**Stellungnahme der Hochschullehrerbundes Rheinland-Pfalz zum Entwurf des Hochschulgesetzes der Landesregierung vom 19. Juni 2019 - Kurzfassung und aktuelle Ergänzungen**

**Eigenes Promotionsrecht gefordert (§ 34)**

Der ***hlb*** Rheinland-Pfalz fordert ein eigenständiges, qualitätsgeleitetes Promotionsrecht, das Professorinnen und Professoren an HAW die eigenständige Abnahme von Promotionen ermöglicht. Es bedarf des eigenständigen Promotionsrechts für HAW, um verlässlicher Partner der Wirtschaft zu sein und um einen eigenen Mittelbau zu etablieren. Die 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, werden hier bei der Verbesserung der derzeit äußerst schwierigen Situation der Nachwuchsgewinnung wertvolle Chancen 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 Euro Fördermittel für den Tenure-Track erhalten, um dem enormen Überhang an universitären Nachwuchskräften eine Perspektive schaffen zu können.

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht leider weiterhin die kooperative Promotion als einzige Möglichkeit zum Promovieren für geeignete HAW-Absolventinnen und -absolventen vor. Dass dies eine Sackgasse ist und auch die angepeilten Forschungskollegs keine Lösung sind, lässt sich aktuell am Beispiel Nordrhein-Westfalen erkennen. Seit 2016 sollte hier das Graduierteninstitut für angewandte Forschung kooperative Promotionen zwischen Universitäten und Fachhochschule fördern – offensichtlich ohne großen Erfolg. In dem gerade beschlossenen neuen Hochschulgesetz wird das Graduierteninstitut in ein von den HAW getragenes Promotionskolleg überführt, dem nach einer positiven Beurteilung durch den Wissenschaftsrat das Promotionsrecht verliehen wird, ohne dass eine zwingende institutionelle Beteiligung der Universitäten vorgeschrieben ist. Es hat sich auch hier deutlich gezeigt, dass kooperative Promotionen nicht zielführend sind. Die HAW bieten interessante Themen und attraktive Forschungspartnerschaften. Dennoch führen die Vereinbarungen mit den universitären Fakultäten zu oft nicht zum gewünschten Ziel, da diese darin keinen Benefit erkennen können. In der Regel sind weder finanzielle Vorteile, noch ein besonderes Renommee mit diesen Kooperationen für sie verbunden. Da bleiben viele hervorragende Promotionsprojekte auf der Strecke. Ein weiteres Problem sind die hohe Auslastung an den Universitäten und die damit verbundene fehlende Kapazität, weitere Promovierende zu betreuen. Schwierigkeiten gibt es außerdem durch unangemessene Vorleistungen in einzelnen Fachdisziplinen, die von HAW-Absolventinnen und -Absolventen vor einer kooperativen Promotion verlangt werden. Auch fehlt zu oft eine Zusammenarbeit mit HAW-Professorinnen und -professoren auf Augenhöhe.

Dies belegt auch eine Studie der Hochschulrektorenkonferenz von diesem Frühjahr. Sie berichtet im Vergleich der Perioden 2012-2014 zu 2015-2017 zwar von einem Anstieg kooperativer Promotionen bundesweit, an denen Professorinnen und Professoren von Fachhochschulen als Betreuer, Gutachter und/oder Prüfer beteiligt sind, um fast die Hälfte. Doch dies relativiert sich, wenn man die absolute Zahl von 551 betrachtet. Rheinland-Pfalz liegt hier im Übrigen mit einem Anstieg von fünf auf zehn kooperative Promotionen in diesem Zeitvergleich weit hinten. Nur gut 57 Prozent der befragten Fakultäten und Fachbereiche an den Universitäten bejahten zudem die Möglichkeit, HAW-Professoren überhaupt an Promotionsverfahren zu beteiligen – und wenn, dann in einer eher nachgeordneten Position. Bei nur 19 der insgesamt 551 kooperativen Promotionen waren sie Erstbetreuerin bzw. Erstbetreuer. Als Zweitbetreuerin oder -betreuer waren sie bei 170 Verfahren involviert. Und beim Thema Erstgutachterinnen und -gutachter sah es nicht besser aus. Hier waren sie lediglich bei 14 kooperativen Promotionsverfahren in dieser Position aktiv, bei 270 Promotionen standen sie als Zweitgutachterinnen bzw. Zweitgutachter in der hinteren Reihe.

Darüber hinaus 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 – Bereiche, in denen eine Promotion aktuell kaum möglich ist.

Es bedarf des eigenständigen Promotionsrechts für HAW in Rheinland-Pfalz! Das Beharren auf der kooperativen Promotion wird sich nachteilig auf die Innovationskraft strukturschwacher, aber auch der anderen Regionen in Rheinland-Pfalz auswirken. Es werden 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.

**Anpassung der Lehrdeputate (§ 47)**

Der ***hlb*** Rheinland-Pfalz setzt sich zudem für eine regelmäßige Überprüfung der Höhe der Lehrverpflichtungen an den Hochschulen ein, wurde diese bei den Fachhochschulen doch mit der Gründung vor 50 Jahren festgelegt. Es 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 jedoch grundlegend verändert und massiv ausgeweitet: 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).

Der ***hlb*** hat im Übrigen zu der Frage des unterschiedlichen Lehrdeputats zwischen Universitätsprofessoren mit acht oder neun Semesterwochenstunden und den Fachhochschulprofessoren mit 18 Semesterwochenstunden wegen einer „ungerechtfertigten Ungleichbehandlung“ vor dem Oberverwaltungsgericht im niedersächsischen Lüneburg einen Antrag auf Normenkontrolle eingereicht und möchte einen Musterprozess führen mit einem Urteil, das auch auf andere Bundesländer Auswirkungen haben soll.

**Skepsis zur Enführung des „Thüringer Modells“ (§ 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 Hochschullehrer 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 Deputatanrechnungen 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 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 Hochschullehrers 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.

**„Tandem-Professur“ kein geeignetes Instrument, um Attraktivität von Professuren zu steigern (§ 56)**

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.

**Schwächung des Senats verhindern (§ 79)**

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 Senats als kollektives Willensbildungsorgan der Hochschule. 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.