kompensieren. Allerdings sind die weiteren Vorgaben des Urteils in Bezug auf die notwendigen Kreationsrolle des Senats im Rahmen der Herstellung der „richtigen Checks and Balances“ und in Bezug auf die Wahl/Abwahl des Rektors/der Rektorin sowie bei den grundlegenden finanziellen Entscheidungen der Hochschulen noch nicht ausreichend ausgestaltet.

B. Im Einzelnen

I. zu § 2 Abs. 5 E: Unternehmensgründungen

Als positiv betrachtet der DHV die geschaffene Möglichkeit, Unternehmensgründungen und Existenzgründungen von Hochschulmitgliedern z.B. durch die kostenlose oder vergünstigte Überlassung von Laboren, Räumen oder IT zu fördern, wobei die Begrenzung auf 200.000,- € als maximal zulässiger Beihilfehöchstbetrag innerhalb von höchstens drei Jahren dem EU-Beihilferecht entspricht. Diese Maßnahme folgt dem Ziel der Hightech-Strategie Deutschlands,

um Forschungsergebnisse künftig einfacher und schneller zu Unternehmensgründungen zu führen und akademische Spin-Offs zu fördern. Aus Sicht des DHV wären darüber hinaus noch weitergehende Fördermaßnahmen wünschenswert, z.B. steuerliche Maßnahmen für Ausgründungen, Gründungsberatungen direkt auf dem Campus und Patentverwertungsunterstützung.

II. zu §§ 9 Abs. 1 Satz 1, 10 Abs. 1 und Abs. 8 E: Doktoranden/Doktorandinnen

Der DHV begrüßt, dass durch die Neuregelungen die besondere Interessenlage der Doktoranden/Doktorandinnen gewürdigt wird und somit die Möglichkeit geschaffen wird, dass alle Doktoranden/Doktoranden (und nicht nur die, die auch wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sind) ihre besonderen Interessen einbringen und so an der Selbstverwaltung mitwirken können.

Die vier in § 37 Abs. 1 HRG genannten Gruppen der Hochschullehrer/innen, akademischen Mitarbeiter/innen, Studierenden und sonstigen Mitarbeiter/innen waren bereits während der Zeit der Bindung der Landesgesetzgeber an das HRG wegen des Rahmencharakters der Norm nicht als abschließende Regelung zu verstehen. Insofern kann der Landesgesetzgeber bestimmte Mitglieder in weiteren Gruppen zusammenfassen oder sie einer der vier Gruppen zuordnen, solange die jeweilige Gruppe in sich homogen bleibt. Die einzelnen Gruppen müssen nach Kriterien zusammengesetzt sein, die sich von den anderen Gruppen eindeutig unterscheiden. Das grundrechtlich durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG in Verb. mit Art. 3 Abs. 1 GG abgesicherte Homogenitätsgebot ist für Hochschulgruppen konstitutiv. Insofern ist die neue „Gruppe der Doktorandinnen/Doktoranden“ rechtlich nicht zu beanstanden. Außerdem ist es folgerichtig, dass die Annahme als Doktorand/in zukünftig die Mitgliedschaft in der Hochschule begründet (§ 9 Abs. 1 Satz 1 E). Da das Landeshochschulgesetz hauptberufliche Mitarbeiter/innen in die Gruppe der akademischen Mitarbeiter/innen einordnet, ist es nicht zu beanstanden, dass die Doktoranden/Doktorandinnen, die hauptberuflich an der Hochschule tätig sind, ein Wahlrecht haben, in welcher der beiden Gruppen sie ihre Mitwirkungsbefugnisse wahrnehmen können. Aus Sicht des DHV sollte zur Klarstellung noch der Satz eingefügt werden, dass das Wahlrecht nur in einer der Mitgliedergruppen ausgeübt werden kann und dass Mehrfachwahl in verschiedenen Gruppen unzulässig ist.

Des Weiteren entspricht es dem Autonomieprinzip der Hochschulen, dass die Möglichkeit besteht, bei geringer Mitgliederzahl gemeinsame Gruppen der eingeschriebenen Studierenden und der eingeschriebenen Doktoranden/Doktorandinnen bzw. eine gemeinsame Gruppe von akademischen und sonstigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern zu bilden (§ 10 Abs. 1 E).

Der DHV hält es auch für wesentlich, dass die Hochschulen selbst Regelungen (in der Grundordnung oder anderen Satzungen) über die Verfahrensangelegenheiten ihrer Gremien und die Ausübung des Wahlrechts der Doktorandinnen/Doktoranden treffen können.

III. zu §§ 10 Abs. 3 und Abs. 6 Satz 2, 19 Abs. 2 E: Hochschullehrermehrheit

Bei der Festlegung der Mehrheitsverhältnisse sowie der Zahl der Repräsentanten und Stimmen der einzelnen Gruppen in den Selbstverwaltungsgremien (Senat, Fakultätsrat, örtlicher Senat) sind die Kriterien des Bundesverfassungsgerichts namentlich zu der besonderen Stellung der Hochschullehrer/innen maßgeblich. Ausschlaggebend sind dabei die Kriterien der Qualifikation, Funktion, Verantwortung und Betroffenheit (BVerfGE 35,79 (131)). Der Staat muss der besonderen Stellung der Hochschullehrer/innen als „Inhaber der Schlüsselfunktionen des wissenschaftlichen Lebens“ Rechnung tragen. Den Hochschullehrern/innen muss also in unmittelbar wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten ein hinreichender Einfluss verbleiben; d.h. im Bereich der Lehre ein maßgebender Einfluss, den das Gericht bei einem Anteil von 50 % als gegeben ansieht (BVerfGE 35, 79 (142)) und im Bereich der Forschung ein ausschlaggebender Einfluss, der er den Hochschullehrern/innen ermöglicht, sich gegenüber den anderen Gruppen durchzusetzen (BVerfGE 35,79 (124 ff.)). Konkret erfordert das eine absolute Mehrheit der Hochschullehrer/innen in Gremien und Kontrollorganen, die unmittelbar Fragen der Forschung betreffende Angelegenheiten regeln (so auch BVerfGE 135,286 (293 ff.)).

Insofern reicht es aus Sicht des DHV aus, dass § 10 Abs. 3 E festlegt, dass in den Gremien die Gruppe der Hochschullehrer/innen nach § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 E über mindestens eine Stimme mehr verfügt als alle anderen stimmberechtigten Mitglieder zusammen. Mit dieser Vorschrift wird sichergestellt, dass die Hochschullehrer/innen mindestens 50 % der Mitglieder stellen und somit über eine Mehrheit im Gremium verfügen. Die Vorschrift überlässt es richtigerweise den Hochschulen, diese Regelung per Satzung entsprechend umzusetzen (§ 9 Abs. 8 E)

Der DHV weist ausdrücklich darauf hin, dass in entsprechenden Regelungen sichergestellt sein muss, dass der Einfluss der Gruppe der Hochschullehrer/innen selbst bei niedriger Wahlbeteiligung nicht unter das verfassungsrechtlich gebotene Mindestmaß absinken darf, wenn die Zahl der Sitze einer Gruppe per Satzung im Wege eines Quorums von der Wahlbeteiligung abhängig

gemacht wird. Außerdem sind Regelungen erforderlich, die ausschließen, dass die Organe funktionsunfähig werden.

Zur Gewährleistung der Mehrheitsverhältnisse in den Gremien der Hochschule bedarf es für Wahlmitglieder des Senats zwingend einer Vertretungsregelung in den Wahlordnungen der Hochschulen, wie dies § 10 Abs. 6 Satz 2 E richtigerweise vorschreibt. Hierbei ist aus Sicht des DHV darauf zu achten, dass die Stellvertreter selbst nicht bereits stimmberechtigtes Mitglied des Senats ist, weil sonst seine Stimme wegfällt, da Mehrfachstimmrechte nicht vorgesehen sind. Für den Hochschulrat gibt es – wie bisher - keine Stellvertretung.

Ansonsten bedarf es Regelungen in der Grundordnung und anderen Satzungen, dass Gremienmitglieder allein von den Mitgliedern der Gruppe, der sie selbst angehören, in unmittelbarer, freier, gleicher und geheimer Wahl für eine bestimmte Zeit gewählt werden (§ 10 Abs. 1 E).

Die Entwurfsbegründung zu § 10 Abs. 3 E erläutert richtigerweise, dass aufgrund des Urteils des Verfassungsgerichtshofs des Landes Baden-Württemberg in kollegialen Selbstverwaltungsgremien als Vertretung der Gruppe der Hochschullehrer/innen nur gewertet werden kann, wer von diesen durch eine Wahl mit einem entsprechenden Repräsentationsmandat betraut wurde. Die gesetzliche Umsetzung hierzu finden sich dann in § 19 Abs. 2 E.

Aus Sicht des DHV entspricht die Regelung des § 19 Abs. 2 E allerdings nicht vollständig den Vorgaben des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg.

Richtig ist es, dass aufgrund des Repräsentationsprinzips in kollegialen Selbstverwaltungsgremien als Vertreter der Gruppe der Hochschullehrer/innen nur gewertet wird, wer von diesen mit einem entsprechenden Repräsentationsmandat gewählt wurde. Mitglieder kraft Amtes sind dagegen grundsätzlich keine Vertreter der Hochschullehrer/innen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das Amtsmittel nicht alleine von der Gruppe der Hochschullehrer/innen bestimmt wurde und wenn seine Aufgabe jedenfalls nicht vorrangig in der Repräsentation der Hochschullehrer besteht. Erst recht kann ein Amtsmittel kein Vertreter der Hochschullehrer/innen in einem Selbstverwaltungsorgan sein, wenn es noch nicht einmal Mitglied der Hochschule ist.

Somit ist es folgerichtig, dass bei der Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse im Senat die dort

kraft Amtes gemäß § 19 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe d und e LHG vertretenen Rektoratsmitglieder und Leitenden Ärztlichen Direktoren und Kaufmännischen Direktoren nicht zur Gruppe der Hochschullehrer/innen zu zählen sind, da sie eben nicht allein den Interessen der Hochschullehrer/innen verpflichtet sind. Sie können somit nur beratend tätig sein.

Dem Senat sollen weiterhin kraft Amtes Rektor/Rektorin angehören, ohne auf die Gruppe der Hochschullehrer/innen angerechnet zu werden. Da es sich bei dem Rektor/der Rektorin auch um eine Amtsmitschaft handelt, spricht sich der DHV auch hier dafür aus, dass der Rektor/die Rektorin ein nicht stimmberechtigtes Mitglied des Senats sein muss, wie dies auch in vielen anderen Bundesländern der Fall ist.

Gleiches sollte für die Gleichstellungsbeauftragte gelten, die ebenfalls nicht auf die Gruppe der Hochschullehrer/innen angerechnet werden darf und bei der es sich ebenfalls um eine Amtsmitschaft handelt und daher kein Stimmrecht gegeben sein sollte.

In der Begründung des Entwurfs zu § 19 Abs. 2 E heißt es dann aber weiter, dass die Dekaninnen und Dekane ihre Amtsmitschaft vollständig verlieren, im Gegenzug künftig aber wählbar sind. Dass der Verfassungsgerichtshof Baden-Württemberg die Dekaninnen und Dekane im Senat nicht der Hochschullehrergruppe zugerechnet hat, obgleich das Dekansamt in aller Regel auch von einem Professor/einer Professorin ausgeübt wird, ist vor dem Hintergrund des Pluralismus konsequent. Amtsmitschüler sind in einer anderen Rollenfunktion Mitglied des Senats. Sie repräsentieren nicht die individuellen Freiheitsinteressen der Fakultätsmitglieder gegenüber der Leitungsebene, sondern die Interessen der Fakultäten gegenüber der Zentralebene. Es geht dabei nicht um funktionalen Freiheitsschutz, sondern um einen universitären Binennationalismus, der aus Sicht des DHV nicht dadurch ausgehebelt werden darf, dass Dekane, indem sie gewählt werden, doch wieder als stimmberechtigte Vertreter der Gruppe der Hochschullehrer/innen angehören können. Insofern lehnt der DHV die Möglichkeit der Wahl der Dekane/Dekaninnen als Vertreter der Gruppe der Hochschullehrer ausdrücklich ab. Dekane/Dekaninnen können in den Gremien nur beratend tätig werden.

Zusätzlich fordert § 19 Abs. 2 Nr. 2 E, dass nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl von jeder Fakultät/Sektion der Hochschule ein Mitglied der Fakultät/Sektion der Gruppe der Hochschullehrer/innen angehören muss. Dies fordert die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ausdrücklich nicht; sie besagt lediglich, dass im Senat zwar die Gruppe der Hochschulleh-

ter/innen vertreten sein muss, nicht jedoch ein Hochschullehrer/eine Hochschullehrerin einer jeden Fakultät/Sektion. Grundsätzlich spricht nichts gegen ein Repräsentationsprinzip, nach dem nur eine bestimmte Zahl von Professoren im Fakultätsrat/Senat ist, sofern sichergestellt ist, dass der einzelne Hochschullehrer bei der Beratung der von seinem Fach betreffenden Fragen in geeigneter Form zu Gehör kommen kann (BVerfG 43,242 (268)). Aus Sicht des DHV benötigt der Senat die Legitimation aller Hochschullehrer auch für die Wahl der einzelnen Mitglieder in der Gruppe der Hochschullehrer/innen. Der DHV spricht sich daher gegen diese zwingende Abbildung aller Fakultäten im Bereich des Senats aus, zumal es Fächer gibt, in denen die Repräsentanz ggf. nicht gewährleistet werden kann. Außerdem kann es in einer Fakultät mehrere Hochschullehrer geben, die für einen Senatssitz kandidieren. Zudem sind die Fakultäten durch die Amtsmitgliedschaft der Dekane – wenn auch ohne Stimmrecht – vertreten. Den Hochschullehrern/Hochschullehrerinnen aller Fakultäten sollte die Freiheit gegeben sein, hochschulweit zu wählen und so selbst ihre Mitglieder in der Gruppe der Hochschullehrer/innen zu bestimmen. Die Vorschrift sieht bisher nur für kleine Fakultäten die Wahl in einer gemeinsamen Versammlung der Hochschullehrerschaft vor.

Aus Sicht des DHV entspricht es dem Prinzip der Satzungsautonomie der Hochschule und ihrer Fakultäten, dass sie selbst festlegen sollen, wie die Hochschullehrermehrheit gewährleistet sein soll.

IV. zu § 10 Abs. 4 Satz 1 E: Hochschulöffentlichkeit

Der DHV spricht sich dafür aus, dass die Grundordnung, andere Satzungen oder eine Geschäftsordnung Bestimmungen darüber enthalten können, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen die Sitzungen öffentlich sind. Die vorliegende Regelung sieht grundsätzlich mit bestimmten Ausnahmen die Nichtöffentlichkeit von Gremiensitzungen vor. Während die meisten Bundesländer explizit die Hochschulöffentlichkeit anordnen, verfügen andere ausdrücklich, dass die Hochschulen selbst über die Öffentlichkeit entscheiden können. Dieses Modell sollte auch für Baden-Württemberg gelten, denn die Herstellung von Hochschulöffentlichkeit zeigt sehr deutlich, dass Mitgliedschaftsrechte der Hochschulmitglieder entsprochen wird und insofern eine Kontrolle ihrer Vertreter sowie Leitungsorgane ermöglicht wird.

Insofern schlägt der DHV eine Änderung der Vorschrift vor. Der Vorschlag des DHV lautet:
„Die Gremien tagen hochschulöffentlich, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist. Sie können den Ausschluss der Hochschulöffentlichkeit zur Vermeidung von Störungen be-

schließen. Personal- und Prüfungsangelegenheiten werden stets in nichtöffentlicher Sitzung behandelt. Die Teilnehmer nichtöffentlicher Gremiensitzungen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sind regelmäßig über die Tätigkeiten der Gremien zu unterrichten.“

Das heißt, es muss in Zukunft wieder stärker mit Legitimationen von unten nach oben und mit hin auf die Grundidee des funktionalen Pluralismus innerhalb der Universität abgestellt werden. Hierzu ist die Hochschulöffentlichkeit ein geeignetes Mittel, um mehr Kontrolle ausüben zu können.

V. zu § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 LHG Entscheidungsrechte des Senats

Da im Struktur- und Entwicklungsplan alle wichtigen und weiteren Entscheidungen u.a. für die Planung, Zuweisung von Stellen und Mittel enthalten sind, ist es aus Sicht des DHV entscheidend, den wissenschaftlichen Belangen der Hochschullehrer/innen Rechnung zu tragen und das Entscheidungs- und Beschlussfassungsrecht nicht einem mehrheitlich extern besetzten Hochschulrat zu überlassen. Das Bundesverfassungsgericht sagt sehr deutlich, dass das Fehlen der verfassungsrechtlich gebotenen Mitwirkung von Wissenschaftlern bei dem in Rede stehenden Bereich der Struktur- und Entwicklungsplanung nicht durch den Einfluss des Senats auf die Bestellung und Abberufung des Leitungsorgans kompensiert werden kann (BVerfG, Beschluss vom 24.6.2014, 1 BvR 3217/07 Randnr. 68). Insofern fordert der DHV eine Änderung, und zwar insoweit, dass die operative Ausdifferenzierung der Struktur- und Entwicklungsplanung dem Rektorat überlassen bleibt, dem Hochschulrat nur ein Stellungnahmerecht eingeräumt wird, dem Senat aber das Beschlussfassungsrecht zusteht.

Gleiches gilt für die Hochschulverträge und Zielvereinbarungen, die ein zentrales Mittel der Feinsteuerung innerhalb der Hochschule sind und mit denen durch die Ressourcenverteilung gezielt auf die Freiheit von Forschung und Lehre Einfluss genommen werden kann. Auch hier kann keine Kompensation durch Rechte des Senats an der Wahl oder Abwahl des Rektorats erfolgen, so dass auch hier eine entsprechende Änderung zugunsten der Rechte des Senats erfolgen sollte.

VI. zu § 18 Abs. 1 bis 7 E: Rektorwahl

Der DHV hält die Regelung für die Wahl des Rektors nach § 18 E für verfassungsrechtlich

unzureichend, da die Kreationsrechte des Senats nicht genügend ausgeprägt sind.

Entsprechend des Urteils des Verfassungsgerichtshof Baden-Württemberg (1 VB 16/15) ist die in Baden-Württemberg bestehende starke Stellung des Rektorats in keiner Weise durch den Gesetzentwurf geändert worden. Daher muss der Ausgleich für diese starke Stellung des Rektorats im Gesamtgefüge der Hochschulorganisation über stärkere/effektivere Mitwirkungsrechte bei der Kreation und Abberufung der hauptamtlichen Rektormitglieder erfolgen. Solche Rechte sind erforderlich, um die fehlende inhaltliche Einflussmöglichkeit der Hochschullehrer/innen im Senat bei wissenschaftsrelevantem Personal-, Sach- und Finanzentscheidungen des Rektorats zu kompensieren und eine strukturelle Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit auszuschließen. Die bisherige Regelung des LHG sah vor, dass der Senat in keinem der Wahlgänge allein oder kraft seiner eigenen Stimmenmehrheit die Wahl des Kandidaten bewirken konnte. Die Neufassung des § 18 Abs. 2 E sieht nun zwar die Möglichkeit der Erweiterung des Wahlvorschlags durch die Wahlgremien auf Personen vor, die sich noch nicht beworben haben sowie eine Abbruchmöglichkeit des Wahlverfahrens. Aber diese Änderungen sind nur marginal. Es stellt sich nach wie vor die Frage, ob damit gesetzlich gewährleistet ist, dass eine Wahl nicht gegen den Willen der gewählten Hochschullehrer/innen im Senat stattfinden kann. Dazu müssen, wie es das Urteil des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg (S. 54) ausdrücklich besagt, die Hochschullehrer/innen im Senat über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Dies ist durch § 10 Abs. 3 E gewährleistet. Damit können die Hochschullehrer/innen im Falle ihrer Einigkeit in allen drei Wahlgängen im Senat verhindern, dass ein vom Hochschulrat präferierter und gewählter Bewerber Rektor wird. Es ist aber in allen drei Wahlgängen nach wie vor die Mehrheit der Mitglieder jeweils beider Wahlgremien (also des Hochschulrats und Senats) notwendig. Im Ergebnis bedeutet das, dass der Senat in keinem der Wahlgänge allein die Rektorwahl bewirken kann. Insofern kann aus Sicht des DHV nicht, wie es auch das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich verlangt (BVerfG 1 BvR 3217/07, Randnr. 80) von einer „ausgeschlaggebenden Mitwirkung“ des Senats bei der Wahl des Rektorats gesprochen werden. Der DHV hält ein Letztentscheidungsrecht des Senats nach einem gescheiterten Einigungsversuch mit dem Hochschulrat für verfassungsrechtlich notwendig.

VII. zu § 18a E: Rektorabwahl

Der DHV hält die Neuregelung zur Abwahl des Rektorats für unbefriedigend, da sie nicht – wie vom Verfassungsgerichtshof Baden-Württemberg - als ein effektives Kontrollinstrument für den Hochschullehrer/die Hochschullehrerin ausgestaltet ist. Die Hochschullehrer/innen im

Senat können ein hauptamtliches Rektoratsmitglied, das ihr Vertrauen nicht mehr genießt, nur in einem sehr komplizierten Urabwahlverfahren nach der Neuregelung des § 18a E abwählen. Auch nach Art. 20 Abs. 1 LV ist es erforderlich, dass die in ein Selbstverwaltungsorgan gewählten Vertreter der Hochschullehrer/innen sich von einem mit starkem wissenschaftsrelevanten Befugnissen ausgestatteten Leitungsorgan, das ihr Vertrauen nicht mehr genießt, trennen können müssen. Durch die hohen Anforderungen an die Urabwahl des Rektors sind die Mitwirkungsrechte der Hochschullehrer/innen jedoch erheblich geschwächt. So ist es einem Großteil der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen an einer Hochschule, die keinen Sitz im Senat haben und nicht über die Vorgänge in der Hochschule informiert sind, nicht möglich, eine entsprechende Kontrolle auszuüben. Außerdem erfolgt die Abwahlmöglichkeit nicht aus dem Senat heraus. Der DHV sieht die Urabwahl grundsätzlich als ein nicht praktikables Instrument für die Abwahl des Rektors/der Rektorin an. Auch die Durchführung des Verfahrens, das dem Rektorat obliegt, erscheint schwierig. Zwar sind Mitglieder des Rektorats, gegen die sich das Abwahlbegehr richtet, von der Mitwirkung am Verfahren ausgeschlossen, aber grundsätzlich verbleibt das Verfahren im Bereich des Rektorats und kann insofern verzögert und verkompliziert werden. Da der Gesetzentwurf keinerlei Verbesserung in Bezug auf mehr Kompetenzen/mehr Mitwirkungsrechte für Hochschullehrer/innen vorsieht, ist es zwingend, bei der Wahl und Abwahl des Rektorats ein entsprechendes effektives Kontrollinstrument für die Hochschullehrerin/den Hochschullehrer einzurichten. Stattdessen wird ein schwer durchführbares Urabwahlverfahren etabliert mit einer Mindestzahl an Unterschriften innerhalb von vier Wochen für den Antrag und hochschulweiter Unterschriftensammlung und gemeinsamer Stellungnahme von Senat und Hochschulrat. Außerdem verlangt § 18a E bei der Abwahl die doppelte Mehrheit in der Hochschule und mindestens die Hälfte aller Fakultäten und setzt damit sehr hohe Verfahrensbarrieren, die aus Sicht des DHV somit keine effektive Kontrolle des Leitungsorgans darstellen.

Die Etablierung eines Urabwahlrechts kompensiert aus Sicht des DHV nicht das substanziale Kompetenzungleichgewicht zwischen Leitungs- und Kollegialorganen. Da die Regelung der Abwahl, wie es im Entwurf heißt, „nur in Fällen einer breiten Unzufriedenheit in der Hochschulleherschaft eine Abwahl allein durch diese bewirkt werden kann“, sind die verfassungsrechtlich geforderten Kontrollbefugnisse des Senats bei der einzelnen wissenschaftsrelevanten Entscheidung der Leitungsorgane nach wie vor nicht sichergestellt.

VIII. zu § 22 Abs. 4 Satz 2 E: Kooptation

Der DHV spricht sich für die ausschließliche Zuständigkeit der Fakultät aus, um einen Wissenschaftler in den Kreis der selbstständig Lehrenden aufzunehmen, um ihn durch Kooptation zum Lehrkörper aufzunehmen. Der Rektor hat für diese ausschließlich korporative, innerhalb der Fakultät zu entscheidende Frage keine Zuständigkeit zu beanspruchen. Rechte und Pflichten dieser Kooptation bestimmt die Fakultät durch Satzung. Dies ist z. B. dann sinnvoll, wenn das Kooptationsrecht dafür genutzt wird, hervorragende Professoren und Professorinnen als Mitglieder von Universitäten zu gewinnen, z. B. um Doktorarbeiten zu betreuen und somit kooperative Promotionsverfahren durchzuführen. Durch die Kooptationen werden gemeinsame Forschungen von Hochschulen auf zukunftsträchtigen Feldern gestärkt und somit besonders die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gefördert. Eine solche Entscheidung sollte auch für die Kooptation von Hochschullehrern einer anderen Hochschule die Fakultät selbst treffen (und nicht der Rektor), da es um ihre Zusammenarbeit geht. Der Fakultätsrat entscheidet dann nach § 25 Abs. 1 Nr. 5 E in allen Verfahren.

IX. zu §§ 24, 24a, 25 E: Wahl/Abwahl Dekan

Durch die Neuregelungen kommt es bei der Wahl der Dekanin/des Dekans zu geringfügigen Veränderungen. Anstatt auf Vorschlag des Rektors/der Rektorin hat vor der Wahl nun der Rektor/die Rektorin die Möglichkeit der Stellungnahme, die dann allen wahlberechtigten Mitgliedern des Fakultätsrats zur Kenntnis gegeben wird. Somit hat – wie auch zuvor – das Leitungsgremium (der Rektor/die Rektorin) nicht die Möglichkeit, eine Person zum Dekan/zur Dekanin zu ernennen, die das Vertrauen des Fakultätsrats nicht genießt und die der Fakultätsrat für ungeeignet hält, die Fakultät zu leiten. Der Fakultätsrat hat – wie bisher – ein eigenes Wahlrecht. Somit ist die Regelung aus Sicht des DHV verfassungsgemäß (siehe BVerfG, Beschluss vom 20.7.2010 – 1 BvR 748/06, Randnr. 124, 126).

Für die Regelungen über die Abwahl der Dekanin/des Dekans durch die Gruppe der Hochschullehrer/innen ist auf die Stellungnahme zu § 18a E zu verweisen. Auch hier geht es um ein Urabwahlverfahren, wobei aber auf die Unterschriftensammlung durch die Auslegung von Listen verzichtet wird und eine eigenverantwortliche Sammlung der Unterschriften für das Abwahlbegehren innerhalb der Fakultät gewählt worden ist. Auch wenn es in den Erläuterungen zum Entwurf heißt, dass damit der Fakultätsrat und die in ihm vertretenen Mitglieder der Hochschule gestärkt werden, muss man doch auch hier weiterhin kritisieren, dass die Durch-

führung des Verfahrens dem Rektorat obliegt und ein solches Urwahlverfahren eine hohe Hürde darstellt.

Aufgrund der Vorgabe des Verfassungsgerichtshofs für das Land Baden-Württemberg, dass Mitglieder kraft Amtes grundsätzlich aufgrund des Repräsentationsprinzips keine Vertreter der Hochschullehrer/innen sein dürfen, sind auch die Regelungen zum Fakultätsrat geändert worden (§ 25 E). Auch hier darf dem Fakultätsrat aufgrund Amtsmitgliedschaft der Dekan/die Dekanin nicht weiterhin mit Stimmrecht angehören. Dies muss aus Sicht des DHV geändert werden. Alle anderen Mitglieder des Dekanats und Leiter sind richtigerweise nur noch mit beratender Stimme tätig (§ 25 E). Alle stimmberechtigten Mitglieder werden von der jeweiligen Gruppe gewählt, und zwar unter Berücksichtigung aller Gruppen (wobei mindestens drei Studierende vorgeschrieben sind) und unter der Gewährleistung der Hochschullehrermehrheit.

X. zu § 30 Abs. 4 LHG: Akkreditierung

Der DHV schlägt vor, in § 30 Abs. 4 aufzunehmen, dass die Hochschulen durch eigene Qualitätssicherungsverfahren für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen selbst verantwortlich sein können (diese Möglichkeit gibt auch die Experimentierklausel im Akkreditierungsstaatsvertrag), um die Akkreditierung in die Hände der Hochschule legen und damit erhebliche Kosten für die Akkreditierungsverfahren einsparen zu können. (Der DHV verweist hier ausdrücklich auf seine Resolution „Deutscher Hochschulverband fordert grundlegende Änderung des Akkreditierungsverfahrens“ vom 20.3.2007)

XI. zu § 38 Abs. 6a E: kooperative Promotionsvorhaben

Der DHV spricht sich für kooperative Promotionsverfahren aus, bei denen als Betreuer neben einem wissenschaftlich ausgewiesenen Professor ein Professor einer Fachhochschule fungieren kann und es sich immer um ein Verfahren handelt, das von einer Universität und innerhalb der Universität durch eine Fakultät durchgeführt wird, wobei das jus promovandi institutionell ausschließlich durch die Universität ausgeübt wird. Das Bundesverfassungsgericht hat verdeutlicht, dass im Hinblick auf die spezifisch wissenschaftliche Prägung des Promotionsverfahrens eine ungleiche Behandlung zwischen Universitätsprofessoren und anderen Hochschullehrern im Rahmen des Promotionsverfahrens gerechtfertigt ist (BVerfG, Beschluss vom 20.6.1979, I BvR 285/79). Insofern ist bei kooperativen Promotionsverfahren zu prüfen, ob der in Betracht zu ziehende Betreuer der Hochschule für angewandte Wissenschaften innerhalb oder im Aus-

nahmefall außerhalb seines Amtes forschend tätig ist. Es kann mithin nicht allein darauf kommen, dass in förmlicher Hinsicht die sog. Mindestprüferqualifikation vorliegt (erfolgreicher Abschluss einer Promotion). Hinzukommen muss vielmehr ein einschlägiges Forschungsprofil. Der DHV hält es für entscheidend, dass das Anforderungsprofil zusätzliche wissenschaftliche Leistung nach der Promotion auch bereits für die Bestellung als Betreuer einzufordern ist. Des Weiteren fordert der DHV für die förmliche Entscheidung über die Annahme des Doktoranden/der Doktorandin eine Entscheidung mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Hochschullehrergruppe. Wenn der Doktorand/die Doktorandin als Betreuer einen Professor der Hochschule für angewandte Wissenschaften vorschlägt, bedarf es eines weiteren Betreuer aus der Kreis der fachlich ausgewiesenen Universitätsprofessoren. Das Betreuungsverhältnis ist in einer Betreuungsvereinbarung zu dokumentieren. Der DHV hält es für wichtig, dass diese Eckpunkte für die Gestaltung von kooperativen Promotionsverfahren eingehalten werden und hält die Regelung für „befristete Assoziiierungen“ ohne weitere Detailregelungen daher nicht für zielführend.

Außerdem weist der DHV ausdrücklich darauf hin, dass ein Hinweis auf die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis auch für Industriepromotionen – wie die Praxis in Baden-Württemberg zeigt – ins Gesetz aufgenommen werden sollten. Die Universität allein muss verantwortlicher Träger des Promotionsverfahrens sein und das Promotionsthema vergeben, und ein industrieller Partner, der Interesse an der qualifizierten Bearbeitung von Themen hat, muss dieses zunächst der Universität vorschlagen. Außerdem sollte klargestellt werden, dass Qualifikationsarbeiten Themen sind, die nicht mit Geheimhaltungsverpflichtung oder Sperrklauseln von Industrieunternehmen festgelegt werden dürfen.

XII. zu § 44 Abs. 6 LHG: Zweitveröffentlichungsrecht

Der DHV weist noch einmal (wie bereits in seiner Stellungnahme vom 16.2.2014) ausdrücklich darauf hin, dass er die in § 44 Absatz 6 LHG enthaltene Aufforderung an die Hochschulen, die Angehörigen ihres wissenschaftlichen Personals durch Satzung zu verpflichten, das Recht auf nichtkommerzielle Zweitveröffentlichung wahrzunehmen, für verfassungswidrig hält. Hier ist ausdrücklich auf den bestehenden Musterprozess von 17 Hochschullehrern gegen eine entsprechende Satzung der Universität Konstanz zu verweisen, also die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes Mannheim vom 26.9.2017, der den Bedenken des DHV vollumfänglich beipflichtet.

XIII zu §§ 45 Abs. 6 E, 50 Abs. 1 LHG: Beamtenverhältnisse auf Zeit und auf Probe

Der DHV begrüßt, dass durch die vorgesehenen Verlängerungsmöglichkeiten eine familienfreundlichere Regelung für Beamtenverhältnisse auf Zeit geschaffen wird.

Der DHV setzt sich dafür ein, dass das Lebenszeitbeamtenverhältnis für Professoren/Professorinnen der Regelfall sein muss und Zeitprofessuren als Ausnahmen einer eng gefassten Begründungspflicht unterliegen. Die Freiheit von Forschung und Lehre erfordert ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Der DHV warnt vor dem Missbrauch des Zeitbeamtenverhältnisses für verkappte Probefeldverhältnisse. Insofern müssen die gesetzlichen Gründe für die Ausnahmen wissenschaftsimmmanent und klar definiert sein, z. B. Weiterqualifikation und Tenure-Track-Stellen. Insofern schlägt der DHV zusätzlich zur Regelung des § 45 Abs. 6 E vor, die Möglichkeit bei Erstberufungen, Professoren zu Beamten auf Probe für drei Jahre zu berufen (zumindest für die Geltungsbereiche der Universitäten), zu streichen (§ 50 Abs. 1 LHG). Die „Professur auf Probe“ ist angesichts eines harten Auswahlverfahren und eines Erstberufungsalters von über 42 Jahren aus Sicht des DHV inakzeptabel.

XIV. zu § 48 Abs. 2 LHG: Ruferteilung

Der DHV schlägt vor, in § 48 Abs. 2 die Einvernehmensregelung mit dem Wissenschaftsministerium bei der Ruferteilung zu streichen. Die Einvernehmensregelung ist autonomiefeindlich und verzögert Berufungsverfahren unnötig. Der DHV plädiert dafür, die Einvernehmensregelung im LHG zu streichen – wie dies bereits in vielen anderen Bundesländern auch geschehen ist.

XV. neuer Absatz in § 48 LHG: keine „Gewinnbarkeitsverhandlungen“

Da es baden-württembergische Hochschulen gibt, die nach eigenem Bekunden allein aus Zeitgründen vor der eigentlichen Ruferteilung Vorverhandlungen durchführen, plädiert der DHV, zusätzlich ins Gesetz den Satz aufzunehmen: „Berufungsverhandlungen werden nach Ruferteilung geführt.“ Der DHV spricht sich dafür aus, Gewinnbarkeitsverhandlungen normativ auszuschließen. Es kann des Weiteren im Gesetz aufgeführt werden: „Der Rufinhaber hat nach Erklärung, dass er dem Ruf grundsätzlich Folge leisten will, einen Anspruch auf Berufungsverhandlungen über die Ausgestaltung seines Amtes und die sachliche, räumliche und personelle Ausstattung seiner Professur. Hierfür können angemessene Fristen gesetzt werden, nach deren Ablauf der Ruf auch entzogen werden kann. Der Ruf kann im Übrigen nur aus den Gründen der §§ 48, 49 VwVfG zurückgenommen bzw. widerrufen werden. Über die Ergebnisse der Be-

rufungsverhandlungen sind öffentlich-rechtliche Verträge zu schließen. Vereinbarungen über die Ausstattung der Professur können zeitlich befristet und/oder an Ziel- und Leistungsvereinbarungen geknüpft werden. Unberührt bleibt hiervon der Anspruch des Professors/der Professorin und des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin auf eine seinen Dienstaufgaben angemessene Grundausstattung.“

XVI. zu § 48 Abs. 1 E: Ausschreibung bei Tenure-Track-Professuren

Der DHV hält es für entscheidend, dass das Prinzip der Bestenauslese und das Selbstergänzungsrecht der Fakultäten bei Berufungsverfahren unangetastet bleiben. Um dem Prinzip der Bestenauslese Geltung zu verschaffen, sollen Ausschreibungen grundsätzlich öffentlich erfolgen. Abweichungen hiervon sollen auf begründungspflichtige Ausnahmen begrenzt sein. Hierzu gehört die Tenure-Track-Position, bei der eine befristete Position nach positiver Evaluation in eine Lebenszeitprofessur umgewandelt werden kann, wie dies § 48 Abs. 1 E vorschlägt.

Das Prinzip der Bestenauslese verbietet es, Hauskandidaten unberücksichtigt zu lassen, wenn sie hinsichtlich einer fachwissenschaftlichen Qualifikation die am besten geeigneten Kandidaten sind. Das sollte nicht für Tenure-Track-Juniorprofessuren gelten, weil sie vorweggenommene Berufungen auf eine Lebenszeitprofessur sind und weil ein vollständiger Hauseinstieg vom Studium zur Professur vermieden werden sollte. Der DHV befürwortet insoweit die Einschränkung, dass Tenure-Track-Nachwuchsprofessuren nur vergeben werden, wenn vor Eintritt der Juniorprofessur die Stelle ins In- oder Ausland gewechselt wurde. Dagegen gilt bei der Berufung von Juniorprofessuren ohne Tenure Track auf Lebenszeitprofessuren derselben Hochschule (Fast Track, Abwendungen von Wegberufungen) kein gesetzliches Hausberufungsverbot.

XVII zu § 51b E: Tenure-Track-Professur

Der DHV hat bereits in seiner Stellungnahme vom 15.10.2013 begrüßt, dass eine gesetzliche Grundlage für einen „vernünftigen Tenure Track“ für Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen geschaffen worden ist. Solche Tenure-Track-Professuren entfalten, wie vorgesehen, nur dann eine positive Wirkung, wenn sie mit einer Verfestigung zusätzlicher Professuren verbunden sind. Die Tenure-Track-Stellen müssen stellenmäßig hinterlegt sein und bedürfen einer rechtsverbindlichen Zusage. Diese sollten dem exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs vorbehalten sein.

Insofern bejaht der DHV die Vorschrift ausdrücklich, da eine entsprechende Stellenplanung

durch die Hochschulen für eine grundsätzlich freie Planstelle der höheren Besoldungsgruppe zur Verfügung gestellt werden soll und ein Qualitätssicherungskonzept als Grundlage für die Tenure-Track-Professuren gefordert ist, um von einer Ausschreibung absehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht durchführen zu können. Das Qualitätssicherungskonzept ist notwendig, da an das Auswahlverfahren für die Nachwuchsstelle hohe und mithin dieselben Standards anzulegen sind, wie in einem Bewerbungsverfahren auf eine Vollprofessur. Der DHV begrüßt die Möglichkeit des § 51b E als „klassischen Tenure Track“, da die Berufung von einer Juniorprofessur auf eine Lebenszeitprofessur vorgesehen ist. Der DHV sieht solche sinnvoll ausgestalteten Tenure-Track-Professuren als eine wichtige Weiterentwicklung des deutschen Wissenschaftssystems an. Von besonderer Wichtigkeit ist dabei die Gleichstellung von Tenure-Track-Professuren zu anderen Professuren. Es darf keine Einschränkung der Teilhabe an der akademischen Selbstverwaltung bestehen und es muss ein Zugang zur leistungsorientierten Mittelvergabe gegeben sein. Im Berufungsverfahren muss ähnliches gelten wie bei anderen Professuren bezüglich der Möglichkeiten bei der Ausstattung, Verfügbarkeit von Ressourcen und der Möglichkeit von Bleibeverhandlungen im Fall von externen Rufen.

Ein wichtiger Aspekt ist auch die Ausgestaltung der Evaluation für den Übergang auf eine dauerhafte Professur. Durch geeignete Evaluationsprozesse muss die hohe Qualität in Forschung und Lehre sichergestellt werden. Entscheidend ist dabei auch die Transparenz des über die Verfestigung entscheidenden Evaluationsverfahren und der anzulegenden Evaluationskriterien. Der DHV betont daher ausdrücklich eine entsprechende Transparenz des Evaluationsverfahrens.

XVIII. zu § 70 Abs. 10 E: Eignungsprüfung/Begabtenprüfung

Der DHV begrüßt ausdrücklich, dass staatlich anerkannte Hochschulen durch § 70 Abs. 10 E die Möglichkeit erhalten, für die von ihnen angebotenen Studiengänge eine Eignungsprüfung/Begabtenprüfung in eigener Verantwortung abzunehmen.

XIX. zu Artikel 6: Übergangsbestimmungen

Da der Gesetzgeber im Urteil des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg eine Frist zur Neuregelung bis zum 31.3.2018 eingeräumt hat und die Gremienzusammensetzung in den Hochschulen geändert werden muss, besteht die Notwendigkeit einer Übergangsregelung. Wünschenswert ist allerdings eine Änderung des bestehenden verfassungswidrigen Zustandes

noch im Jahr 2018. Die im Entwurf (auf S. 57) angeordnete Beendigung der Amtszeit für die Gremien in der bisherigen Zusammensetzung zum 30.9.2019 erscheint dem DHV erheblich zu lang.

27. Oktober 2017

Universitätsprofessor Dr. Dr. h.c. Rainer Gadow Rechtsanwältin Birgit Ufermann
Landesverbandsvorsitzender Ba-Wü im DHV Landesgeschäftsführerin Ba-Wü im DHV



// VORSITZENDE //

GEW Baden-Württemberg • Silcherstr. 7 • 70176 Stuttgart

Frau
Ministerin Theresia Bauer (MdL)
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Königstraße 46
70029 Stuttgart

Stuttgart, 8. Januar 2021

E-Mail: vorsitzende@gew-bw.de

Zweites Gesetz zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie (Zweites KIT Weiterentwicklungsgesetz – 2. Kit-WG)

Sehr geehrte Frau Ministerin Bauer,

anbei senden wir Ihnen die Stellungnahme zum zweiten KIT Weiterentwicklungsgesetz.

Grundsätzlich befürwortet die GEW den Zusammenschluss der beiden bisherigen Institutionen Universität und Großforschung, da hierdurch Vereinfachungen auch im Personalbereich in Aussicht stehen.

Neben der Stellungnahme weisen wir dringend auf zwei Drucksachen, die außerhalb des Gesetzentwurfs stehen, hin:

Zum einen nehmen wir Bezug zu **Art. 5 Abs. 5 des Entwurfs für ein Bund-Land-Verwaltungsabkommen über Ausgestaltung, Betrieb und Fortentwicklung des KIT¹**: Die GEW begrüßt die vorgesehene Tarifbindung des KIT, vermisst aber eine Bekenntnis zur Wahrung des Besitzstands der vom ehemaligen Forschungszentrum übergeleiteten TVÖD-Beschäftigten.

Zum anderen nehmen wir Bezug zum **Antrag der FDP-Bundestagsfraktion „Gleichstellung in der Wissenschaft – Vorgehensweise des Massachusetts Institute of Technology als Vorbild für das deutsche Wissenschaftssystem“²**: Die GEW schlägt eine unabhängige qualitative wissenschaftliche Untersuchung sowohl der Förderung als auch der Diskriminierung von Frauen während ihrer wissenschaftlichen Karriere am KIT vor. Das KIT könnte auf diese Weise bundesweit eine Vorbildfunktion für andere Wissenschaftseinrichtungen einnehmen.

Ich freue mich auf Ihre Antwort und stehe für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Monika Stein

¹ Landtags-Drucksache 16/9419, einsehbar unter: https://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP16/Drucksachen/9000/16_9419_D.pdf

² Bundestags-Drucksache 19/23629, einsehbar unter: <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/236/1923629.pdf>



Stellungnahme zum zweiten KIT Weiterentwicklungsgesetz – 2. Kit-WG

Zu Art. 1 Nr. 7 Buchstabe a Doppelbuchstabe ee:

„ee) Satz 7 wird wie folgt gefasst:
„Die Liste und der Vorschlag des Personalrats bedürfen der
Zustimmung des KIT-Senats mit den Mehrheiten nach § 10 Absatz 6
Satz 2.““

Die GEW kritisiert, dass der Vorschlag des Personalrats für den Aufsichtsrat künftig der Zustimmung sowohl des Senats als auch der beiden Gruppen der Hochschullehrer*innen (Gruppe 1: die von den KIT-Fakultäten gewählten Hochschullehrer*innen am KIT; Gruppe 2: die von den KIT-Programmen gewählten Hochschullehrer*innen am KIT) im Senat bedarf (siehe unten zu Art. 1 Nr. 10 Buchstabe d).

Die Möglichkeit zur Mitbestimmung wird durch diese Regelung stark eingeschränkt, da eine Mehrheitsfindung erschwert wird. Professor*innen könnten mühelos Entscheidungen lähmen und produktive Vorschläge ablehnen. Die GEW fordert daher, das Vorschlagsrecht in der bisherigen Form beizubehalten.

Die mit den Änderungen einhergehende Machtzunahme für die Professor*innen sehen wird von der GEW auch mit Blick auf die akademische Selbstverwaltung grundsätzlich als unzumutbar für ein modernes und wegweisendes KIT angesehen!

Art. 1. Nr. 7 Buchstabe d:

„d) Es wird folgender Absatz 4 angefügt:
„Die Mitglieder des Aufsichtsrats können sich jeweils mit schriftlicher
Vollmacht durch ein anderes Mitglied vertreten lassen. Die Vertreterinnen und
Vertreter des Bundes und des Landes können sich darüber hinaus nach
Erteilung schriftlicher Vollmacht auch durch Angehörige ihrer Ministerien
vertreten lassen. Vertretungen sind nur im Falle vorübergehender
Verhinderungen zulässig.““

Die GEW kritisiert, dass Aufsichtsratsmitglieder künftig ihre Stimme an andere Mitglieder übertragen können sollen, im Falle der Vertreter*innen des Bund und des Landes sogar an Personen, die dem Aufsichtsrat gar nicht angehören. Entscheidungen im Aufsichtsrat leben davon, dass Argumente ausgetauscht und Entscheidungen im Lichte der Diskussion getroffen werden. Denn vielen inhaltlichen Punkten geht eine längere Diskussion voraus, für die besondere Sachkenntnis nötig ist.

Besonders kritisch ist die neue Regelung im Hinblick auf mögliche „Stimmführer“ zu sehen, denen es durch die Änderungen noch leichter fallen würde, entsprechende Abstimmungsergebnisse zu erzielen.

**Zu Art. 1 Nr. 10 Buchstabe d:**

„d) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
aa) In Satz 1 werden die Wörter „sofern es sich um Aufgaben nach Absatz 2 handelt“ gestrichen.
bb) In Satz 2 wird die Angabe „die in Absatz 2 Nr. 3 und 6“ durch die Angabe „die in Absatz 2 Nummern 2 und 5“ ersetzt.“

Die für viele Entscheidungstatbestände geforderte dreifache Mehrheit (Mehrheit im Senat, Mehrheit in der Gruppe der Hochschullehrer*innen 1, Mehrheit in der Gruppe der Hochschullehrer*innen 2) widerspricht der Forderung nach einer weiteren Vereinfachung des Regelwerks und einem flexiblen und transparenten Regelwerk. Denkbar ist, dass eine relativ kleine Gruppe von acht oder neun Hochschullehrer*innen Entscheidungen des 65-köpfigen Senats blockiert, obwohl sowohl innerhalb des gesamten Senats als auch innerhalb der Hochschullehrer*innen eine große Mehrheit gegeben wäre. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung geht auch weit über die Anforderungen der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sowie des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg hinaus. Die GEW bittet daher dringend um Streichung dieses Satzes.

Zu Art. 1 Nr. 12:

Betrifft: Bereiche; Bereichsorgane; Bereichsleiter*in; Bereichsrat

Die GEW hält die Kompetenzverteilung zwischen den Bereichsleiter*innen und den Bereichsausschüssen im Sinne eines Systems von „checks and balances“ für unausgewogen und spricht sich für eine Stärkung der Befugnisse der Bereichsausschüsse aus.

Zu Art. 1 Nr. 17

„§ 15 wird wie folgt gefasst: (...)
(4) Akademische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aus Großforschungsmitteln finanziert werden, können zur persönlichen Qualifizierung außerhalb ihrer Tätigkeit in der Großforschung nach Abstimmung mit der zuständigen KIT-Fakultät an der Lehre mitwirken; diese Lehre wird weder aus Universitäts- noch aus Großforschungsmitteln vergütet. Lehre nach diesem Absatz gilt als Zusatzlehre und bleibt bei der Berechnung der Aufnahmekapazität außer Betracht.“

Die GEW kritisiert, dass Akademische Mitarbeiter*innen, die aus Großforschungsmitteln finanziert werden, lediglich außerhalb ihrer Tätigkeit in der Lehre mitwirken können, da Forschung und Lehre zwei unmittelbar miteinander verbundene Pfeiler gelingender Wissenschaft sind.

Darüber hinaus kritisiert die GEW, dass es keine Tätigkeit ohne Vertrag und ohne Entlohnung geben darf. Weiterhin wären Personen, die außerhalb ihrer eigentlichen Tätigkeit - demnach in ihrer „Freizeit“ - arbeiten weder unfall- noch sozialversichert. Die GEW fordert daher dazu auf, eine alternative Regelung zu finden, um Forschung und Lehre für Akademische Mitarbeiter*innen entsprechend in ein Gleichgewicht zu bringen.

**Zu Art. 1 Nr. 22**

„§ 20 wird wie folgt gefasst:

„§ 20

Anwendbarkeit des Landeshochschulgesetzes

„(1) Die Vorschriften des Landeshochschulgesetzes finden keine Anwendung, es sei denn, sie werden in diesem Gesetz für anwendbar erklärt. Für das KIT finden folgende Vorschriften des Landeshochschulgesetzes in der bei Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung des Landeshochschulgesetzes entsprechende

Anwendung, sofern nachfolgend nichts anderes bestimmt ist:

- § 2 Absatz 5 in der Fassung vor Inkrafttreten des Dritten Hochschulrechtsänderungsgesetzes vom 1.4.2014 (GBl. S. 99);

- § 2 Absatz 6;

- § 3 Absatz 5;

- § 4a;

- § 6 Absatz 1 sowie Absätze 3 bis 5;

- § 12 Absätze 1, 3, 4 sowie 8 bis 10;

- § 15 Absatz 6 mit der Maßgabe, dass er auch auf Bereiche Anwendung findet; Dekanin oder Dekan im Sinne des Satzes 4 ist die Bereichsleiterin oder Bereichsleiter;

- § 15 Absatz 7 mit der Maßgabe, dass er nur für die Betriebseinrichtungen Anwendung findet und die dort genannten Einrichtungen auch als solche des Bereichs geführt werden können;

- § 40;

- § 48a;

- § 76 Absatz 4.

Die GEW kritisiert, dass die Vorgaben des § 13a des Landeshochschulgesetzes (Unternehmen der Hochschulen, Beteiligungen) für das KIT nicht mehr gelten sollen. Diese Rechtsvorschrift ermöglicht den Hochschulen im Vergleich zu anderen Ländern bereits sehr weitgehende Möglichkeiten zu Ausgründungen und Beteiligungen, die darin gesetzten Voraussetzungen für die unternehmerische Tätigkeit einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft sind allerdings durchaus sachgerecht.

Die GEW fordert zudem, die ethischen Grundlagen von Unternehmensgründungen und die damit verbundenen Fragen zu Nachhaltigkeit und sozialer Gerechtigkeit durch entsprechende Programme zu stärken und neue Unternehmen damit zu unterstützen.

Zu Art. 5 Nr. 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb:

„bb) In Satz 1 wird nach Nummer 2 folgende Nummer 3 angefügt:

„3. Akademische Mitarbeiter am KIT, soweit sie nicht unter

Absatz 1 Nummer 1 fallen,

a) als Doktoranden angenommen sind oder nach

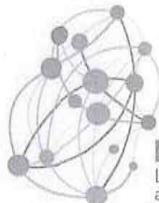
Abschluss der Promotion bis zu einer Dauer von



*drei Jahren jeweils zur Förderung der eigenen
wissenschaftlichen Qualifizierung oder
b) erstmalig““*

Die GEW begrüßt die Vereinheitlichung des Personalvertretungsrechts und, dass akademische Mitarbeiter*innen des KIT grundsätzlich uneingeschränkt vom Personalrat vertreten werden können. Sie kritisiert aber, dass für die Mehrzahl der akademischen Mitarbeiter*innen – Doktorand*innen sowie Postdocs für die Dauer von drei Jahren nach der Promotion – die bisherigen Beschränkungen weiter bestehen. Ausgerechnet die Beschäftigten, die besonders schutzbedürftig sind, können hier nur eingeschränkt vertreten werden.

Die GEW fordert daher die Einschränkungen in Bezug auf die Personalvertretungen komplett aufzuheben, da eine solche Beschränkung des LPVG für ein solch renommierteres und fortschrittliches Hochschulkonzept wie das KIT nicht mehr zeitgemäß erscheint.

**LaKoG^{BW}**

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
an den wissenschaftlichen Hochschulen
Baden-Württembergs

LaKoG, Uni Stuttgart, Kronenstr. 36, 70174 Stuttgart

Frau Ministerin Theresia Bauer

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Königstr. 46

70173 Stuttgart

Sprecherin der LaKoG
Dr. Birgid Langer

Universität Stuttgart
Kronenstr. 36
70174 Stuttgart

15. Dezember 2020

Eilt: Stellungnahme zum zweiten Gesetz zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT)

Sehr geehrte Frau Ministerin Bauer, Liebe Frau Bauer,

diese Woche wurde das zweite Gesetz zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) im Landtag verhandelt. Die LaKoG begrüßt diese Weiterentwicklung. Durch den zukünftigen Verweis im 2. KIT-WG (§7 Absatz 1 Satz 12) auf das LHG (§ 4 Absatz 3 Satz 7) wird sichergestellt, dass die Chancengleichheitsbeauftragte des KIT analog zu den Gleichstellungsbeauftragten der anderen Hochschulen an den Sitzungen des Aufsichtsrates als Gast teilnehmen kann.

Vergessen wurde allerdings, in §16 (9) den Verweis auf das AVGlei¹ aufzunehmen. Laut Eckpunktepapier zur KIT-Gründung: „Vereinbarung zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Baden-Württemberg über die Eckpunkte zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie vom April 2011“ muss sichergestellt werden, dass die Mindeststandards des LHG, des Chancengleichheitsgesetzes und der Ausführungsvereinbarung zur Gleichstellung dabei gesichert werden, um die KIT-Gleichstellungsregelungen auf höchstem Niveau zu vereinheitlicht. Die Stellungnahme des KIT-Senats zum §16 des KITG unterstützt dieses Anliegen ebenfalls (Zitat: „Soweit die Satzung nach Absatz 8 keine abweichenden, die Gleichstellung fördernden Regelungen trifft, gelten vorbehaltlich der Regelungen in den Absätzen 1 bis 7 die Regelungen des Chancengleichheitsgesetzes und die die Gleichstellung betreffenden Regelungen des

¹ Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)

Landeshochschulgesetzes in ihrer jeweils geltenden Fassung.“ Im Übrigen regt das KIT an, dass im Hinblick auf § 16 noch zusätzlich ein dynamischer Verweis auf die AVGlei¹ aufgenommen wird, um die Rechte der Beschäftigten in dieser Hinsicht zu wahren.). Die AVGlei¹ ist eine Vereinbarung der Länder – also auch Baden-Württemberg – mit dem Bund, da viele außeruniversitäre Forschungseinrichtungen von den Ländern und dem Bund finanziert werden. Stimmen aus dem BMBF mahnen daher diese Verankerung der AVGlei¹ ebenfalls an, denn eine Nichtbeachtung würde einer juristischen Beanstandung höchstwahrscheinlich nicht standhalten. Um es erst gar nicht so weit kommen zu lassen, bitten wir Sie, den dynamischen Verweis auf die AVGlei¹ aufzunehmen, wie es das Eckpunktepapier fordert und das KIT empfohlen hat.

Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.
Bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Birgid Langer (Landessprecherin)

Anlage

¹ Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)

Anlage:

§16 (9)

Bitte ergänzen:

Soweit die Satzung nach Absatz 8 keine abweichenden, die Gleichstellung fördernden Regelungen trifft, gelten vorbehaltlich der Regelungen in den Sätzen 1 bis 7 *für den universitären Bereich* die Regelungen des Chancengleichheitsgesetzes, die die Gleichstellung betreffenden Regelungen des Landeshochschulgesetzes und die Ausführungsvereinbarung zur Gleichstellung (AV-Glei) in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Begründung:

Laut Eckpunktepapier zur KIT-Gründung: „Vereinbarung zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Baden-Württemberg über die Eckpunkte zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie vom April 2011“ muss sichergestellt werden, dass die Mindeststandards des LHG, des Chancengleichheitsgesetzes und der Ausführungsvereinbarung zur Gleichstellung dabei gesichert werden, um die KIT-Gleichstellungsregelungen auf höchstem Niveau zu vereinheitlicht. Die Stellungnahme des KIT-Senats zum §16 des KITG unterstützt dieses Anliegen ebenfalls (Zitat: „Soweit die Satzung nach Absatz 8 keine abweichenden, die Gleichstellung fördernden Regelungen trifft, gelten vorbehaltlich der Regelungen in den Absätzen 1 bis 7 die Regelungen des Chancengleichheitsgesetzes und die die Gleichstellung betreffenden Regelungen des Landeshochschulgesetzes in ihrer jeweils geltenden Fassung.“ Im Übrigen regt das KIT an, dass im Hinblick auf § 16 noch zusätzlich ein dynamischer Verweis auf die AVGlei aufgenommen wird, um die Rechte der Beschäftigten in dieser Hinsicht zu wahren.). Die AVGlei ist eine Vereinbarung der Länder – also auch Baden-Württemberg - mit dem Bund, da viele außeruniversitäre Forschungseinrichtungen von den Ländern und dem Bund finanziert werden.

**LANDESVERTRETUNG AKADEMISCHER MITTELBAU
AN DEN UNIVERSITÄTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG (LAM-BW)**

LAM-BW | c/o apl. Prof. Dr. Heike Oberlin
Universität Tübingen | Indologie | Keplerstr. 2 | 72074 Tübingen

An die
Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Frau Theresia Bauer MDL
Königstraße 46
70173 Stuttgart

29. Dezember 2020

Stellungnahme der Landesvertretung Akademischer Mittelbau an den Universitäten in Baden-Württemberg zum Anhörungsentwurf des Zweiten KIT-Weiterentwicklungsgesetzes (2. KIT WG)

Sehr geehrte Frau Ministerin Bauer,

haben Sie vielen Dank für die Gelegenheit, zu der Neufassung des KIT-Weiterentwicklungsgesetzes (2. KIT-WG) aus Sicht des Akademischen Mittelbaus Stellung zu nehmen.

Die *Landesvertretung Akademischer Mittelbau an den Universitäten in Baden-Württemberg (LAM-BW)* begrüßt ausdrücklich, dass sich die Landesregierung in der Novelle des KIT-WG um eine zeitgemäße Gestaltung des Zusammenwachsens des Großforschungs- und des Universitätsbereichs des KIT bemüht.

Für die LAM-BW stehen bei der Betrachtung dieses Prozesses naturgemäß solche Regelungen im Vordergrund, die die Arbeitswelt und Entwicklungsmöglichkeiten des Wissenschaftlichen Dienstes und seine Bedeutung für die universitäre Leistungsfähigkeit betreffen. Das KIT-WG in seiner gültigen und zukünftigen Form konzentriert sich nach wie vor sehr stark auf die besondere Stellung der berufenen professoralen Mitglieder, die Bedeutung der nichtprofessoralen Mitglieder des Wissenschaftlichen Dienstes („Mittelbau“) für den universitären Output in Forschung und Lehre wird in der politischen Diskussion trotz ihrer großen Anzahl an Personen sehr viel weniger beachtet. Das liegt unter anderem an der äußerst heterogenen Struktur dieser Gruppe, die sich wie folgt zusammensetzt:

- hoch qualifizierte promovierte, teils habilitierte Nachwuchswissenschaftler*innen auf Zeitstellen, mal verbeamtet, mal nicht (Qualifikation auf Professuren);
- Wissenschaftler*innen (i.d.R. promoviert, manche habilitiert, teils zu außerplanmäßigen Professuren ernannt; mal verbeamtet, mal nicht) mit Daueraufgaben in Lehre, Forschung (inkl. Drittmitteleinwerbung) und Wissenschaftsorganisation (garantieren strukturelle Kontinuität auf gleichbleibend hohem Niveau);
- darunter Inhaber*innen hoher Wahlämter wie ein Studiendekanat;
- Doktorand*innen in ihrer ersten wissenschaftlichen Qualifikationsphase unter unterschiedlichen Vertragsbedingungen auf Zeit angestellt.

Landesvertretung Akademischer Mittelbau an den Universitäten in Baden-Württemberg (LAM-BW)

apl. Prof. Dr. Heike Oberlin (Sprecherin)
Universität Tübingen | Indologie | Keplerstr. 2 | 72074 Tübingen

Die Regelungen des KIT-WG sollten so gestaltet sein, dass Personen aus allen diesen Bereichen mit höchster Motivation und ohne strukturelle Einschränkungen gemäß ihrer jeweiligen Kompetenzen zum Erfolg des KIT beitragen können.

Aus der Sicht der Landesvertretung akademischer Mittelbau ergeben sich folgende Spannungsfelder im 2. KIT-WG die berücksichtigt werden sollten:

1. In § 9 Absatz 1, 1. b) heißt es: „in der Mitgliedergruppe der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann ein bestimmter Anteil von Sitzen für Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter vorgesehen werden.“ Mit aller Entschiedenheit auch in Hinblick auf die Situation an anderen Universitätsstandorten in Baden-Württemberg spricht sich die LAM gegen eine Aufsplitterung der Gruppe der akademischen Mitarbeitenden im Senat in Nachwuchsgruppenleitende und Nicht-Nachwuchsgruppenleitende aus. Nirgendwo ist die Gruppe der Nachwuchsleitenden definiert, noch wer diesen Grad vergibt. Des Weiteren verstehen sich die Vertretungen des Akademischen Mittelbaus an allen Universitätsstandorten als Vertretung aller akademischen Mitarbeitenden. Sogenannte Nachwuchsgruppenleitende haben an allen Standorten die Möglichkeit sich in die Vertretung des Akademischen Mittelbaus einzubringen. Zudem ist diese Gruppe in Relation zu den Nicht-Nachwuchsgruppen-leitenden sehr überschaubar, so das nicht verständlich wird, warum diese doch sehr kleine Teilgruppe eine besondere Berücksichtigung bei der sowieso knappen Anzahl an Stimmen für den akademischen Mittelbau im Senat erhalten soll. Die LAM empfiehlt daher diesen Teilsatz ersatzlos zu streichen.
2. Für den Senat werden entsprechend der Neufassung des KIT-WG zwei professorale Gruppen gebildet, eine, die die Fakultäten, eine, die die Programmforschung vertreten soll. Die Gruppe der den Großforschungsbereich vertretenden Professor*innen muss explizit Entscheidungen nach § 10 Absatz 2 und nach Absatz 3 Satz 2 durch Stimmennmehrheit mittragen. Auf diese Weise werden für die berufenen professoralen Vertretenden im Senat wieder zwei Bänke geschaffen, welche für die akademischen Mitarbeitenden mit dem 2. KIT-WG abgeschafft werden. Dies führt zu einer Schwächung der Beteiligung der akademischen Mitarbeitenden des Großforschungsbereichs gegenüber der jetzigen Situation. Zudem kann nun eine minoritäre Gruppe von neun berufenen professoralen Mitgliedern des Großforschungsbereichs Entscheidungen des Senats blockieren. Es bleibt auch unklar, wie die beiden Gruppen gebildet werden sollen, da ja in Zukunft erklärtes Ziel des Zusammenwachsens des KIT ist, dass berufene Professor*innen des Programmberreichs Aufgaben des Universitätsbereichs und umgekehrt übernehmen können sollen und so sehr unterschiedliche Anteile der universitären und großforschungsbezogenen Aktivitäten bei den betroffenen Personen entstehen. Unklar ist, wie letztlich entschieden wird, welche Person in welcher Gruppe zur Wahl aufgestellt werden kann. Das LAM rät daher dazu auf die Bildung dieser beiden Gruppen zu verzichten, um die Einheit des KIT zu stärken.

Im Falle, dass diesem Vorschlag nicht nachgekommen werden kann, empfiehlt die LAM die Aufnahme der akademischen Mitarbeitenden in die beiden Gruppen und damit die Ergänzung des § 10 Absatz 6 wie folgt: „Hinsichtlich der Feststellung der nach den Sätzen 2 bis 4 erforderlichen Mehrheiten bilden die von den KIT-Fakultäten gewählten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer am KIT die Gruppe 1 und die von den KIT-Programmen gewählten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer am KIT die Gruppe 2. Die Gruppen 1 und 2 werden durch die Senatsmitglieder der akademischen Mitarbeitenden am KIT

gem. §3 (7) Nr. 2 ergänzt. Die Gemeinsame Satzung regelt die Zuordnung zu den Gruppen 1 und 2 entsprechend.“

3. Aus Sicht der LAM sollten Akademiker*innen des Großforschungsbereichs die Teilnahme an der Lehre im universitären Bereich umfänglich und leicht zugänglich gemacht werden. Gerade in der Einbeziehung der Akademiker*innen des Großforschungsbereichs in die Lehre besteht ja auch ein wesentlicher Mehrwert des KIT für die Studierenden. Dieses sollte auch im Rahmen der Arbeitszeit in Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten und den Fakultäten umfänglich ermöglicht, aber nicht eingefordert werden. Daher schlagen wir als Ergänzung in §15 Absatz 2 folgenden Passus vor:
„Das KIT ermöglicht ihren akademischen Mitarbeiter*innen mit überwiegend Aufgaben aus der Großforschung in entsprechender Anwendung des GWK-Beschlusses vom 4. Februar 2014 die Aufnahme einer Lehrtätigkeit am KIT und fördert diese, soweit dies mit ihren Pflichten und Aufgaben bei der Ausübung der Großforschungsaufgabe vereinbar ist.“
4. Die LAM bittet um Änderung bzw. Ergänzung des § 16 Absatz 9 wie folgt: „Soweit die Satzung nach Absatz 8 keine abweichenden, die Gleichstellung fördernden Regelungen trifft, gelten vorbehaltlich der Regelungen in den Sätzen 1 bis 7 für den universitären Bereich die Regelungen des Chancengleichheitsgesetzes, die die Gleichstellung betreffenden Regelungen des Landeshochschulgesetzes und die Ausführungsvereinbarung zur Gleichstellung (AV-Glei) in ihrer jeweils gültigen Fassung.“
Laut Eckpunktepapier zur KIT-Gründung „Vereinbarung zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Baden-Württemberg über die Eckpunkte zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie vom April 2011“ muss sichergestellt werden, dass die Mindeststandards des LHG, des Chancengleichheitsgesetzes und der Ausführungsvereinbarung zur Gleichstellung gesichert werden, um die KIT-Gleichstellungsregelungen auf höchstem Niveau zu vereinheitlichen. Die Stellungnahme des KIT-Senats zum §16 des KITG unterstützt dieses Anliegen ebenfalls; Zitat: „Soweit die Satzung nach Absatz 8 keine abweichenden, die Gleichstellung fördernden Regelungen trifft, gelten vorbehaltlich der Regelungen in den Absätzen 1 bis 7 die Regelungen des Chancengleichheitsgesetzes und die die Gleichstellung betreffenden Regelungen des Landeshochschulgesetzes in ihrer jeweils geltenden Fassung.“ Die LAM regt daher an, dass im Hinblick auf § 16 ein dynamischer Verweis auf die AV-Glei aufgenommen wird, um die Rechte der Beschäftigten in dieser Hinsicht zu wahren. Die AV-Glei ist eine Vereinbarung der Länder – also auch Baden-Württemberg – mit dem Bund, da viele außeruniversitäre Forschungseinrichtungen von den Ländern und dem Bund finanziert werden.
5. Die LAM begrüßt, dass im Vorschlag zur Fassung des 2. KIT-WG nicht mehr Bezug auf eine **Budgetierung von Personalstellen** im Universitätsbereich genommen wird (Neufassung Artikel 2 § 3). Die LAM spricht sich grundsätzlich gegen eine Budgetierung von Stellen aus, wenn diese der Kapitalisierung von Stellen dienen soll, da
 - hierdurch Stellen des akademischen Mittelbaus abgebaut werden können,
 - andere akademische Mitarbeitende Aufgaben der kapitalisierten Stellen übernehmen werden müssen,
 - die mit dem Stellenplan einhergehende Lehrverpflichtung wegfällt oder von anderen akademischen Mitarbeitenden übernommen werden muss,
 - die dadurch verlagerte Lehre und Forschung an Qualität zu verlieren droht,

- eine interne Verrechnung von Stellen im Budget der Institute nach sich zieht, dass die Lohnsteigerungen und Stufenaufstiege nicht mehr budgetneutral gesichert sind und diese dadurch an Akzeptanz bei den Budgetverantwortlichen verlieren,
- junge akademische Mitarbeitende gegenüber älteren akademischen Mitarbeitenden die Institutshaushalte weniger belasten, wodurch Entfristungen problematisiert und Einstellungen älterer akademischer Mitarbeitender benachteiligt werden,
- eine Gleichbehandlung verbeamteter und angestellter akademischer Mitarbeiter*innen nicht sichergestellt ist,
- die überschaubaren Institutshaushalte des Universitätsbereichs keinen Freiraum zur Abpuffierung steigender Lohnkosten aufweisen,
- keine Regeln zur Kapitalisierung von Stellen des akademischen Mittelbaus existieren, die die Belange der Lehre und Forschung sowie der Betroffenen angemessen berücksichtigen.

Auch wenn aus Sicht einzelner Hochschul-Institutsleiter*innen und Präsidien ein Personalbudget mit der Möglichkeit Stellen zu kapitalisieren attraktiv erscheint, ist es dies nicht aus Sicht des akademischen Mittelbaus, der dadurch zum finanzpolitischen Spielball der jeweiligen Hierarchiestrukturen wird. Seit Inkrafttreten des KIT-WG am 9.5.2012 wurde eine Budgetierung am KIT diskutiert, und innerhalb dieses Zeitraums konnte kein vom KIT-Senat akzeptierbares Verfahren zur Budgetierung von Personalstellen erarbeitet werden. Zu den oben aufgelisteten Herausforderungen konnten bis heute keine Lösungen dokumentiert werden.

Als LAM von Baden-Württemberg sehen wir diese Schwierigkeiten nicht nur für das KIT, sondern auch für die anderen Hochschulstandorte, würde die Möglichkeit der Bildung eines Personalbudgets für diese übernommen werden. Sollte dennoch die Bildung eines Personalbudgets auch vom Gesetzgeber weiterhin unterstützt werden, bitten wir das MWK diesen Prozess kritisch zu begleiten, um Benachteiligungen des akademischen Mittelbaus auszuschließen, und wenn möglich die LAM als Interessensvertretung aller baden-württembergischer akademischer Mitarbeitenden in dieses Verfahren zu integrieren.

Mit freundlichen Grüßen,

gez. apl. Prof. Dr. Heike Oberlin
Sprecherin der LAM-BW

Sprecherin des Vorstandes: apl. Prof. Dr. Heike Oberlin | Eberhard Karls Universität Tübingen
Stellvertretender Sprecher: apl. Prof. Dr. Stefan Norra | Karlsruher Institut für Technologie

Weitere Vorstandsmitglieder:

- Dr. Birgid Langer | Karlsruher Institut für Technologie
- Hon. Prof. Dr. Jo Ostwald | Eberhard Karls Universität Tübingen
- Dr. des. Sibylle Röth | Universität Konstanz



Von: Anhörung (MWK)
Gesendet: Freitag, 8. Januar 2021 10:20
An:
Cc:
Betreff: WG: Stellungnahme 2.KIT-Gesetz

Von: Böhm, Martina
Gesendet: Freitag, 8. Januar 2021 10:10

Betreff: Stellungnahme 2.KIT-Gesetz

Sehr geehrte Damen und Herren des MWK, Referat 22,

u.a. finden Sie die Stellungnahme des KIT-Personalrats zum 2.KIT-Gesetz.

Mit freundlichen Grüßen
Martina Böhm

Personalratsvorsitzende
Kaiserstr. 12
Geb. 10.11
76137 Karlsruhe

Web: <http://www.personalrat.kit.edu>

Stellungnahme des Personalrats des KIT zur Anhörungsfassung des zweiten KIT-Weiterentwicklungsgesetzes

1. Vereinheitlichung des Personalkörpers

Der Personalrat des KIT begrüßt die Vereinheitlichung des Personalkörpers. Zunehmend verzahnen sich die Aufgaben des Großforschungsbereichs und des Universitätsbereichs, so dass einzelne Beschäftigte direkt dem KIT und nicht mehr nur dem einen oder dem anderen Bereich zuzuordnen sind. Beide Aufgaben verlangen unterschiedliche Personalstrukturen und -kategorien. Die dadurch im Wesentlichen betroffenen Mitbestimmungsrechte des Personalrats werden vereinheitlicht. Es handelt sich im Wesentlichen um die Einstellung von Arbeitnehmer/inn/en und ihre Eingruppierung (§ 75 Abs. 1 Nr. 2 und 3 LPVG Baden Württemberg). Die frühere Unterscheidung zwischen Beschäftigten des Großforschungsbereichs und des Universitätsbereich wird aufgehoben. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats sollen nun künftig von der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase abhängig sein. Bei Promovierenden (max. sechs Jahre) und Postdoktorand/inn/en (max. drei

Jahre) sind die vom LPVG vorgesehenen Einschränkungen der Mitbestimmungsrechte nach § 75 Abs. 1 und 2 LPVG für Akademische Mitarbeiter am KIT anzuwenden. Ansonsten gilt das uneingeschränkte LPVG. Es ist in diesem Zusammenhang für § 99 LPVG klarzustellen, dass die Akademischen Mitarbeiter/innen am KIT nicht unter die „Akademischen Mitarbeiter an Hochschulen“ fallen.

Eine Schwierigkeit wird der Zeitpunkt der Annahme als Doktorand/in bereiten, da eine Registrierung als Doktorand/in frühestens im Laufe des ersten Arbeitsvertrags geschehen kann, in der Praxis aber teilweise noch weiter hinausgezögert wird. Für den ersten Arbeitsvertrag von akademischen Mitarbeitern am KIT soll daher eine einheitliche Regelung gelten, welche nun die Mitbestimmung des Personalrats in oben genannten Angelegenheiten ausschließt.

Der Personalrat hält die neue Formulierung des § 99 für einen adäquaten Ersatz der bisherigen Regelung für heutige akademische und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen des KIT. Auch § 101 wurde dementsprechend angeglichen. Der Personalrat weist bei dieser Gelegenheit darauf hin, dass er eine Einschränkung des LPVG für Akademische Mitarbeiter/innen (in und außerhalb des KIT) für veraltet und den Zielen moderner Hochschulen für nicht förderlich hält. In § 99 LPVG soll die grundgesetzlich garantierte Wissenschaftsfreiheit berücksichtigt werden, wonach davon ausgegangen wird, dass die üblichen Personalabläufe die Freiheit von Professoren behindern, schnell und flexibel neue Mitarbeiter/innen einzustellen, je nach Finanzierungslage des Instituts kurzfristig und auch kurzzeitig befristet. Inzwischen wird auch an Hochschulen mehr strategisch (und angeblich unternehmerisch) geplant, die Chancengleichheit gebietet Ausschreibungen, und Personal ist in einigen Bereichen schwer zu gewinnen (und zu halten). Eine Mitbestimmung des Personalrats würde im Gegensatz zu diesen Entwicklungen die Spontaneität der Wissenschaftler weit weniger tangieren. Dem Personalrat ist bewusst, dass eine aus diesen Entwicklungen heraus abzuleitende Abschaffung der §§ 99 und 76 Abs. 2 Nr. 1. c) nicht im Rahmen des KIT-Gesetzes geleistet werden kann. Er regt an, eine solche Änderung bei der nächsten Novelle des LPVG Baden-Württemberg anzugehen.

2. Doppelte und dreifache Mehrheiten im Senat

Das Zwei-Bänke-Modell im Senat soll aufgehoben werden, weil es die zwei Bereiche nicht mehr gibt. Es wird aber ersetzt durch entsprechende Professorenmehrheiten, so dass nach dem vorgesehenen Entwurf im Senat, je nach Mitwirkungstatbestand, doppelte und teilweise auch dreifache Mehrheiten erforderlich sind. Nach dem bisherigen Modell bedeutete das, dass für die Zustimmung zu einer Beschlussvorlage nicht nur die Mehrheit der Senatsmitglieder ausreicht, sondern die zusätzliche Mehrheit einer knapp die Hälfte des Senats umfassenden Bank oder sogar beider Bänke (annähernd vollständiger Senat) erforderlich ist. Nach dem neuen Modell reichen für Angelegenheiten nach § 10 Abs. 1 Satz 2 neun Hochschullehrer/innen aus, einen Beschluss des 65-köpfigen Senats zu verhindern. So bedarf beispielsweise die Beschlussfassung zur Gemeinsamen Satzung oder zur Vorstandswahl der zusätzlichen, doppelten Professorenzustimmung. Diese Regelung ist nicht verhältnismäßig, konterkariert die Mitbestimmung der übrigen Senatsmitglieder und verschiebt die akademische Selbstverwaltung am KIT fast vollständig auf die Leitungsebene. Die Beteiligungsrechte der akademischen Selbstverwaltung im KIT-G sollten nicht über das Urteil des Verfassungsgerichtshofs hinaus auf die Hochschullehrer eingeschränkt werden. Konkret sollte der neu vorgeschlagene §10 (6) dahingehend geändert werden, dass die dreifach erforderliche Mehrheit für § 10 Absatz 1 Satz 2 auf die Nr. 1 und 2 zu beschränken ist, die zweifach erforderliche Mehrheit für § 10 Absatz 2 für die Nr. 1 bis 6 und die zweifach erforderliche Mehrheit für § 10 Absatz 3 auf die Fälle § 5 Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 bis 4 zu beschränken ist.

3. Vorschlagsrecht des Personalrats für ein Aufsichtsratsmitglied

Der Vorschlag des Personalrats für ein Aufsichtsratsmitglied soll künftig der Zustimmung des KIT-Senats mit dreifacher Mehrheit bedürfen. D.h. eine Gruppenmehrheit von nur neun Professor/inn/en kann jeden Vorschlag zu Fall bringen. Dies sieht der Personalrat als erhebliche Herabsetzung seines Vorschlagsrechts, mit dem bereits bisher der Aufsichtsrat den Personalratsvorschlag ohne Gründe ablehnen kann. **Der Personalrat des KIT fordert daher, das Vorschlagsrecht mindestens in der bisherigen Form zu belassen.**

4. Akademische Mitarbeiter/innen in der Lehre

Hochschullehrer/innen, die aus Großforschungsmitteln bezahlt werden, können bis zu zwei Semesterwochenstunden Lehre im Rahmen ihrer Dienstaufgaben erbringen. Akademischen Mitarbeiter/innen am KIT, die aus Großforschungsmitteln bezahlt werden, dürfen an der Lehre mitwirken, müssen sie nach § 15 Abs. 4 aber in ihrer Freizeit ableisten und vorbereiten. **Das ist ungerecht und muss geändert werden. Insbesondere, wenn die Teilnahme an der Lehre angewiesen wird, muss diese innerhalb der Arbeitszeit erfolgen können.**

5. Erhaltung des TVÖD als Besitzstand

Leider fehlt im KIT-Gesetz genauso wie in der Verwaltungsvereinbarung von Bund und Land ein Bekennnis, den bisherigen Besitzstand der vom ehemaligen Forschungszentrum übergeleiteten TVöD-Beschäftigten zu erhalten. In der Verwaltungsvereinbarung ist sogar von einem einheitlichen TV-L für den gesamten Personalkörper die Rede. Dies läuft allen bisher abgegebenen mündlichen Aussagen zuwider. Diese Beschäftigten haben ein Recht, nicht im Ungewissen gelassen zu werden. **Daher ist im Zuge des zweiten KIT-Weiterentwicklungsgesetzes der Besitzstand für TVöD-Beschäftigte erneut zu bekräftigen.**

6. Privatrechtliche Unternehmen am KIT

§ 13a LHG soll für das KIT nicht gelten. In § 13a ist geregelt, dass die wirtschaftliche Betätigung der Hochschulen "in der Regel mit eigenen Sachmitteln und eigenem Personal als eigene Aufgabe" erfolgt. Privatrechtliche Unternehmen dürfen u.a. nur errichtet werden, wenn die vergebenen Aufgaben nicht ebenso gut von der Hochschule erfüllt werden können, das Unternehmen in einem angemessenen Verhältnis zur Leistungsfähigkeit der Hochschule steht und für die beim Unternehmen Beschäftigten die für die Beschäftigten des Landes geltenden personal- und tarifrechtlichen Vorschriften oder die Vorschriften eines anderen, fachlich passenden Tarifvertrags entsprechend gelten. Es soll weiter der Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg gelten und das Wissenschaftsministerium dem Landtag jährlich über sämtliche Beteiligungen der Hochschulen berichten. Das KIT sollte sich genauso wie die anderen Universitäten des Landes bei einem privatrechtlichen Engagement an diese Vorgaben halten müssen. Die Vorgaben sind sinnvoll und notwendig, insbesondere wenn Hochschullehrer gleichzeitig in Hochschule und privatrechtlichem Unternehmen aktiv sind. **§ 13a LHG sollte daher auch für das KIT gelten.**

7. Chancengleichheit

Die höheren Standards der Ausführungsvereinbarung zum Bundesgleichstellungsgesetz (AVGlei) sollen bisher nicht in die KIT-Satzung zur Chancengleichheit übernommen werden. Besonders für die Wissenschaftlerinnen liegen die Gleichstellungsregelungen des Landeshochschulgesetzes zum Teil weit unter dem Niveau der AVGlei. Die Wissenschaftlerinnen im KIT haben ohne Hinweis auf das AVGlei einen geringeren Gleichstellungsschutz im Vergleich zu ihren Kolleginnen in den anderen Helmholtz-Zentren. Der Personalrat greift einen Beschluss des KIT-Senats zum § 16 Abs. 9 auf und fordert analog zum Verweis auf das Chancengleichheitsgesetz und das Landeshochschulgesetz einen Verweis auf die jeweils gültige Fassung der Ausführungsvereinbarung zum Bundesgleichstellungsgesetz. **Die höheren Standards dieser AVGlei sollen in der KIT-Satzung zur Chancengleichheit umgesetzt werden, was derzeit nicht der Fall ist.**

8. Untergesetzliche Anpassungen

Für die Umsetzung des neuen KIT-Gesetzes müssen untergesetzliche Regelungen am KIT wie z.B. Dienstvereinbarungen angepasst und durch die neue, vereinheitlichte Personalkategorie überarbeitet werden. Das zweite KIT-Weiterentwicklungsgesetz darf bei den davon abhängigen Regelungen nicht zu Nachteilen bei den Beschäftigten des KIT führen. Der Gesetzgeber sollte, zum Beispiel in der Gesetzesbegründung, einen entsprechenden Hinweis geben, dass die durch das KIT-Gesetz hervorgerufenen untergesetzlichen Änderungen nicht zu Nachteilen bei den Beschäftigten führen.

Karlsruhe, den 08.01.2021

Der Personalrat des KIT



Fachbereich 5
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di • Theodor-Heuss-Str. 2 / Haus 1 • 70174 Stuttgart

Ministerium für Wissenschaft, Forschung
und Kunst Baden-Württemberg

Referat 22

Königstr. 46
70173 Stuttgart

Landesbezirk Baden-
Württemberg

Theodor-Heuss-Str. 2 / Haus 1
70174 Stuttgart

Landesfachbereichs-
leiterin

Per Mail an anhoerung@mwk.bwl.de

www.verdi.de

Datum 08. Januar 2021
Ihre Zeichen 22-7329/16/235/1

Unsere Zeichen AS

**Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft zum Entwurf des zweiten Ge-
setzes zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie (Zweites KIT-Weiter-
entwicklungsgesetz – 2.KIT-WG)**

Sehr geehrte Frau Ministerin,

Sehr geehrte Damen und Herren,

Vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum hier vorgelegten Entwurf des Zweiten KIT-Weiterentwicklungsgesetzes (2. KIT-WG). Diese Gelegenheit nehmen wir gerne wahr, um die Weiterentwicklung des KIT auch weiterhin zu begleiten.

An dieser Stelle sei noch deutlich zum Ausdruck gebracht, dass wir als ver.di Baden-Württemberg die Stellungnahme des Personalrates des KIT in all ihren Aspekten unterstützen.

Für Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße und ein gutes neues Jahr für Sie,

Annelie Schwaderer
ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg
Landesfachbereichsleiterin Bildung, Wissenschaft und Forschung

IBAN DE37500500000082000902
BIC-Code HELADEFFXXX



ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg
Fachbereich Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Teil I: Grundsätzliches

Durch eine Fusion muss Gewohntes aufgegeben werden. Das fällt den meisten Menschen nicht leicht. Dennoch sind inzwischen die ersten großen Schritte zum Zusammenschluss gemacht, die großen und auch oftmals bestimmt sehr schweren Verhandlungen liegen lange hinter uns. Nun kommt KIT 2.0 – eine Weiterentwicklung/Vertiefung des Prozesses. Das ist an vielen Stellen sinnvoll, an manchen auch notwendig. Die Weiterentwicklung erinnert aber auch an alte Auseinandersetzungen und damit alte Unsicherheiten. Das beeinträchtigt das Sicherheitsbedürfnis vieler unserer Kolleg*innen am KIT.

Es findet sich jedoch leider an keiner Stelle (weder in der bereits im Landtag vorgelegten Verwaltungsvereinbarung von Bund und Land (Drucksache 16/9419), noch hier im Gesetzesentwurf) eine Bekräftigung des Besitzstandes der vom ehemaligen Forschungszentrum übergeleiteten TVöD-Beschäftigten.

Vielmehr steht in der Verwaltungsvereinbarung in Teil 3 Artikel 5 konkret: „(5) Für die Beschäftigungsverhältnisse der Tarifbeschäftigte gelten einheitlich der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes (TV-L) und die sonstigen Landesregelungen“. Ebenso ist in der Begründung Einiges zu lesen, von „Vereinheitlichungen“ bis hin zu „einheitliche Vergütung und Besoldung“. Dies weckt, wie oben beschrieben, Unsicherheit bei den Beschäftigten, die sich in ihrer Lebensplanung auf ihren Besitzstand verlassen.

Der Besitzstand ist in den Überleitungstarifverträgen von 2009 und 2011 festgehalten. **Um aber den übergeleiteten Beschäftigten ein Mindestmaß an Sicherheit zu geben, erwarten wir im KIT-Gesetz an geeigneter Stelle** (z.B. in § 13, mindestens aber in der Gesetzesbegründung) **ein deutliches Bekenntnis zum Besitzstand dieser Beschäftigengruppe.**

Unserer Meinung nach sollte der Gesetzgeber – zum Beispiel in der Gesetzesbegründung – auch bekraftigen, dass die durch das KIT-Gesetz hervorgerufenen untergesetzlichen Änderungen nicht zu Nachteilen bei den Beschäftigten führen!

2

Teil II: Anmerkungen zu den Änderungen des KIT-Gesetzes im Einzelnen

Zu § 3 (Absatz 7)

Für die Mitgliedschaft im KIT soll weiterhin § 9 LHG gelten. Mit dieser Entscheidung wird fortgeschrieben, dass nur hauptberuflich und nicht nur vorübergehend oder gastweise Tätige, Studierende und Doktorand*innen Mitglieder des KIT sein können. Das LHG nimmt folgende Definition vor: „Hauptberuflich ist die Tätigkeit, wenn die Arbeitszeit oder der Umfang der Dienstaufgaben mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst oder der Hälfte des durchschnittlichen Umfangs der Dienstaufgaben des entsprechenden vollbeschäftigten Personals entspricht. Nicht nur vorübergehend ist eine Tätigkeit, die auf mehr als sechs Monate innerhalb eines Jahres angelegt ist.“ (§ 9 Abs. 1 Satz 3 und 4 LHG).

Die Einschränkung mag für Personen, die neben einer Hauptbeschäftigung einen Lehrauftrag annehmen, Sinn machen. Für Menschen, die mit einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung oder mit Beschäftigungen, in denen sich eine Befristung an die andere reiht, ihren Lebensunterhalt verdienen, ist diese Ausgrenzung inakzeptabel. Es ist nicht vertretbar, dieser Personengruppe die Mitgliedschaft abzusprechen. Zumal es in diesen Fällen in der Regel nicht dem Interesse der Betroffenen entspricht,



ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg
Fachbereich Bildung, Wissenschaft
und Forschung

kurzfristig oder mit geringem Arbeitsvolumen beschäftigt zu werden. Die Regelung ist unserer Meinung nach in Hinblick auf die Verwirklichung von Chancengleichheit abzulehnen, denn durch die so eingeschränkten Beteiligungsmöglichkeiten sind insbesondere Frauen, die mit vorübergehender Arbeitszeitreduzierung Familie und Beruf vereinbaren wollen, von wichtigen Entscheidungen ferngehalten. Dies entspricht unserer Meinung nach dem Tatbestand der Benachteiligung.

Zu § 7 (Absatz 1)

Der Verweis auf § 10 Absatz 6 bei der Zustimmung zum Vorschlag des Personalrats für ein Aufsichtsratsmitglied bedeutet, dass er künftig eine dreifache Mehrheit benötigt, um mit seinem Vorschlag durchzukommen (durch die Aufhebung der Zwei-Bänke-Modells). In Anbetracht dessen, dass der Personalrat bereits mit der aktuellen Regelung nur ein Mitglied vorschlagen darf und der Aufsichtsrat dieses ohne Benennung von Gründen ablehnen kann, sehen wir in dem eingefügten Verweis auf § 10 Absatz 6 eine zusätzliche Verschlechterung des Vorschlagsrechts des Personalrats, die wir deutlich ablehnen. **Wir fordern, das Vorschlagsrecht so zu belassen wie es war.**

Zu § 10 Absatz 6:

Mit dem neuen KIT-Gesetz soll das „Zwei-Bänke-Modell“ im Senat aufgehoben werden, da es dann die zwei Bereiche nicht mehr gibt. Es wird aber ersetzt durch entsprechende Professor*innenmehrheiten, so dass nach dem vorgesehenen Entwurf im Senat, je nach Mitwirkungstatbestand, doppelte und teilweise auch dreifache Mehrheiten erforderlich sind. 3

Nach dem bisherigen Modell bedeutete das, dass für die Zustimmung zu einer Beschlussvorlage nicht nur die Mehrheit der Senatsmitglieder ausreicht, sondern die zusätzliche Mehrheit einer knapp die Hälfte des Senats umfassenden Bank oder sogar beider Bänke (annähernd vollständiger Senat) erforderlich ist.

Nach dem neuen Modell reichen für Angelegenheiten nach § 10 Abs. 1 Satz 2 neun Hochschullehrer*innen aus, um einen Beschluss des 65-köpfigen Senats zu verhindern! So bedarf beispielsweise die Beschlussfassung zur Gemeinsamen Satzung oder zur Vorstandswahl der zusätzlichen, doppelten Professor*innenzustimmung.

Diese Regelung geht unserer Meinung nach weit über das Urteil des Verfassungsgerichtshofes hinaus und ist deswegen nicht verhältnismäßig. Sie konterkariert die Mitbestimmung der übrigen Senatsmitglieder und verschiebt die akademische Selbstverwaltung am KIT fast vollständig auf die Leitungsebene. **Konkret sollte der neu vorgeschlagene §10 (6) dahingehend geändert werden, dass die dreifach erforderliche Mehrheit für § 10 Absatz 1 Satz 2 auf die Nr. 1 und 2 zu beschränken ist, die zweifach erforderliche Mehrheit für § 10 Absatz 2 für die Nr. 1 bis 6 und die zweifach erforderliche Mehrheit für § 10 Absatz 3 auf die Fälle § 5 Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 bis 4 zu beschränken ist.**

Ergänzung § 13a LHG

Bei den anzuwendenden Paragraphen des LHG BW fehlt uns § 13a. Dieser § 13a regelt, dass die wirtschaftliche Betätigung der Hochschule „in der Regel mit eigenen Sachmitteln und eigenem Personal



ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg
Fachbereich Bildung, Wissenschaft
und Forschung

als eigene Aufgabe erfolgt“ (§ 13a, Absatz 1). Eine privatrechtliche Unternehmung darf nach dem LHG nur dann errichtet werden, wenn – neben vielen anderen Bestimmungen– die Aufgabe nicht ebenso gut von der Hochschule erfüllt werden kann, die Anwendung des Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg bei einer Beteiligung bis einschließlich der Hälfte der Anteile im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung der Aktiengesellschaft verankert wird und die entsprechende Anwendung des für das Land geltenden Tarifvertrags oder eines anderen, fachlich passenden Tarifvertrags nach Absatz 5 im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung der Aktiengesellschaft sichergestellt wird. Privatrechtliche Unternehmen der Hochschulen sind so zu führen, dass der öffentliche Zweck erfüllt wird. Der Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg findet Anwendung, sofern die Hochschulen Mehrheitsbeteiligungen halten. Beteiligungen an Unternehmen sind dem Landesvermögen zuzurechnen, sofern sie nicht für das Körperschaftvermögen eingegangen werden. **Diese Regelungen sollen auch für das KIT gelten, deshalb fordern wir Sie auf, Paragraph 13a LHG BW auch für das KIT verpflichtend zu machen.**

Zu § 15 (Lehrverpflichtung)

Absatz 4 ermöglicht zukünftig die so genannte Zusatzlehre, die der Verbesserung der Betreuungsrelation dienen soll und ausschließlich auf Rechtsgrundlage der genannten Verwaltungsvereinbarung und dieser Vorschrift des KIT Gesetzes geregelt wird: Die Akademischen Mitarbeiter*innen, die aus Großforschungsmitteln bezahlt werden, dürfen an der Lehre teilnehmen, müssen sie jedoch nicht nur in ihrer Freizeit durchführen, sondern in dieser auch vor- und nachbereiten. Das ist ungerecht, geht deutlich zu Lasten der Beschäftigten und muss geändert werden. **Insbesondere, wenn die Teilnahme an der Lehre angewiesen wird, muss diese innerhalb der Arbeitszeit erfolgen können.**

4

Teil III: Anmerkungen zu den Änderungen am LPVG

Die Veränderungen durch das KIT-Gesetz bringen auch eine Veränderung in der Mitbestimmung mit sich. Die dadurch im Wesentlichen betroffenen Mitbestimmungsrechte des Personalrats werden vereinheitlicht. Es handelt sich vor allem um die Einstellung von Arbeitnehmer*innen und ihre Eingruppierung (§ 75 Abs. 1 Nr. 2 und 3 LPVG Baden-Württemberg).

Die Novellierungsvorschläge sehen vor, dass die frühere Unterscheidung zwischen Beschäftigten des Großforschungs- und des Universitätsbereiches aufgehoben wird. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats sollen nun künftig von der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase abhängig sein. Bei Promovierenden (max. sechs Jahre) und Postdoktorand*innen (max. drei Jahre) sind die vom LPVG vorgesehenen Einschränkungen der Mitbestimmungsrechte nach § 75 Abs. 1 und 2 LPVG für Akademische Mitarbeiter am KIT anzuwenden. Ansonsten gilt das uneingeschränkte LPVG. **Es ist in diesem Zusammenhang für § 99 LPVG klarzustellen, dass die Akademischen Mitarbeiter*innen am KIT nicht unter die „Akademischen Mitarbeiter an Hochschulen“ fallen.**

In der Frage der Mitbestimmung bei Einstellung ist eine Schwierigkeit, dass beim ersten Arbeitsvertrag noch nicht klar ist, ob jemand als Doktorand*in zu sehen ist oder nicht, da eine Registrierung frühestens im Laufe des ersten Arbeitsvertrags geschehen kann, in der Praxis aber teilweise noch weiter hinausgezögert wird. Für den ersten Arbeitsvertrag von Akademischen Mitarbeitern am KIT soll daher zukünftig eine einheitliche Regelung gelten, welche die Mitbestimmung des Personalrats in oben



ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg
Fachbereich Bildung, Wissenschaft
und Forschung

genannten Angelegenheiten ausschließt. **Wir sehen darin eine weitere Einschränkung und Beschniedlung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats und fordern ein, dass die Angleichung umgekehrt wird. Der Personalrat soll bei jeder dieser Einstellungen sein Mitbestimmungsrecht beibehalten dürfen.**

Wir wollen bei dieser Gelegenheit auch noch darauf hinweisen, dass wir in und außerhalb des KIT eine Einschränkung der Mitbestimmung für Akademische Mitarbeiter*innen für veraltet halten. In § 99 LPVG soll die grundgesetzlich garantierte Wissenschaftsfreiheit berücksichtigt werden, wonach davon ausgegangen wird, dass die üblichen Personalabläufe die Freiheit von Professor*innen behindern, schnell und flexibel neue Mitarbeiter*innen einzustellen. Inzwischen wird auch an Hochschulen mehr strategisch (und angeblich unternehmerisch) geplant, die Chancengleichheit gebietet Ausschreibungen und Personal ist in einigen Bereichen wirklich schwer zu gewinnen und zu halten. Eine Mitbestimmung des Personalrats würde im Gegensatz zu diesen Entwicklungen die Spontaneität der Wissenschaftler weit weniger tangieren. Uns ist durchaus bewusst, dass eine aus diesen Entwicklungen heraus abzuleitende Abschaffung der §§ 99 und 76 Abs. 2 Nr. 1. c) nicht im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens geleistet werden kann. Wir wollen aber gerne anregen, eine solche Änderung bei der nächsten Novelle des LPVG Baden-Württemberg anzugehen.

Teil IV: Fazit

5

Viele der aufgeführten Vorschläge sind folgerichtig, weil sie sich bereits in dem alltäglichen Zusammenspiel als emergent erweisen.

Sie haben durch das KIT-Gesetz die Möglichkeit, die Regelungen des für viele verschiedene Einrichtungen formulierte Landeshochschulgesetzes hier auf eine Einrichtung anzupassen. Das ist ein Gestaltungsspielraum, den es zu nutzen gilt!

In folgenden Punkten gäbe es unserer Meinung nach deutlichen Verbesserungsbedarf:

- Abmilderung der Benachteiligungen im System bezüglich der Partizipation aller Mitgliedsguppen an den Weiterentwicklungs- und Entscheidungsprozessen des KIT.
- Bekennnis zum Besitzstand der vom Forschungszentrum übergeleiteten Beschäftigten und Bekräftigung, dass die Änderungen nicht zum Nachteil der Beschäftigten führen.
- Beibehaltung des bisherigen Vorschlagsrechts des Personalrats für ein Aufsichtsratsmitglied.
- Änderung des vorgeschlagenen neuen § 10 (6) dahingehend, dass die dreifach erforderliche Mehrheit für § 10 Absatz 1 Satz 2 auf die Nr. 1 und 2 zu beschränken ist, die zweifach erforderliche Mehrheit für § 10 Absatz 2 für die Nr. 1 bis 6 und die zweifach erforderliche Mehrheit für § 10 Absatz 3 auf die Fälle § 5 Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 bis 4 zu beschränken ist.
- Paragraph 13a LHG BW soll auch für das KIT gelten!
- Zusatzlehre nach § 15 Absatz 4 muss auch Arbeitszeit sein und bezahlt werden.
- Beibehaltung der Mitbestimmung des Personalrats bei allen Einstellungen von Akademischen Beschäftigten.

Annelie Schwaderer

ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg
Landesfachbereichsleiterin Bildung, Wissenschaft und Forschung

WR**WISSENSCHAFTSRAT**

Ministerium für
Wissenschaft, Forschung und Kunst
Baden-Württemberg
Königstraße 46
70173 Stuttgart

GENERALSEKRETÄR

Scheidtweilerstraße 4
50933 Köln
Telefon: +49 221 3776-0
Telefax: +49 221 3884-40
post@wissenschaftsrat.de
www.wissenschaftsrat.de

AKTENZEICHEN 22-7329/16/235/1

Köln, 07 01 2021 / NV Tgb.-Nr. 1336V-20

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) hat dem Wissenschaftsrat Gelegenheit gegeben, zum Gesetzentwurf „Zweites Gesetz zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie (Zweites KIT-Weiterentwicklungsgesetz – 2. KIT-WG)“ Stellung zu nehmen. Davon mache ich gerne Gebrauch in der Hoffnung, dass die folgenden Anmerkungen zu ausgewählten Änderungen des Gesetzentwurfs im weiteren Beratungsprozess für Sie hilfreich sind.

Ich begrüße, dass mit dem Entwurf des „Zweiten Gesetzes zur Weiterentwicklung des Karlsruher Instituts für Technologie“ die Vereinheitlichung der beiden Teilbereiche des KIT weiter befördert wird. Das KIT wurde bereits 2006 im Rahmen der Exzellenzinitiative mit seinem „Zukunftsconcept“ gefördert, dessen maßgeblicher Bestandteil die Pläne zur Fusion von Forschungszentrum und Universität Karlsruhe waren. Seit November 2019 wird das KIT nun auch im Rahmen der vom Wissenschaftsrat administrierten Förderlinie „Exzellenzuniversitäten“ der Exzellenzstrategie gefördert, in der die Umsetzung von institutionellen Gesamtstrategien im Zentrum steht. Die vorgeschlagenen Änderungen und Anpassungen im Gesetzentwurf erlauben es dem KIT, die bewilligten Maßnahmen im Antrag in der Förderlinie „Exzellenzuniversitäten“, deren erfolgreiche Umsetzung auch in der 2026 anstehenden Evaluation eine Rolle spielen werden, noch wirksamer auszuführen.

Zugleich ist es zu begrüßen, dass mit dem vorliegenden Entwurf die Erweiterung des Transferbegriffs erfolgt, die mit den Zielvorgaben des KIT einhergeht. Ein breiteres, über Innovation hinausgehendes Verständnis von Transfer, welches den Austausch mit der Zivilgesellschaft einbezieht, ist zielführend. Dies hat der Wissenschaftsrat bereits 2016 im Rahmen des Positionspapiers „Wissens- und Technologietransfer als Gegenstand institutioneller Strategien“ (Drs. 5665-16) empfohlen.

WISSENSCHAFTSRAT

2 | 2

Die Vereinheitlichung der beiden Teilbereiche, die durch den vorliegenden Gesetzentwurf vorangetrieben wird, stellt insgesamt einen weiteren wichtigen Schritt in der Weiterentwicklung des KIT dar, der damit auch dazu beitragen kann, die vom Expertengremium der Exzellenzstrategie benannte notwendige „institutionelle Agilität“ sowie die Fähigkeit zur „strategischen Fortentwicklung“ entsprechend zu stärken. Deshalb sind die Verabschiedung des vorliegenden Gesetzentwurfs und die Umsetzung der darin dargelegten Schritte aus meiner Sicht wünschenswert.

Für Ihre weiteren Beratungen wünsche ich Ihnen viel Erfolg.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas May