

## **Anhörung zum Entwurf des Hochschulgesetzes der Landesregierung vom 19. Juni 2019**

### **Stellungnahme des Hochschullehrerbundes – Landesverband Rheinland-Pfalz e. V.**

#### **Zu § 1 Geltungsbereich**

##### Änderungsvorschlag:

Die Hochschulen des Landes werden unabhängig von ihrer vorgesehenen Einstufung in bestimmte Hochschularten künftig in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet.

##### Begründung:

Die Bezeichnung als „Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ ändert nichts daran, dass das Hochschulgesetz weiterhin zwischen den Hochschularten unterscheidet und damit das Missverständnis einer Wertung aufkommen kann. Eine allen Hochschulen angemessene Auflistung kann allein alphabetisch erfolgen. Die Landesregierung könnte mit dieser Maßnahme ihre Aufgeschlossenheit gegenüber einer Weiterentwicklung der HAW unterstreichen, ohne dass zunächst konkrete Maßnahmen erforderlich wären. Sollte der Gesetzgeber aus einer alphabetischen Reihung einen Normenzwang befürchten, so wird auf das Hamburgische Hochschulgesetz verwiesen, das eine Listung nach Hochschularten vermeidet und somit allein hierdurch unangemessene Setzungen verhindert.

#### **Zu § 2 Aufgaben**

(1) Der Begriff der „Hochschule“ ist nicht konsequent durchgehalten. Hier und im Folgenden sind mit Hochschulen immer sowohl Universitäten wie HAW genannt. Es bleibt also nicht erkennbar, warum § 1 wertend differenziert!

Wenn die kooperativen Promotionen gleichberechtigte Projekte sein sollen, dann sind Universitäten und HAW gleichberechtigt in den Verfahren zu verankern. Die Pflicht der Universität zur kooperativen Promotion muss viel deutlicher und als eine gesetzliche Verpflichtung zum Ausdruck gebracht werden.

##### Änderungsbedarf:

(7) und (9): Der Begriff der „Wahrnehmung von Aufgaben“ ist schwammig und unverbindlich.

##### Begründung:

Über die „Wahrnehmung von Aufgaben“ die Öffentlichkeit zu informieren, sagt nichts über eine zielführende, erfolgreiche oder nachhaltige „Erfüllung“ dieser Aufgaben aus. Der Begriff „wahrnehmen“ wird auch im Folgenden beinahe konsequent verwendet. Dies fördert Intransparenz gegenüber der Öffentlichkeit und präsidiale bzw. hochschulische Beliebigkeit!

## Zu § 5 Qualitätssicherung

### Änderungsbedarf:

Diese Vorschrift übernimmt im Grundsatz den Regelungsgehalt der alten Vorschrift. Als kritisch ist zunächst anzusehen, dass die bisher rein fakultativ vorgesehene Lehrevaluation nunmehr in Abs. 4 Satz 2 als „Soll-Vorschrift“ umgewandelt wird. Nach der Begründung soll damit sprachlich verdeutlicht werden, dass die Evaluation der Lehrenden im Regelfall verbindlich durchzuführen ist. Diese Änderung sollte indes wegen grundsätzlicher rechtlicher Zweifel an der bisherigen Evaluationspraxis gerade nicht umgesetzt werden (siehe dazu die Begründung im Einzelnen).

Zu kritisieren ist des Weiteren, dass in Abs. 4 Satz 6 neu geregelt wird, dass die gewonnenen Daten den zuständigen Gremien zur Verfügung zu stellen sind. Immerhin wird hier auch konkretisierend geregelt, dass die Daten nur in anonymisierter Form der Hochschulöffentlichkeit bekannt zu machen sind.

Schließlich sollen ehemalige Studierende, die ihr Studium nicht an der Hochschule beendet haben, in die Befragung einbezogen werden. Es dürfte zweifelhaft sein, ob Studierende, die sich nicht mehr aktuell an der Hochschule befinden, überhaupt wirkungsvoll an einer Evaluation teilnehmen können. Schließlich können sich Umstände geändert haben, die daran zweifeln lassen, ob solche Personen die Lehre überhaupt sinnvoll bewerten können.

Zusammenfassend stellt der **hlb** fest: Die Neufassung des § 5 verpasst es, im Bereich der Evaluation Rechtssicherheit zu schaffen. Welche Änderungen notwendig gewesen wären, ergibt sich aus Folgendem:

### Begründung im Einzelnen:

#### 1. Verstoß gegen den Wesentlichkeitsvorbehalt

Grundsätzlich ist schon zweifelhaft, ob überhaupt eine ausreichende gesetzliche Grundlage der derzeitigen Evaluationspraxis in Rheinland-Pfalz besteht. Denn es existiert keine ausdrückliche gesetzgeberische Ermächtigung für die Bewertung der Leistung einzelner Lehrender, lediglich der Hochschule insgesamt. Eine solche Ermächtigung ist jedoch notwendig, da die Bewertung von Hochschullehrenden deren Grundrecht aus Art. 5 Abs. 3 GG tangiert. Weil die Wissenschaftsfreiheit indes vorbehaltlos gewährt ist, genügt eine Übertragung der Regelungsgewalt auf satzungsgebende Einheiten – wie Hochschulen – dem Vorbehalt des Gesetzes nicht. Dies betrifft insbesondere den Wesentlichkeitsgrundsatz, hergeleitet aus Art. 20 Abs. 3 GG, nach dem der parlamentarische Gesetzgeber selbst alle die ein Grundrecht tangierenden Regelungen treffen muss.

Unstreitig greifen Satzungsregelungen, nach denen der Einzelne evaluiert wird, in die Wissenschaftsfreiheit nach Art. 5 Abs. 3 GG ein. Die Evaluationsordnungen stellen keine Rechtfertigung für einen Grundrechtseingriff dar. Eine Rechtfertigung ergibt sich auch nicht aus der Lernfreiheit der Studierenden nach Art. 12 GG. Diese soll dem Studierenden nur die freie Wahl der Ausbildungsstätte und den Zugang zu Ausbildungsinhalten gewährleisten. Mithin ist die in Rheinland-Pfalz durchgeführte Evaluationspraxis nicht verfassungsgemäß. Nach der verfassungskonformen Auslegung des Hochschulgesetzes ist etwa eine jährliche Befragung der Studierenden zum Studienangebot der Hochschule

und des Fachbereichs unter Zuhilfenahme eines Fragebogens mit allgemeinen Fragen (z. B. wie wird Studiensituation insgesamt eingeschätzt), rechtmäßig und ausreichend. Die Evaluation im bisherigen Sinne beizubehalten ist daher nicht erforderlich, weil genug ebenso taugliche, aber mildere Mittel vorhanden sind. Denkbar wäre es etwa auch, die Qualitätssicherung der Lehre im Berufungsverfahren zu implementieren, beispielsweise durch obligatorische Fortbildungen in der Hochschuldidaktik.

## 2. Evaluationspraxis greift in die Lehrfreiheit ein

Die Qualität der Lehre ist gerade über den Inhalt und die methodische und didaktische Gestaltung feststellbar. Das wiederum tastet die Lehrfreiheit in ihrem Kern an. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass schon an der Fachkompetenz der Studierenden, Lehre zu bewerten, zu zweifeln ist. Eine Lehrevaluation, die die Art und Weise und die methodisch didaktische Gestaltung der Lehre zum Gegenstand hat, kann im Grunde genommen nur von solchen Personen ausgeführt werden, die nach Qualifikation und Zusammensetzung in der Lage sind, Aussagen über die Qualität der wissenschaftlichen Lehrleistungen zu treffen. So ist es etwa bei der Berufungskommission auch gesetzlich vorgesehen (so auch Hufen, Rechtsfragen der Lehrevaluation an wissenschaftlichen Hochschulen, Bonn 1995). Dies muss insbesondere dann gelten, wenn die Evaluation als Maßstab für die Vergabe von Leistungsbezügen herangezogen wird (was grundsätzlich nicht in Art. 5 Abs. 3 GG eingreift, vgl. BVerfG, Beschl. v. 26.10.2004, Az. 1 BvR 911/00, juris: Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG enthält kein Verbot, die Mittelverteilung an die Bewertung wissenschaftlicher Qualität zu knüpfen). Hier liegt es an dem Gesetzgeber, diese Grundsätze in eine entsprechende runderneuerte Regelung zur Evaluation mit einfließen zu lassen. Diese Chance lässt der Gesetzesentwurf aus.

## 3. Einsichtnahme in die „gewonnenen“ Daten, Abs. 4 Satz 6

Dies betrifft den Datenschutz und letztlich die informationelle Selbstbestimmung des Einzelnen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil zur Volkszählung aus 1983 die informationelle Selbstbestimmung ausdrücklich als Grundrecht anerkannt (Art. 2 Abs. 1 in Verb. mit Art. 1 Abs. 1 GG). Hierbei ist zu beachten, dass der Hochschullehrer auch im Amt Grundrechtsträger ist und sich auf das Grundrecht der informationellen Selbstbestimmung berufen kann. Weil durch Lehrevaluationen die informationelle Selbstbestimmung betroffen sein kann, dürfen Daten nur insoweit erfasst werden, als es für die Erfüllung der im Gesetz bestimmten Aufgaben notwendig ist (Grundsatz der „Datensparsamkeit“).

Dieser Formulierung zum Trotz sollen – zudem offen formuliert! – „den zuständigen Gremien“ die gewonnenen Daten zwingend zugeleitet werden. Zwar sind z. B. Dekan und Studiengangsführung für die ordnungsgemäße Erbringung der Lehre zuständig und haben ggf. ein Vorschlagsrecht bei der Vergabe von Leistungsbezügen (die oftmals u. a. auf der Auswertung der Evaluationen basieren). Damit steht aber in erster Linie die grundsätzliche Aufgabenerfüllung in Rede, d. h. das „Ob“, nicht aber das „Wie“. Ob die Einsichtnahme in die nicht aggregierten Rohdaten des einzelnen Lehrenden notwendig ist, um die Aufgabe „Hinwirken auf die Einhaltung der Lehrverpflichtung“ zu erfüllen, erscheint mehr als fraglich. Es ist nicht erforderlich, dass die Rohdaten der Hochschullehrer eingesehen werden. Zu bedenken ist auch, dass nicht gewährleistet ist, ob der jeweilige Dekan/die Dekanin oder der Präsident/die Präsidentin die notwendige Fachkompetenz für

die Beurteilung aufweist. Qua Amt ist dies jedenfalls nicht der Fall. Es besteht vielmehr die Gefahr des Funktionsmissbrauchs gegenüber den Hochschullehrenden. Dadurch könnte die Freiheit von Lehre und Forschung erheblich eingeschränkt werden; dies dürfte als strukturelle Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit mit dem in Art. 5 Abs. 3 des Grundgesetzes verbürgten Grundrecht unvereinbar sein.

### **Zu § 7 Satzungsrecht, Experimentierklausel**

#### Ergänzungsbedarf:

(2) Promotionsordnungen dürfen nicht zwischen fachbezogen gleichen Masterabschlüssen von Universitäten und von HAW unterscheiden, indem sie etwa wegen einer zusätzlich interdisziplinären Ausrichtung eines HAW-Masterabschlusses zusätzliche Leistungen von eben diesen MA-Absolventen und -Absolventinnen von HAW fordern. Eine solche Unterscheidung widerspricht dem Bologna-Prinzip der Anerkennung gleichwertiger Abschlüsse, die nicht gleichartig sein müssen.

### **Zu § 9 Auftragsangelegenheiten**

#### Ergänzungsbedarf:

(3) Die Hochschulen sollen im Sinne einer Selbstverpflichtung eine Beteiligung von Wissenschaft und Forschung an Projekten mit militärischer Nutzung bzw. Zielsetzung unterbinden. In allen anderen Dingen nehmen die Hochschulen Auftragsangelegenheiten in eigener Zuständigkeit wahr.

### **Zu § 13 Forschungskolleg**

#### Änderungsbedarf:

(1) Statt Universitäten ist hier von Hochschulen zu sprechen.

#### Begründung:

Die Forschungskollegs werden an Universitäten und HAW eingerichtet, also muss hier von Hochschulen gesprochen werden. Außerdem sollte an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass die Forschungskollegs die Zusammenarbeit zwischen HAW und Universitäten durch Verbundprojekte fördern sollen.

#### Änderungsbedarf:

(5) „Absatz 4 Satz 2 findet keine Anwendung“: Dieser Satz ist zu streichen.

#### Begründung:

Es muss aus logischen Gründen der Grundsatz gelten: Eine Hochschule, die ein Forschungskolleg betreibt, benötigt auch eine gültige Promotionsordnung!

## **Zu § 24 Prüfberechtigte**

### Änderungsbedarf:

(1) „In Promotionsverfahren werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu gleichberechtigten Prüfenden bestellt.“

### Begründung:

Die Gleichberechtigung der Professuren an Universitäten und HAW muss eindeutig festgelegt, nicht nur als Möglichkeit benannt werden.

## **Zu § 26 Ordnungen für Hochschulprüfungen**

### Genereller Änderungsbedarf

### Begründung:

Die vorliegende Formulierung reicht nicht aus. Ob Lernziele erreicht werden, wird auf Veranstaltungsebene, nicht im Rahmen der Prüfungsordnung geregelt.

## **Zu § 30 Verleihung von Hochschulgraden**

### Änderungsbedarf:

(4) „Aufgrund einer Promotion verleiht die Hochschule ...“.

### Begründung:

Gerade kooperative Promotionen verlangen eine Kennzeichnung aller beteiligten Hochschulen, nicht nur der beteiligten Universität.

## **§ 33 Übergänge im Hochschulbereich**

### Änderungsbedarf:

(3) „In begründeten Ausnahmefällen kann die Prüfungsordnung ergänzende Leistungen vorsehen.“ Dieser Satz ist zu streichen.

### Begründung:

Diese Formulierung widerspricht dem Bolognaprinzip, einen Bachelor als Bachelor und einen Master als Master anzuerkennen. Gründe fehlender inhaltlicher Gleichartigkeit sind der Gleichwertigkeit erworbener Kompetenzen klar untergeordnet. Die mit nachträglichen inhaltlichen Forderungen einhergehende Abwertung der HAW ist unbedingt aufzugeben, vor allem weil meist interdisziplinär ausgelegte HAW-Studiengänge mit breiter Kompetenzerzielung von solchen Nachholungsforderungen betroffen sind.

## Zu § 34 Promotion, Habilitation

### Änderungsvorschlag:

Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt ergänzt: „(1) Die Universitäten und die Hochschulen für angewandte Wissenschaften haben das Promotionsrecht.“

Im Folgenden wird das Wort „Universitäten“ durch „Hochschulen“ ersetzt.

### Begründung:

Der **h1b** Rheinland-Pfalz fordert ein eigenständiges, qualitätsgeleitetes Promotionsrecht, das Professorinnen und Professoren an HAW die eigenständige Abnahme von Promotionen ermöglicht.

Wenn die HAW in Rheinland-Pfalz das eigenständige Promotionsrecht nicht erhalten, wäre eine große Chance für die Entwicklung von Innovationen, den Transfer in die Wirtschaft und letztlich deren Platzierung am Markt vertan. Wissens- und Technologietransfer in Wirtschaft, Institutionen und Verwaltung basierend auf angewandter Forschung sind elementar, um mit der globalen Entwicklung Schritt zu halten. Gerade hier liegt die wesentliche Kompetenz der HAW. Global betrachtet, fordern neue Unternehmensstrategien und Geschäftsmodelle die Vorrangstellung der deutschen Wirtschaft im innovativen Bereich heraus, vor allem bei Produkten, Technologien und Dienstleistungen. Ebenso stehen Herausforderungen in der Gesellschaft wie demografischer Wandel, Digitalisierung, Gesundheit und Pflege auf der Agenda.

Nur mit einem eigenständigen Promotionsrecht für HAW kann der wachsende Bedarf der Wirtschaft an wissenschaftlich ausgebildeten Fachkräften mit Praxisorientierung gedeckt werden. Die Praxis in Rheinland-Pfalz wie auch in den anderen Bundesländern zeigt, dass die kooperative Promotion an der mangelnden Kooperationsbereitschaft der Universitäten gescheitert ist. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht die kooperative Promotion weiterhin als einzige Möglichkeit zum Promovieren für geeignete HAW-Absolventinnen und -absolventen vor. Aber die Bereitschaft zur kooperativen Promotionen seitens der Universitäten steigt erfahrungsgemäß erst, wenn auch den HAW ein eigenständiges Promotionsrecht eröffnet wird. In Hessen ist dies seit der Einführung des befristeten Promotionsrechts an forschungsstarke Fachbereiche zu beobachten.

Dass das Modell der kooperativen Promotion an seine Grenzen gestoßen ist, wird am Beispiel des 2016 gegründeten Graduierteninstituts NRW deutlich, das der Gesetzgeber zur Unterstützung der kooperativen Promotion vorgesehen hatte. Zum einen gibt es an den HAW etliche Fachdisziplinen, die an Universitäten schlichtweg nicht oder nur am Rande vertreten sind wie die Pflegewissenschaften, die Gesundheitswissenschaften oder die Soziale Arbeit. Zum anderen sind Universitätsprofessorinnen und -professoren häufig bereits mit der Betreuung ihrer eigenen Promovierenden überlastet, sodass hier keine zusätzlichen Betreuungsaufgaben möglich und zumutbar sind, insbesondere vor dem Hintergrund, dass weder finanzielle Vorteile noch ein besonderes Renommee mit diesen Kooperationen für die Universitäten verbunden ist.

Weitere Probleme sind die Forderung von Universitäten nach unangemessenen Vorleistungen von HAW-Absolventinnen und -Absolventen oder der gleichberechtigte Einbezug

der HAW-Kolleginnen und -Kollegen in die kooperativen Promotionsverfahren. Die Kolleginnen und Kollegen an den HAW, die das Projekt eingeworben und betreut haben, werden oftmals im Verfahren nicht beteiligt und/oder auf den Promotionsdokumenten nicht genannt.

Insbesondere in der regionalen Wirtschaft besteht der Bedarf an angewandter Forschung, den HAW mit ihrem speziellen Profil am besten erfüllen können. Die HAW benötigen jedoch Anreize für ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die in Forschungs- und Entwicklungsprojekten u. a. in Kooperation mit der regionalen Wirtschaft mitarbeiten. Eine Promotion wäre der einzige attraktive Anreiz, nach Studienabschluss an der HAW zu bleiben und in der Forschung zu arbeiten. Bei kooperativen Promotionsverfahren verlieren allzu häufig die HAW ihre Nachwuchswissenschaftler an die Universitäten, wo die Promotion bisher stattfindet.

Das Promotionsrecht für HAW ist ein äußerst wirkungsvolles Instrument für erforderliche Personalgewinnung an HAW. HAW müssen ihren eigenen Nachwuchs ausbilden können. Wissenschaftliches Arbeiten, nachgewiesen durch den erfolgreichen Abschluss einer Promotion, gehört zu den Voraussetzungen bei der Besetzung von Professuren an HAW. Bleibt die erforderliche Promotion weiterhin abhängig von der Kooperationsbereitschaft von Universitätsprofessorinnen und -professoren, wird auch hier bei der Verbesserung der derzeit schwierigen Situation der Nachwuchsgewinnung eine Chance vertan. Die Zahl der altersbedingt ausscheidenden Hochschullehrenden an HAW bundesweit wird von derzeit 578 pro Jahr bis 2024 auf knapp 700 ansteigen (Empfehlungen zur Personalgewinnung des Wissenschaftsrats 2016, S. 123). Im Übrigen steht diese Situation derjenigen an den Universitäten entgegen, die in einem Bund-Länder-Programm eine Milliarde Fördermittel für den Tenure-Track erhalten, um ihrem enormen Überhang an universitären Nachwuchskräften eine Perspektive schaffen zu können.

Die Qualität der Promotionen besitzt für uns Priorität. Wir empfehlen in enger Abstimmung mit dem Ministerium solide und fundierte Qualitätssicherungssysteme zu etablieren und deren Wirkung nach einiger Zeit zu evaluieren. Wir gehen sogar einen Schritt über das hinaus, was im Moment gängige Praxis an den deutschen Universitäten ist: Wir wollen die Betreuung und die Begutachtung von Promotionen trennen und folgen damit den Empfehlungen des Wissenschaftsrats (2011) und der Europäischen Universitätsvereinigung (2005).

Es bedarf des eigenständigen Promotionsrechts für HAW, um verlässlicher Partner der Wirtschaft sein und um einen eigenen Mittelbau etablieren zu können. Das Beharren auf der kooperativen Promotion wird sich nachteilig auf die Innovationskraft strukturschwacher aber auch der anderen Regionen in Rheinland-Pfalz auswirken. Es würden dadurch weiterhin Chancen vergeben, die Forschungs- und Innovationspotenziale der HAW für die Region zu entfalten. Der entstehende Schaden ist zwar schwer zu messen, die mit einer Verweigerung eines qualitätsgesicherten Promotionsrechtes einhergehenden Nachteile gegenüber der gedeihlichen Entwicklung einer Region erscheinen allerdings beträchtlich.

## **Zu § 36 Mitgliedschaft**

### Ergänzungsbedarf:

(2) Hier wird nur das Recht der aus dem Dienst Ausgeschiedenen genannt. Es fehlt der Hinweis auf die Pflicht der Hochschule, diesem Recht Geltung zu verschaffen bzw. welche Ebene der Hochschule diesem Recht Ausdruck verleiht.

## **Zu § 37 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung, Mitgliederinitiative**

### Ergänzungsbedarf:

(1) Hier fehlen Kriterien der sog. „wichtigen Gründe“.

(2) Es fehlt eine eigene Gruppe der Promovierenden nicht nur der Forschungskollegs, die eine Vertretung in den Hochschulorganen benötigen.

### Begründung:

Promovierende werden von der Gruppe der Studierenden in der Regel nicht vertreten, da sie andere Bedarfe haben und vor gänzlich anderen Aufgaben als BA- und MA-Studierende stehen.

## **Zu § 40 (1) Amtszeit i. V. m. § 80 Abs. 1 Dekanin oder Dekan**

### Änderungsvorschlag:

Die Amtszeiten sollten an die Voraussetzungen der Ruhegehaltfähigkeit von Funktionsleistungsbezügen angepasst werden. Darüber hinaus sollte im Beamtenversorgungsgesetz die Entweder-Oder-Regelung, wonach entweder Berufungs-, Bleibe- und besondere Leistungsbezüge oder Funktionsleistungsbezüge ruhegehaltfähig sind, gestrichen werden.

Zur Erläuterung wird die einschlägige Vorschrift im Beamtenversorgungsgesetz wiedergegeben:

„§ 84 Beamtenversorgungsgesetz“

(3) Funktions-Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Aufgaben der Hochschulselbstverwaltung sind vorbehaltlich der Absätze 4 und 6 ruhegehaltfähig in Höhe eines Viertels, wenn das Amt mindestens fünf Jahre übertragen war, in Höhe der Hälfte, wenn das Amt mindestens fünf Jahre und zwei Amtszeiten übertragen war; Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.“

### Begründung:

Die Ruhegehaltfähigkeit von Funktionsleistungsbezügen ist ein Anreiz für die Übernahme eines Amtes an den Hochschulen und dürfte den Kreis der Kandidaten erweitern und somit eine echte Wahl ermöglichen.

## **Zu § 47 Lehrverpflichtung**

### Änderungsvorschlag:

In Abs. 1 wird als Satz 2 eingefügt: „Die Landesregierung überprüft in regelmäßigen Abständen die Höhe der Lehrverpflichtung, insbesondere in Bezug auf deren Angemessenheit hinsichtlich der Erfüllung der den Hochschulen nach Hochschulgesetz gestellten Aufgaben.“

### Begründung:

Die Höhe der Lehrverpflichtung wurde bei Gründung der Fachhochschulen, also vor 50 Jahren, festgelegt. Sie mag dem damaligen Profil der Fachhochschulen angemessen gewesen sein, praktisch ausschließlich eine (wissenschaftsbasierte) Lehre anzubieten, selbst aber keine Wissenschaft zu betreiben. Dieses Profil hat sich dramatisch verändert: Die Gesetzgebung hat den nunmehr meist als Hochschulen – oft für angewandte Wissenschaften – bezeichneten ehemaligen Fachhochschulen weitere Aufgaben in Forschung und der Weiterbildung verpflichtend zugewiesen, es werden Bachelor- und Master-Studiengänge angeboten, die von den Professorinnen und Professoren entwickelt, weiterentwickelt und von Professuren an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften in gemeinsam besetzten Teams akkreditiert werden müssen, es werden Beiträge zu neuen Lehrformen erwartet, die Beratungsanforderungen der Studierenden durch die Professorinnen und Professoren haben sich – auch durch die wachsende Mobilität – erhöht, und im Zuge der Effizienzsteigerung werden zunehmend administrative Aufgaben (etwa bei der Evaluation oder der Prüfungsadministration) auf Professorinnen und Professoren verlagert.

Alle Länder haben in ihren Hochschulgesetzen den zunächst als Lehreinrichtungen gegründeten Fachhochschulen die weitere Aufgabe der Forschung – oft der anwendungsorientierten Forschung, bisweilen auch Forschung und Entwicklung – ausdrücklich als gleichwertige und gleichgewichtige Aufgabe zugewiesen. Da – ebenso wie an anderen Hochschularten – Professorinnen und Professoren die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben selbständig wahrnehmen, ist die Forschung damit für sie zur Dienstaufgabe geworden. Bei der seit 2003 für alle Hochschularten eingeführten W-Besoldung generieren „besondere Leistungen bei der Forschung“ auch an Fachhochschulen einen Teil der Besoldung.

Die trotz all dieser Entwicklungen unverändert gebliebene Höhe der Lehrverpflichtung macht es unmöglich, sämtliche gesetzlich übertragenen Aufgaben gleichermaßen sachgerecht zu erfüllen. Sie wird daher der Rolle der Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften in der heutigen Hochschullandschaft nicht mehr gerecht.

Daher ist eine regelmäßige Überprüfung der Höhe der Lehrverpflichtung gesetzlich vorzuschreiben (von einer unverzüglichen wissenschaftsadäquaten Absenkung auf 12 SWS in der HLehrVO ganz abgesehen).

### **Zu § 48 Abs. 4 und § 50 Abs. 11 „Thüringer Modell“**

Mit der Ergänzung um Abs. 4 soll die Einführung einer Schwerpunktprofessur für den Bereich der Lehre, der Forschung oder des Transfers mit vermindertem Lehrdeputat an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ermöglicht werden. Der Gedanke – Dienstaufgaben von Professorinnen und Professoren dahingehend festzulegen, dass sie entweder überwiegend Aufgaben in der Forschung, in der Lehre oder im Bereich des Transfers erfüllen - würde es ermöglichen, die oftmals überlasteten anderen Hochschullehrerinnen und -lehrer am jeweiligen Fachbereich zu entlasten. Zugleich aber würde ein neuer Typ der Professur geschaffen, für den die Übernahmeverpflichtung von Selbstverwaltungsaufgaben (z. B. Dekanat) bislang keine weiteren Deputatsanrechnungen vorsieht. Dies ist als problematisch anzusehen und fordert zunächst weiteren Klärungsbedarf bezüglich der mit einer Schwerpunktprofessur verbundenen anderen Dienstaufgaben.

Ob die Attraktivität einer HAW-Professur für forschungsstarke Kandidatinnen und Kandidaten gesteigert wird, die Interesse zeigen, aus der Wirtschaft an eine HAW zu wechseln, ist bei einer geregelten Befristung offen und sollte daher nur auf einen geringen Prozentsatz von Professuren angewendet werden. Der Vorschlag geht zurück auf die Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen des Wissenschaftsrats vom 21.10.2016, Drs. 5637-16 (S. 10, 65 ff.). Im Mittelpunkt der Bemühungen um die Steigerung der Attraktivität des Professorenberufs an HAW sollte vielmehr die Absenkung des mittlerweile deutlich zu hohen Lehrdeputats für alle Hochschullehrenden an HAW stehen.

Im neu geschaffenen § 50 Abs. 11 wird das Verfahren der gemeinsamen Berufung von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen („Thüringer Modell“) als Instrument zur Förderung von wissenschaftlichen Kooperationen (hier außeruniversitäre Forschungseinrichtung und HAW) im Hochschulgesetz kodifiziert. Gemeinsame Berufungen nach dem „Thüringer Modell“ können insbesondere aus Sicht der Hochschulen von Vorteil sein, wenn etwa aus beamten- oder haushaltrechtlichen Gründen eine Berufung an die Hochschule nicht in Betracht kommt. Aufgrund der äußerst schwierigen Situation bei der Gewinnung von qualifizierten Hochschullehrenden für HAW sollten zumindest für gemeinsame Berufungen an HAW zur Steigerung der Attraktivität der Professuren an HAW jedoch eher das Berliner und das Karlsruher Modell (= Berufung auf eine Professor an einer HAW und zugleich Erstattung der Bezüge in voller Höhe durch die Forschungseinrichtung zzgl. eines Versorgungszuschlags; die Zahlung wird gemindert, sofern der gemeinsam berufenen Person mehr als 2 bzw. 4,5 SWS übertragen werden) angewendet werden.

Denn aus der Perspektive der Bewerber ist zu befürchten, dass das Thüringer Modell missbraucht wird. Konkret besteht die Gefahr, dass Hochschulen – ähnlich wie bei immer wieder befristet Angestellten – die freien Stellen immer wieder (nur) nach diesem Modell besetzen. Auch ist zu bedenken, dass in diesem Fall kein dienstrechtliches Rechtsverhältnis zur Hochschule begründet, sondern die oder der gemeinsam Berufene „nur“ in die mitgliedschaftsrechtliche Stellung einer Hochschullehrerin oder eines Hoch-

schullehrers berufen und arbeitsvertraglich an die beteiligte Forschungseinrichtung außerhalb des Hochschulbereichs gebunden wird. Mangels Beamtenstatus entsteht also auch kein Anspruch auf Versorgungsbezüge.

Dies dürfte im Übrigen auch im Widerspruch zu dem in Rheinland-Pfalz in § 51 Abs. 1 festgelegten Grundsatz stehen, nach dem Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer regelmäßig ohne vorhergehendes Beamtenverhältnis auf Probe unmittelbar in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden.

### **Zu § 50 Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern**

#### Änderungsvorschlag:

Abs. 1 Nr. 7 wird gestrichen.

#### Begründung:

§ 50 Abs. 1 Nr. 7 sieht vor, dass bei der Berufung auf eine Stiftungsprofessur von einer Ausschreibung abgesehen werden kann. Unserer Auffassung nach unterscheiden sich Berufungsvoraussetzungen, Aufgaben, Stellung und Dienstverhältnis einer Stiftungsprofessur nicht von denjenigen anderer Professuren. Auch Stiftungsprofessuren sollten auf Dauer angelegt sein, auch wenn sie eine Anschubfinanzierung durch den Stifter erhalten und der durch den Stifter formulierte Bedarf an Lehre und Forschung sicherlich in die Lehrgebietsbeschreibung einfließt.

### **Zu § 50 Abs. 9 Vertretungsprofessur**

#### Änderungsvorschlag:

Es sollte ein Titelführungsrecht in einem neu geschaffenen Satz 7 jedenfalls für die Dauer der Vertretung in das Gesetz aufgenommen werden.

#### Begründung:

Mit neuen Regelungen zur Vertretungsprofessur sollen den Hochschulen weitere Handlungsmöglichkeiten eröffnet werden, etwa dann, wenn der bisherige Inhaber in Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit geht. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen.

Das Interesse desjenigen, der die Stelle auf Zeit verwaltet und das Interesse an Rechtssicherheit darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden. Angesichts dessen, dass dann, wenn das Gesetz gar keine Aussage dazu trifft, ob der Titel geführt werden kann oder nicht, es davon abhängt, ob diese Frage in der der Professurenvertretung zugrundeliegenden Vereinbarung geregelt wurde (es existiert kein automatisches Titelführungsrecht, vgl. *Detmer*, FuL 2003, 369 ff.), sollte im Interesse der Rechtsklarheit und auch in Bezug auf die Außenwirkung eine Titelführung für die Dauer der Vertretung normiert werden.

## **Zu § 53 Freistellung für besondere Forschungsvorhaben**

### Änderungsvorschlag:

Die Absätze 1 und 2 sollten wie folgt in einer neuen Vorschrift zusammengefasst werden:

Zur Durchführung von Forschungsvorhaben, künstlerischen Entwicklungsvorhaben oder zur Aktualisierung ihrer Kenntnisse in der Berufspraxis sollen Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen auf Antrag in angemessenen Zeitabständen unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge für ein Semester, in besonderen Fällen für zwei Semester von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben freigestellt werden. Eine Freistellung darf nach Ablauf von acht Semestern nach der letzten Freistellung gewährt werden; wird die Freistellung aus dienstlichen Gründen höchstens zwei Semester später als nach Ablauf der vorgenannten Frist gewährt oder weist der Hochschullehrer oder die Hochschullehrerin nach, dass er oder sie in den zurückliegenden Semestern ohne Freistellung Lehre im Pflicht- oder Wahlpflichtbereich seines oder ihres Fachs über seine oder ihre Regellehrverpflichtung hinaus durchgeführt hat, so verkürzt sich die Frist für die nächste Freistellung entsprechend. Dies gilt auch in Fällen besonderer Leistungen oder Erfolge des Hochschullehrers oder der Hochschullehrerin im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner oder ihrer Lehraufgaben. Die Entscheidung über die Gewährung einer Freistellung trifft der Dekan oder die Dekanin auf Antrag mit Zustimmung des Fachbereichsrats, sofern das nach den Prüfungsordnungen erforderliche Lehrangebot und die Durchführung der Prüfungen im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel gewährleistet bleiben. Eine inhaltliche Bewertung der Vorhaben ist ausgeschlossen. Nach Ablauf der Freistellung ist dem Dekan oder der Dekanin, an Hochschulen ohne Fachbereiche dem Leiter oder der Leiterin der Hochschule, ein Bericht über Durchführung und Ergebnisse des Forschungssemesters vorzulegen. Funktionsträger und Personen, die besondere Aufgaben in der Selbstverwaltung wahrnehmen, dürfen nicht benachteiligt werden.

### Begründung:

§ 53 übernimmt im Wesentlichen den Regelungsgehalt des § 53 a. F. Erfreulich ist zwar, dass die bisherige Kann-Bestimmung durch eine stärkere Soll-Bestimmung ersetzt wurde. Unserer Erfahrung nach versuchen die Hochschulen oftmals, auch Soll-Bestimmungen zu umgehen. Wichtig ist auch ein ausdrücklicher Hinweis darauf, dass eine inhaltliche Bewertung der Vorhaben explizit ausgeschlossen ist, denn erfahrungsgemäß findet eine solche Bewertung bedauerlicherweise oftmals statt. Darüber hinaus sollte eine Möglichkeit bestehen, die starre Wartefrist zu verkürzen, wenn Lehre im Pflicht- oder Wahlpflichtbereich über die Regellehrverpflichtung hinaus durchgeführt wurde. Damit würde gleichzeitig das problematische Thema der Mehrlehre jedenfalls teilweise entschärft werden können.

## Zu § 56 Tandem-Professur

### Änderungsbedarf:

Eine „Tandem-Professur“ sollte nur in begründeten Ausnahmefällen praktiziert werden dürfen. Zur Sicherstellung des Ausnahmecharakters der „Tandem-Professur“ sollte die Vorschrift daher dahingehend ergänzt werden, dass dieser Weg nur in jenen Fächern gewählt werden kann, in denen es keine andere Möglichkeit gibt, offene Professuren zu besetzen.

### Begründung:

Die Einstellung von Professorinnen und Professoren erfordert Berufungsfähigkeit. Diese liegt vor, wenn der Bewerber neben der wissenschaftlichen Qualifikation und der pädagogischen Eignung eine mindestens fünfjährige berufliche Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt sein müssen, zum Zeitpunkt der Berufung vorweisen kann.

Zur Lösung der schwierigen Suche nach qualifiziertem Nachwuchs soll mit § 56 eine „Tandem-Professur“ eingeführt werden. Diese ermöglicht, Kandidaten mit bereits zweijähriger beruflicher Erfahrung innerhalb des Hochschulbereichs als „Tandem-Professor“ befristet auf einer halben Stelle einzustellen. Durch die hälftige Lehrverpflichtung soll gewährleistet werden, dass die noch fehlende berufliche Erfahrung außerhalb des Hochschulbereichs begleitend zur „Tandem-Professur“ erworben werden kann.

Das Profil der Hochschulen für angewandte Wissenschaften, geprägt durch die typische Doppelqualifikation der Professuren, würde aufgeweicht.

Ob dies der Gewinnung und dem Erhalt von qualifiziertem Nachwuchs förderlich ist, ist fraglich.

Es ist die auf tägliche Erfahrung in Berufungsverfahren an unseren Hochschulen gestützte feste Überzeugung des **hlb**, dass allein die Stärkung der Attraktivität der Professuren eine Verbesserung der Bewerberlage bewirkt. Die Bewerberinnen und Bewerber um eine Professur an einer HAW haben über lange Jahre kontinuierlich ein hohes Maß an Leistungsbereitschaft und -fähigkeit gezeigt und bewerben sich in der Regel aus einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis mit sehr guter Entwicklungsperspektive im Unternehmen oder einer Organisation. Sie werden allein dann zur Übernahme einer Professur bereit sein, wenn

- erstens die Besoldung qualifikations- und aufgabengerecht ist. Hierzu sind in einem ersten Schritt alle Professuren nach W 3 auszuweisen.
- zweitens die Höhe der Lehrverpflichtung dem erreichten Stand der HAW angemessen festgesetzt wird (vgl. hierzu unsere Stellungnahme zu § 47 Lehrverpflichtung).
- drittens Unterstützung durch wissenschaftlich qualifiziertes und weiter zu qualifizierendem Personal angeboten wird, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Bewerberinnen und Bewerber in der Regel über Personalverantwortung verfügen und das Fehlen von Personal auf Unverständnis stößt.

Darüber hinaus sollten die Bewerberinnen und Bewerber einen ausschlaggebenden Einfluss auf evtl. abzuschließende Zielvereinbarungen (im Gegensatz zu Zielvorgaben) haben, also darin unterstützt werden, ihre besonderen Stärken an den Hochschulen entwickeln zu können.

Dagegen besteht bei Tandem-Programmen die Gefahr, dass die Einstellungsvoraussetzungen unterlaufen und/oder die Mittel und Stellen für Ketten-Befristungen verwendet werden.

### **Zu § 77 Zusammensetzung Wahl Senat**

#### Begründung Gesetzesentwurf:

Nach Maßgabe der Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 14.11.2016 (1 VB 16/15) kann aus verfassungsrechtlichen Gründen als Vertreterin oder Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nur gewertet werden, wer von diesen mit einem entsprechenden Repräsentationsmandat gewählt wurde. Senatsmitglieder mit Stimmrecht kraft Amtes sind dagegen keine Vertreterinnen oder Vertreter der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer. Aufgrund der verfassungsrechtlichen Vorgaben sind daher zukünftig die Dekaninnen und Dekane nichtstimmberechtigte Senatsmitglieder.

### **Zu § 78 Unterabschnitt 3 Landeskommision für duale Studiengänge. Zusammensetzung und Aufgabe**

#### Änderungsbedarf:

(1) „Für die Dauer von drei Jahren werden als staatliche Mitglieder je eine Professorin oder ein Professor aus den acht Hochschulen für angewandte Wissenschaften entsandt.“

#### Begründung:

Die Katholische Hochschule Mainz bietet im Fachbereich Gesundheit und Pflege sonst im Land nicht vorhandene duale Studiengänge mit derzeit mehr als 700 Studierenden an. Dieser Fachbereich spielt im Pflegebereich für Rheinland-Pfalz eine unverzichtbare Rolle und kann deshalb nicht übergangen werden. Eine Vertretung sollte in der Landeskommision mitwirken.

### **Zu § 79 Präsidium**

#### Änderungsvorschlag:

Der bisherige Abs. 2a bleibt bestehen: „Zur Umsetzung strategischer Entscheidungen erhält die Präsidentin oder der Präsident durch Beschluss des Senats vorab einen angemessenen Betrag aus den der Hochschule zugewiesenen Mitteln und ihren Einnahmen. Sie oder er verteilt die verbleibenden Mittel und die der Hochschule zugewiesenen Stellen im Rahmen der allgemeinen Grundsätze des Senats (§ 76 Abs. 2 Nr. 8) auf die mittelbewirtschaftenden Stellen, insbesondere auf die Fachbereiche, das Forschungskolleg, im

Falle der Johannes Gutenberg-Universität Mainz auch auf die Hochschule für Musik Mainz und die Kunsthochschule Mainz, und die zentralen Einrichtungen.“

Begründung:

Im Zuge der Änderung des § 79 soll das Leitungsgefüge auf ein kollegiales Präsidium umgestellt werden, da nach Ansicht des Gesetzgebers „ein starkes Präsidium unter Vorsitz der Präsidentin oder des Präsidenten strategisch besonders handlungs- und leistungsfähig“ sei. Durch die Hintertür wird dabei der Senat einer wesentlichen Mitwirkungsmöglichkeit in Bezug auf die Strategie der Hochschule beraubt. Die Beschlussfassung des Senats, den zur Umsetzung strategischer Entscheidungen erforderlichen angemessenen Betrag oder Mittel oder angemessenen Anteil der Stellen dem Präsidium vorab der Verteilung zu überlassen, soll zukünftig entfallen. Dies wiegt umso schwerer, als bei der Formulierung dieser Aufgabe unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet werden („angemessen“). Gerade deshalb gehört eine Einflussmöglichkeit auf die Strategie der Hochschule in die Hände des kollektiven Willensbildungsorgans der Hochschule, den Senat. Ohnehin besteht mit der derzeit geplanten Regelung die Gefahr, dass die Mitgliedergruppen innerhalb der Hochschule keine effektive Einflussmöglichkeit mehr in Bezug auf die zukünftige Ausrichtung der Hochschule haben.

Für den **hlb**-Landesverband Rheinland-Pfalz

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'W. Müller-Geib', is written over a faint, light blue grid background.

Mainz, 26.09.2019, gez. Prof. Dr. Werner Müller-Geib, Vorsitzender