

Stellungnahme des CHE

zur Drucksache 20/4703

„Entwurf eines Gesetzes zur Änderung
hochschulrechtlicher und anderer Vor-
schriften“

(Gesetzentwurf der Landesregierung
vom 18. August 2026)

Schriftliche Stellungnahme für den
Bildungsausschuss des Schleswig-
Holsteinischen Landtages

September 2026

Hintergrund

Die schleswig-holsteinische Landesregierung legt den Entwurf eines Gesetzes mit umfangreichen hochschulrechtlichen Änderungen vor.

Auf Bitten des Landtags nimmt das CHE aus seiner Sicht zu ausgewählten Aspekten Stellung.

Stellungnahme des CHE

1 Hochschulautonomie und Deregulierung

Aus Sicht des CHE ist es zu begrüßen, dass künftig die Hochschulen in ihren Verfassungen selbst entscheiden können über die **Größe und Zusammensetzung ihrer Senate und Fachbereichskonvente** – unter Berücksichtigung verfassungsgerichtlicher Vorgaben zu den Stimmverhältnissen (§ 21 Abs. 3).

Auch die Abkehr von der Notwendigkeit, den **Antrag auf Systemakkreditierung** über das Ministerium einzureichen, ist sinnvoll. Allerdings ist nach § 5 Abs 2 (neu) weiter die Zustimmung des Ministeriums für diesen Antrag nötig. Das relativiert den Autonomiegewinn dann doch wieder spürbar.

Die **Verschlinkung der Struktur- und Entwicklungspläne** in § 12 Abs 1 durch Streichung von drei Pflichtinhalten erscheint einerseits nachvollziehbar von der Intention, andererseits aber etwas willkürlich bei der Differenzierung elementarer bzw. ggf. entbehrlicher Bestandteile der hochschulischen Struktur- und Entwicklungsplanung. Ja, „die Planung für die zukünftige Verwendung freierwerdender Professuren“ ergibt sich weitgehend aus den zwingend darzustellenden inhaltlichen Planungen. Und die „Weiterentwicklung des Hochschulmanagements“ ist tatsächlich nicht laufend relevant und insofern als optionaler Bestandteil anzusehen. Aber die „bauliche Entwicklungsplanung und die Flächenbedarfsplanung“ erscheint doch ein bedeutsamer Teil der Zukunftsüberlegungen einer Hochschule zu sein. Auch wenn es sich beim Hochschulbau, also bei der Umsetzung der baubezogenen Pläne, wie die Begründung hervorhebt (S. 84), um eine Landesaufgabe

handelt, geht es hier simplifiziert formuliert um die Frage, wie Strategie in „Beton“ übersetzt werden muss. Konkret steht dahinter zum Beispiel die Frage, ob eine Hochschule in Zukunft noch Hörsäle braucht, wenn sie in der Lehre stark auf Digitalisierung setzt.

Struktur- und Entwicklungsplanung: Zweck klären, Inhalte nicht vorgeben

Letztlich ist die Frage, ob an dieser Stelle nicht ohnehin eine Soll-Vorschrift mit der Nennung üblicher Kerninhalte der Struktur- und Entwicklungsplanung zielführender wäre. Sie würde idealerweise Ziele des Planungsprozesses umreißen, denkbare Elemente des Ergebnisses nennen und so Standards für gute Planungen setzen, aber Flexibilität bei der Ausgestaltung schaffen.

Der geplante Verzicht auf eine Zustimmung des Ministeriums zum **Absehen von einer Ausschreibung** in weiteren Fällen der Besetzung von Professuren (§ 62) ist sicher sinnvoll, aber auch eine eher überschaubare Flexibilisierung.

Hochschulen mehr Autonomie gewähren!

Weitergehende Autonomieschritte wären denkbar – warum soll etwa die „Einrichtung, wesentliche Änderung und Aufhebung von Studiengängen“ (§ 49 Abs. 7 Satz 1) weiterhin der Zustimmung des Ministeriums bedürfen? Nach § 49 Abs. 8 kann das Ministerium von einer Hochschule sogar verlangen, einen Studiengang „einzurichten, aufzuheben oder zu ändern“. Das stellt ein anachronistisches Eingriffsrecht des Landes dar. Der **Genehmigungsvorbehalt bei der Einrichtung, wesentlichen Änderung und Aufhebung von Studiengängen** sollte gestrichen werden. Als Vorbild kann hier die fast schon lapidare Regelung in § 7 Abs. 1 Satz 1 HG NW dienen, die lediglich eine Studiengangsakkreditierung voraussetzt.

Über ein abgestuftes Verfahren sollte die Balance zwischen Autonomie und Landesverantwortung gewahrt werden, grundsätzlich sollte gelten: je weniger dem Staat die Rolle des Hauptabnehmers der Absolvent*innen zukommt, desto stärker sollten die Planungs- und Gestaltungsrechte der Hochschulen ausgeprägt sein. Das Land sollte insofern etwa bei Staatsexamina (also ggf. Lehrkräften, Mediziner*innen/Gesundheitsberufen und Jurist*innen) in der Gestaltung der Studiengänge und Kapazitäten mitprägend tätig sein und ansonsten auf die Eigenkoordination der Hochschulen setzen.

Die Innovationsklausel in § 110 ist erfreulich, andere Länder gehen hier aber deutlich weiter. Auch unter Berücksichtigung von § 109, der Hochschulen in den Bereichen Bau, Finanzen und Personal die Option auf weitere Autonomie öffnet, wäre eine Ausweitung von § 110 auf weitere Bereiche als nur „Hochschulstrukturen“ sinnvoll. Als good practice ist hier die **Weiterentwicklungsklausel** in § 76 Abs 1 LHG BW anzusehen.

2 Hochschulgovernance

Die geplante Präzisierung der Zuständigkeiten von Ministerium, Hochschule und Hochschulrat im Zusammenhang mit der **Wahl einer Präsidentin** oder eines Präsidenten erscheint aus Sicht des CHE nachvollziehbar und sinnvoll. Der Weg über eine gemeinsame Findungskommission von Hochschulrat und Senat (§ 23 Abs. 6 neu) ist deutschlandweit bewährte Praxis. Hochschulen sind auf strategie- und handlungsfähige Hochschulleitungen angewiesen. Eine doppelte Legitimation durch Senat und Hochschulrat und ein Vetorecht der beiden Mitglieder des Hochschulrats in der Findungskommission ermöglicht eine starke, intern und extern akzeptierte Leitung und eine Kombination von Innen- und Außensicht. Vorbildhaft sind hier die Regelungen zur doppelten Legitimation der Hochschulleitungen durch Senat und Hochschulrat in BW und NW.

Mitwirkung des Ministeriums in der Findungskommission nur als Angebot sehen!

Die neu eingeführte **Anwesenheit des Ministeriums bei der Findungskommission** mit beratender Stimme mit dem Ziel, Abstimmungsprozesse und die juristische Beratung zwischen der Hochschule und dem Ministerium zu verbessern (§ 23 Abs 6), ist sicherlich als Unterstützung gedacht und auch nicht abwegig. Es erscheint durchaus verständlich, dass das Land bei solch entscheidender Weichenstellung mögliche Probleme von vornherein minimieren möchte. Autonomiewahrender wäre aber eine Regelung, die Hochschulen die Möglichkeit eröffnet, eine Vertretung des Ministeriums hinzuzuziehen.

Die Zuordnung der **Verhandlung der Vergütung** vor dem erstmaligen Amtsantritt der Hochschulleitung zum/zur Vorsitzenden des Hochschulrates (in Abstimmung mit dem Ministerium) ist eine denkbare Aufgabenzuweisung. Offen bleibt, ob diese Tätigkeit, die eigentlich an eine Vorgesetztenfunktion gekoppelt ist, nicht in der Aufgabenbeschreibung des Hochschulrates in § 19 verankert werden müsste. In Nordrhein-Westfalen etwa ist in § 33 Abs. 3 HG NRW geregelt, dass die oder der Vorsitzende des Hochschulrats „dienstvorgesetzte Stelle der hauptberuflichen Rektoratsmitglieder“ ist (es sei denn, das Ministerium behält sich die Ausübung der Befugnisse vor). Diese Regelung gilt dann dauerhaft, nicht nur bei erstmaligem Amtsantritt. (Unklar bleibt: Mit wem soll eigentlich die Hochschulleitung im weiteren Verlauf mögliche Anpassungen verhandeln, welcher Akteur entscheidet nach dem erstmaligen Amtsantritt?)

Abwahl der Hochschulleitung analog zu der Logik der Wahl gestalten!

Die neu vorgesehene Regelung, dass der Hochschulrat vor der **Abwahl einer Präsidentin** oder eines Präsidenten oder eine Kanzlerin oder eines Kanzlers zu hören ist und damit aus seiner Perspektive heraus eine eigene Stellungnahme abgeben kann (§ 19 Abs 1; § 23 Abs. 8), ist eine

deutliche Verbesserung gegenüber dem Status Quo. Zurzeit kann der Senat mit einer Mehrheit von drei Vierteln der Mitglieder die Hochschulleitung alleine abwählen. Die Neuregelung geht aber aus Sicht des CHE nicht weit genug. Die Abwahl einer Hochschulleitung sollte nach der Logik der Wahl gestaltet werden, es sollten also auch hier Senat und Hochschulrat zusammenwirken, um interne und externe Perspektive einzubeziehen. Für den Fall einer Nichteinigung zwischen Hochschulrat und Senat könnte die Hinzuziehung des Ministeriums vorgesehen werden. Die Regelung in Nordrhein-Westfalen, die eine „Hochschulwahlversammlung“ aus Senat und Hochschulrat vorsieht (§ 22a HG NRW) und diesem Kreis auch die Abwahl der Hochschulleitung zuweist (§ 17 Abs. 4 HG NRW), ist aus Sicht des CHE hier vorbildlich. Auch bei der alternativ dort vorgesehenen Abwahl durch die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (mit hohen Auflagen, vgl. § 17a HG NRW) ist der Hochschulrat als Teil der Hochschulwahlversammlung unmittelbar beteiligt.

Zahl der Vizepräsident*innen nicht begrenzen!

§ 22 Abs. 9 legt derzeit fest, dass Hochschulen „bis zu drei“ Vizepräsidentinnen und -präsidenten berufen dürfen. Der neue Entwurf erhöht auf vier Vizepräsident*innen. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung, jedoch noch nicht ausreichend: Diese Begrenzung ignoriert möglichen

Mehrbedarf aufgrund besonderer institutioneller Profilierung oder Schwerpunktsetzung. Zudem stößt die Beauftragung einer Person mit mehreren zeitaufwendigen Ressortzuständigkeiten leicht an Grenzen. Die Empirie zeigt auch, dass Hochschulen in der Praxis bewusst Akzente setzen, indem sie ganz unterschiedliche Querschnittsthemen auf Leitungsebene hieven.¹ Hier sollte es den Hochschulen ermöglicht werden, die Anzahl der Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten unter Berücksichtigung der jeweiligen Ausgangssituation und Bedürfnisse eigenverantwortlich zu gestalten. Es sollte keine maximale Zahl festgelegt, sondern ein Prinzip im Hochschulgesetz verankert werden (etwa „entsprechend der strategischen Ausrichtung der Hochschule“); die konkrete Umsetzung erfolgt dann (wie jetzt bereits angelegt) in der Verfassung.

Die geplante Erweiterung der **Herkunftsbereiche, aus denen externe Hochschulräte rekrutiert werden können** (bislang: „mit dem Hochschulwesen vertraute Persönlichkeiten aus Wissenschaft,

¹ Vgl. dazu Roessler, Isabel: DatenCHECK 4/2026: Ressortzuschnitte der Vizepräsidenten und Prorektorate an deutschen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (2026), CHE, Gütersloh – veröffentlicht am 25. Februar 2026 unter <https://hochschuldaten.chc.de/ressortzuschnitte2026/>.

Wirtschaft, Kultur und Politik“) in § 19 Abs. 3 Satz 4 um Vertreter*innen der „Gesellschaft“ ist aus Sicht des CHE sinnvoll und unterstützenswert.

Abschaffung des Erweiterten Senats ist überfällig

Die geplante **Streichung des Erweiterten Senats** aus dem Gesetz (im geltenden Recht § 20) ist mehr als überfällig. Der Begründung (S. 80) ist zuzustimmen: Der erweiterte Senat

hat sich in der Praxis nicht bewährt. Er ist eine überflüssige und störende Fehlkonstruktion. Er bietet keinen Mehrwert, bedeutet großen Aufwand und bringt keinen Zusatznutzen. Zudem ist zu bezweifeln, dass alle Teilnehmer*innen inhaltlich ausreichend in den zu besprechenden Themen „drin sind“, um sinnvolle Entscheidungen treffen zu können. Der erweiterte Senat sollte wie geplant ersatzlos abgeschafft werden. Seine Aufgaben sollten wie vorgesehen dem Senat zugeteilt werden.

3 Transfer

Gut: durchgehende Stärkung des Transfers – mit breiter Definition

Bereits das geltende Recht hält fest, dass Wissens- und Technologietransfer zu den Aufgaben der Hochschulen zählt (§ 3 Abs. 2). Sinnvollerweise wird der Transfer bei weiteren Paragrafen ergänzt, wo der **Dreiklang „Forschung, Lehre und Transfer“** bislang unvollständig war

(etwa § 8 Abs. 6 oder § 65 Abs. 5). Das CHE begrüßt ausdrücklich die Stärkung der Leistungsdimension Transfer und die konsequentere Gleichstellung des Transfers mit den anderen Leistungsdimensionen. Dass in § 64 Abs. 1 auch bei den Juniorprofessor*innen und in § 68 den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen künftig explizit auch die Aufgabe des Wissens- und Technologietransfers zugeordnet werden soll, schafft zeitliche und rechtssichere Freiräume für die Wahrnehmung von Transferaufgaben. Ebenso die Tatsache, dass in § 34 des Besoldungsgesetzes eine Möglichkeit geschaffen werden soll, Leistungsbezüge auch für besondere Leistungen in den Bereichen Wissens- und Technologietransfer gewähren zu können.

Gleiches gilt für das Vorhaben, die Möglichkeit eines „Forschungsfreisemesters“ ausdrücklich auch für die Förderung der Lehrtätigkeit sowie von Entwicklungs- und Transfervorhaben vorzusehen (§ 70 Abs. 2) – auch dies ist ein überzeugender Schritt.

Auch die Fördermöglichkeit von Transferaktivitäten für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal (§ 3 Abs. 3 neu) sowie die geplante Möglichkeit, dass Studierende nicht mehr nur zum Zweck der Gründung eines Unternehmens, sondern auch für andere Vorhaben des Wissens- und Technologietransfers **vom Studium beurlaubt** werden können, und dies nicht mehr nur für ein, sondern zukünftig für bis zu zwei Semester (§ 40 Abs 4), setzt deutliche Signale.

Die durchgehende Ergänzung des Begriffs „Technologietransfer“ um den Begriff „**Wissenstransfer**“ (etwa in § 4 Abs. 1) ist ebenfalls sinnvoll und unterstützenswert.

4 Verstöße und Maßnahmen

Die Einführung eines konkreten Maßnahmenkatalogs unterhalb der schon bisher möglichen **Exmatrikulation** in § 42a (neu) und die Präzisierung der zu sanktionierenden Verstöße erscheinen plausibel und hilfreich – gerade angesichts eines zunehmenden Antisemitismus‘ und zahlreicher Fälle von sexueller Belästigung, rassistischer Bedrohung und Rektoratsbesetzungen.

Auch bei den Einschreibhindernissen werden in § 40 Abs. 2 sinnvolle Anpassungen vorgenommen, um den Hochschulen zu ermöglichen, besser auf besonders schwerwiegende Sachverhalte reagieren zu können. Das CHE teilt die Ansicht der Landesregierung, dass dies die Resilienz der Hochschulen stärken wird, besseren Schutz der akademischen Gemeinschaft vor Einschüchterung, Diskriminierung und Gewalt gewährleisten wird und dazu beitragen wird, dass Hochschulen Orte bleiben, an denen Vielfalt, kritisches Denken und demokratische Grundwerte gelebt werden können.

5 Hochschulpersonal

Das CHE begrüßt grundsätzlich, dass die **Tenure-Track-Regelungen** für Universitäten erweitert und für Hochschulen für angewandte Wissenschaften erstmals ermöglicht werden sollen (§ 62a). Sowohl für Universitäten als auch für HAW ist zukünftig eine Ausschreibung mit Tenure Track sowohl für W 2- als auch für W 3- Professuren möglich, ohne dass damit ein Aufstieg in der Besoldungsgruppe erforderlich ist (§ 62).

Keine Öffnung von W1-tenure track-Professuren für Nichtpromovierte!

Die beabsichtigte Einführung einer **Nachwuchsprofessur als W1-Professur mit Tenure-Track für die HAW** (§ 64 a) ist aus Sicht des CHE jedoch sehr kritisch zu sehen.

Zwar wird mit der Einführung ein strukturierter Weg zur HAW-Professur und ein Äquivalent zur Juniorprofessur an Universitäten geschaffen, doch ist es nicht angemessen, diese Option auch für Personen zu eröffnen, die noch nicht promoviert sind. In diesem Fall würde jemand unbefristet eingestellt, noch bevor er oder sie seine/ihre wissenschaftliche Qualifikation ausreichend nachgewiesen hat. Das Bestehen der Promotion würde in diesem Fall entweder zur Formsache, was negative Folgen für die Qualität nach sich ziehen könnte, oder aber im Falle eines Scheiterns zu einem Problem angesichts des bereits bestehenden unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses.

Darüber hinaus ergäbe sich ein Ungleichgewicht zu Promotionsstellen an Universitäten. Diese sind befristet und i. d. R. mit einem Gehalt nach TV-L 13 versehen und wären somit deutlich schlechter gestellt als die anvisierten W1-Promotionsstellen an den HAW. Daher ist diese Neuerung aus Sicht des CHE abzulehnen. Stattdessen sollten die HAW beruflich Qualifizierten auf strukturierte Weise die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Promotion bieten. Nach Bestehen kann die Möglichkeit der Bewerbung auf eine W1-Stelle mit Tenure Track eröffnet werden.

Im Gegensatz dazu ist die ebenfalls geplante Regelung, wissenschaftlich qualifizierte Personen, die noch nicht alle **Qualifikationsmerkmale für eine unmittelbare Berufung auf eine W2-Professur** erworben haben, nämlich pädagogische Eignung oder ausreichende berufspraktische Kenntnisse und Erfahrungen, in strukturierter Weise erwerben können (§ 64a), sinnvoll.

6 Stiftungsrat

Der Entwurf der Landesregierung sieht auch einige Anpassungen im Gesetz über die Stiftungsuniversität zu Lübeck (StiftULG) vor.

Der Stiftungsrat, der bisher aus vier hochschulinternen und vier hochschulexternen Mitgliedern besteht, soll auf Anraten der Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen, welche die Stiftungskonstruktion evaluiert hat, für **mehr externe Mitglieder** geöffnet werden. Künftig soll der Stiftungsrat als zentrales Aufsichtsgremium der Universität zu Lübeck überwiegend durch fünf Mitglieder von außen besetzt werden (bei einem internen Mitglied), um seiner Kontroll- und Entscheidungsverantwortung nachkommen zu können.

Das CHE teilt die Einschätzung der Begründung (S. 125), dass der Stiftungsrat so „unabhängiger seiner Kontroll- und Entscheidungsverantwortung nachkommen“ kann. In gemischt besetzten Hochschul-/Stiftungsräten wird sozusagen die externe Expertise, Hauptexistenzzweck des Stiftungsrates, „verdünnt“. Dies mag in manchen Fällen hilfreich sein, um die interne Perspektive abzubilden und den externen Mitgliedern die Binnensicht nicht nur gefiltert über die Hochschulleitung zu vermitteln, setzt aber hohe Anforderungen an die internen Mitglieder. Sie müssen in der Lage sein, eine Gesamtperspektive einzunehmen und sich nicht als Vertreter bestimmter Bereiche oder Gruppen zu verstehen.

Auch den Stiftungsrat für Vertreter*innen der Gesellschaft öffnen!

Erstaunlicherweise sollen in § 7 Abs 7 beim Stiftungsrat nicht wie bei den übrigen Hochschulräten des Landes (vgl. § 19 Abs. 3 Satz 4 neu) die **Herkunftsbereiche**, aus denen externe Hochschulräte rekrutiert werden

können (bislang: „mit dem Hochschulwesen vertraute Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur und Politik“) um Vertreter*innen der „Gesellschaft“ ergänzt werden.

7. Sonstiges

Hochschulvertrag ins Gesetz aufnehmen!

Mit dem „Hochschulvertrag“ existiert ein bedeutsames Steuerungsinstrument, das im Rahmen der hochschulspezifischen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Land Schleswig-Holstein und den Hoch-

schulen des Landes übergreifende strategische Ziele definiert.² Der Hochschulvertrag ist ein wichtiges Element der Steuerung, der generelle Rahmenbedingungen schafft, die Ziele des Landes verdeutlicht und Planungssicherheit für das Hochschulsystem als Ganzes ermöglicht. Er bildet – zumindest aus der Außenwahrnehmung des CHE – eine wesentliche Ausgangsbasis für die Strategieentwicklung der Hochschulen, die sich anschließend in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen widerspiegeln. Im Hochschulgesetz findet der Hochschulvertrag jedoch bislang keine Erwähnung. Sollte dieses Instrument weiter eingesetzt werden, sollte der **Hochschulvertrag explizit ins Gesetz aufgenommen** werden (etwa in § 11?). Dabei soll seine übergreifende Funktion

² Vgl. <https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/H/hochschulreform/hochschulvertrag>.

verdeutlicht werden und der Bezug der einzelnen Instrumente zueinander klar gefasst werden.

Wechselspiel von STEP und ZLV autonomieorientiert ausbalancieren!

Nach § 10 dient der **Struktur- und Entwicklungsplan** der Konkretisierung der mit dem Ministerium abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen. Aus Sicht des CHE sollte allerdings die hochschulinterne Entwicklungsplanung den Zielvereinbarungen vorgelagert werden; sie bilden eigentlich die Grundlage der Vereinbarungsprozesse.

Selbstverständlich ist das Wechselspiel zwischen Hochschulentwicklungsplanung und Zielvereinbarung ein immer wiederkehrendes, so dass man trefflich darüber streiten könnte, ob Henne oder Ei zuerst da waren. Jedoch ist § 12, der die Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschulen regelt, bereits auf Eigenverantwortung der Hochschulen hin konzipiert worden, so dass die Inkonsistenz in § 10 (der Nebensatz, dass die STEP die ZLV „konkretisiert“) durchaus stört. Ein möglicherweise salomonisch ausgleichender Ansatz ist der aus dem Berliner Hochschulgesetz. In § 2b Abs. 4 heißt es dort: „Der Struktur- und Entwicklungsplan ist regelmäßig fortzuschreiben und bei wesentlichen Änderungen, insbesondere nach Abschluss neuer Hochschulverträge, anzupassen. Im Entwurf sollen die Struktur- und Entwicklungspläne zu Beginn von Hochschulvertragsverhandlungen vorliegen.“

Promotionen an HAW ohne Universitäten ermöglichen!

Das Hochschulrecht des Landes Schleswig-Holstein eröffnet seit einigen Jahren in § 54a die Möglichkeit, ein hochschulübergreifendes Promotionskolleg von Universitäten und HAW zu gründen, dem das Promotionsrecht verliehen werden kann. Dem Promotionskolleg Schleswig-Holstein (PKSH) wurde im Januar 2025 das Promotionsrecht verliehen. Das ist gut und sinnvoll: Ein Promotionsrecht würdigt die Entwicklungen der HAW der letzten Jahre und stärkt den Hochschultyp, der derzeit weiter an Bedeutung gewinnt.

Grundsätzlich existieren bei den Ländern, die bislang HAW ein eigenes Promotionsrecht einräumen, zwei Grundmodelle: das Promotionsrecht für ein landesweites Promotionskolleg (das Promotionsrecht wird einem hochschulübergreifenden Verbund von Hochschulen verliehen) bzw. ein eigenständiges selektives Promotionsrecht für einzelne HAW. Das Land SH hat sich für die erstgenannte Variante entschieden, jedoch mit einer Besonderheit: Das praktizierte Modell setzt weiter die Mitwirkung der Universitäten voraus. Das Schleswig-Holsteinische Modell behebt damit zwar wesentliche Grundprobleme einer kooperativen Promotion (fehlende Augenhöhe: die Universität allein bleibt „Herrin des Verfahrens“, auch wenn der oder die Hauptbetreuer*in oft an der HAW sitzt). HAW sind jedoch weiter angewiesen auf kooperationswillige Universitäts-Betreuer*innen und befinden sich weiter in einer

gewissen Bittsteller-Rolle. Die aktuelle Regelung unterstellt zudem, dass HAW allein nicht ausreichend für entsprechende wissenschaftliche Qualität bürgen können.

Auch wenn die aktuelle Praxis derzeit möglicherweise problemlos funktioniert, sollte hier eine Regelung gefunden werden, die HAW auf Dauer komplett eigenständig agieren lässt. HAW sollten uneingeschränkt in der Lage sein, in ihrem spezifischen Stil Promotionen zu gestalten (etwa geprägt von Anwendungs- und Praxisbezug; auch die außerakademische Karriere mit im Blick, berufsbegleitende Promotion...). Auch Transfer, Innovation, regionale Verankerung und Durchlässigkeit im Bildungssystem (neue Potenziale für Promovierende: first generation students, Studierende ohne Abitur) sind positiv konnotierte Kernelemente der HAW-Identität, die auch im dritten Zyklus eine prägende Rolle spielen können und sollten. Eine Verleihung des Promotionsrechts „nach evaluations- und qualitätsgeleiteten Kriterien“ (§ 54 a Abs. 2) reicht völlig aus, zumal es für HAW-„eigene“ Fächer an Universitäten kaum passende Bezugsfächer gibt (etwa akademisierte Gesundheitsberufe; Soziale Arbeit). Eine HAW-Promotion ist gleichwertig, aber andersartig.

Das Promotionskolleg ist gerade erst unter Mitwirkung der Universitäten Kiel, Flensburg und Lübeck entstanden. Es wäre realitätsfremd und auch nicht sachgemäß, diese an sich begrüßenswerte Zusammenarbeit gleich wieder in Frage zu stellen. Wohl aber sollte der Zwang zur Mitwirkung universitärer Betreuer*innen in § 54a Abs. 3 abgeschafft werden. Aus Sicht des CHE wäre es ratsam, die HAW konsequent **aus der Abhängigkeit von kooperationswilligen Universitäten zu lösen** und eine Kooperation mit einer Universität (bzw. universitären Betreuer*innen) natürlich weiter zu ermöglichen, aber nicht als notwendig vorauszusetzen. Nordrhein-Westfalen ist diesen Schritt auch gegangen: seit einer externen Begutachtung durch den Wissenschaftsrat sind 2022 eigenständige HAW-Promotionsverfahren am Promotionskolleg des Landes möglich – mit der Offenheit für eine universitäre Beteiligung universitärer Betreuer*innen: <https://www.pknrw.de/> bzw.

<https://www.pknrw.de/pknrw/aufnahme-und-mitwirkung>.

Impressum

Herausgeber

CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh

Autor*innen

Ulrich Müller, Mitglied der Geschäftsleitung (verantwortlich)
Dr. Isabel Roessler, Senior Projektmanagerin
Dr. Sigrun Nickel, Leiterin Hochschulforschung

Kontakt

Telefon: +49 (0) 5241 97 61 0
E-Mail: info@che.de
Internet: www.che.de

**Das CHE ist ein führender Think Tank für die Hochschul-
landschaft mit mehr als 30 Jahren Erfahrung.**

**Ein großer Teil unserer Arbeit besteht aus angewandter
Forschung auf Grundlage von empirischen Analysen und
der Erarbeitung skalierbarer good practices.**

**Unser agiler Ansatz folgt dem Prinzip „Evidenz schaffen
– Lösungen identifizieren – Zuversicht verbreiten“.**