

FH Westküste · Fritz-Thiedemann-Ring 20 · 25746 Heide

Per E-Mail an:
bildungsausschuss@landtag.ltsh.de

Ansprechpartner: Prof. Dr. Katja Kuhn
Abteilung: Präsidium
Telefon: 0481 8555 105
Telefax: 0481 8555 101
E-Mail: kuhn@fh-westkueste.de
Internet: www.fh-westkueste.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/6444

Datum: 18. Oktober 2021

Stellungnahme zur Novellierung des Gesetzes über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Fachhochschule Westküste (FH Westküste) dankt dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur für die Möglichkeit einer Anhörung im Rahmen der Novellierung des Gesetzes über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG), und möchte in diesem Zusammenhang nachstehende Stellungnahme abgeben.

Die FH Westküste begrüßt und unterstützt grundsätzlich eine Novellierung des HSG, und sieht im aktuell vorliegenden Entwurf bereits überwiegend positive Akzente und Neuerungen, um die rechtlichen Rahmenbedingungen an die dynamischen Entwicklungen der Arbeitsrealität der Hochschulen des Landes anzupassen. Die vorliegende Stellungnahme versteht sich daher in der Diskussion ausgewählter Paragraphen und der Kommentierung einzelner Textpassagen vorrangig als konstruktiven Beitrag, diese Anpassung noch zielgenauer umzusetzen.

Den Schwerpunkt dieser Stellungnahme, welcher im Nachfolgenden ausführlicher dargestellt werden soll, bilden die Neuerungen hinsichtlich der grundlegenden Aufgaben der Hochschulen im Sinne des § 3 HSG, welche im vorliegenden Entwurf ganz wesentlich und umfänglich um weitere Inhalte ergänzt, bzw. in ihrer bestehenden Form ausgeweitet werden sollen. Weitere Kommentierungen in tabellarischer Übersicht zu der Synopse mit Stand vom 26.03.2021, die aus verschiedenen Bereichen unseres Hauses zusammengetragen wurden und deren Arbeitsfelder unmittelbar betroffen sind, entnehmen Sie zudem gerne der Anlage dieses Schreibens.

Schließlich würden wir an dieser Stelle gerne noch anmerken, dass wir insbesondere auch die Neuregelungen zur Ein- und Zusammensetzung von Hochschulgremien (bspw. erweiterter Senat oder der Findungskommission für Präsidentinnen und Präsidenten sowie Kanzlerinnen und Kanzler) als noch nicht ausgereift einschätzen. Eine Ausschreibung sollte durch die Hochschule erfolgen, nicht durch den Senat. Der aktuell beschriebene Weg erscheint uns diesbezüglich zu komplex, so dass wir auch zur Minimierung eines potenziellen Klagerisikos eine Weiterführung des bewährten Verfahrens vorschlagen. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte von Anfang eingebunden werden, um Verfahrenssicherheit zu gewährleisten.

Grundsätzlich sollten sämtliche Gremienstrukturen möglichst schlank gehalten werden, um Verfahrensfehler zu vermeiden und Prozessabläufe zu beschleunigen.

Weiterhin weisen wir mit Blick auf die Unabhängigkeit und Gleichbehandlung beider Ämter darauf hin, dass Rückfallpositionen sowohl für die Präsidentinnen und Präsidenten als auch Kanzlerinnen und Kanzler explizit geregelt sein sollten. Analog zur geforderten Professionalisierung der akademischen Selbstverwaltung und der daraus resultierenden Verantwortung ist eine marktangemessene Besoldung unter Einhaltung des Abstandgebotes nach unserem Dafürhalten unverzichtbar.

Ebenso wäre auch die Regelung zur Wiederwahl der Kanzlerinnen und Kanzler analog zu der Wahl der Präsidentinnen und Präsidenten (§23 (5)) – und in beiden Fällen mit einfacher Mehrheit – wünschenswert. Eine generelle Begrenzung auf zwei, ggf. maximal drei Amtszeiten für das jeweilige Amt erscheint mit Blick auf die strategische Entwicklung der schleswig-holsteinischen Hochschullandschaft sinnvoll.

Zu den maßgeblichen Änderungen des § 3 – Aufgaben aller Hochschulen im Entwurf zur Neufassung des HSG

Die FH Westküste sieht sich bei der Erfüllung ihrer originären Aufgaben bereits heute sehr gut aufgestellt. Ein Zuwachs an selbstverantwortlich zu erfüllenden Aufgaben und zu erreichenden Zielen birgt jedoch letzten Endes auch immer ein wirtschaftliches Risiko.

Von den neu definierten Aufgabenfeldern des § 3 sowie deren angedachter Ausdehnung seien im Folgenden insbesondere genannt und eingeordnet:

1. Eine verstärkte Förderung des Wissens- und Technologietransfers, der Umsetzung und der Nutzung von Forschungs- und Entwicklungsergebnissen

Forschung und Transfer sind profilbildend für die FH Westküste, und sie bekennt sich nicht zuletzt durch ihre Forschungs- und Transferstrategie dazu, eine forschende Fachhochschule zu sein. Die anwendungsorientierten Forschungsaktivitäten der FH Westküste unterstützen dabei durch Wissens- und Technologietransfer sowie durch konkrete Kooperationsprojekte Institutionen und Unternehmen der gesamten Region Westküste. Dabei nimmt die Kooperation der FH Westküste mit der regionalen Wirtschaft und Gesellschaft eine zentrale und stets gegenseitig stimulierende Bedeutung ein.

Die Fachhochschule begrüßt daher eine verstärkte Förderung des Wissens- und Technologietransfers ausdrücklich. Allerdings benötigen Forschung und Transfer eine geeignete und fortlaufend zu pflegende Infrastruktur. Hierzu gehören vor allem eine ausreichende Ausstattung mit Sachmitteln, Informationsressourcen sowie eine angemessene Personal- und Raumausstattung.

2. Bildung für nachhaltige Entwicklung wird Querschnittsthema in Forschung, Lehre und Transfer. Ermöglichung des Erwerbs von Kenntnissen und Kompetenzen für den Wandel zu einer nachhaltigen Gesellschaft

Die FH Westküste ist in ihrer gesamten Struktur, von Forschung und Lehre bis hin zu ihren privaten und öffentlichen Mitglieds- und Partnerschaften von dem Querschnittsthema der Nachhaltigkeit durchzogen. Zudem sieht sie es als selbstverständlich an, den Nachhaltigkeitsgedanken sowohl unter den Studierenden als auch in der Gesellschaft insgesamt zu fördern. So ist die FH Westküste beispielsweise seit 2017 die erste Fairtrade-Hochschule Schleswig-Holsteins und Mitglied im durch das BMBF geförderten Nachhaltigkeitsprojekt HOCH^N. Im Bereich der Lehre ist das Thema Nachhaltigkeit in weit über 30 Modulen verschiedener Studiengänge verankert, und diverse Green-Energy-Themen stehen dabei für die Verknüpfung von Lehre und Forschung. Neben der durchgängigen Nachhaltigkeits-Thematik im Deutschen Institut für Tourismus Forschung (DITF) verfügt die FH Westküste vor allem mit den Energiewendeprojekten QUARREE100, CAMPUS100 sowie dem kürzlich im Rahmen der Innovationsallianz „NEW 4.0“ gegründeten Reallabor FHW100 im Bereich der Wasserstofftechnologien über internationale Leuchtturm-Projekte im Hinblick auf angewandte und praxisnahe Erkenntnisse für nachhaltige Wertschöpfungsketten im Energiebereich.

3. Ähnlich verhält es sich beim Vorschlag zur verstärkten Förderung der beruflichen Selbstständigkeit, insbesondere Unternehmensgründungen durch Bereitstellung von Infrastruktur und Möglichkeit von Beurlaubungen Studierender.

Die FH Westküste hat zwar mit ihrem Start-Up Center am Fachbereich Wirtschaft und dem Kontakt zum Centrum für angewandte Technologien (CAT) in Meldorf erste Strukturen geschaffen. Für eine weiter verstärkte Förderung oder gar der Einrichtung eines eigenen Gründerzentrums fehlen schlicht die personellen und räumlichen Ressourcen.

4. Verstärkte Förderung der Digitalisierung und Ermöglichung des Erwerbs von Kenntnissen und Kompetenzen für den digitalen Wandel

Die FH Westküste fühlt sich dem Aufbau und der Förderung von Kompetenzen für den digitalen Wandel tief verpflichtet. So wurde das Thema Digitalisierung unlängst im Rahmen des derzeit laufenden Hochschulstrategieprozesses an der FH Westküste von einem horizontalen Entwicklungsfeld als nunmehr Haupthandlungsfeld für das kommende Jahrzehnt identifiziert. In der Lehre erreicht das Thema ebenfalls einen hohen Querschnittswert, und manifestiert sich zudem seit 2019 vor allen Dingen im Masterstudiengang „Digitale Wirtschaft“.

Daneben hat die Digitalisierung in Pandemiezeiten wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen auch an den Hochschulen noch mal einen enormen Schub erfahren. Von der FH Westküste wurde dabei ein Pensum abgefordert, das nur durch das Miteinander aller Hochschulangehörigen und einen über die Maße hohen Einsatz leistbar war. Die Umsetzung digitaler Veranstaltungen und Angebote war und ist sehr ressourcenintensiv (Zeit, Personal, Finanzen). Es entsteht durch die Mehraufwände an Zeit mit gleichbleibendem Personalschlüssel eine signifikante Arbeitsverdichtung, was auf Dauer auch Folgen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gesundheit der Mitarbeitenden insgesamt nach sich ziehen könnte.

Ein Großteil der ad hoc Digitalisierung des vergangenen Jahres ist sicher nicht vergebens umgesetzt worden, und kann durchaus als kompetenzbildend in die Post-Coronazeit hinübergerettet werden. Es ist jedoch wie beim großen Themenfeld der Nachhaltigkeit auch hier auf Sicht ein erhöhter Personalbedarf vor allem in der Lehre absehbar.

Konklusion

Auch über die oben aufgeführten Aufgabenfelder hinaus ist die FH Westküste hinsichtlich der neuen Schwerpunkte des § 3 im Entwurf zur Neufassung des HSG bereits frühzeitig aktiv geworden. So wurde beispielsweise mit Beginn der Pandemie das Weiterbildungsangebot neben der Lehre auch für ein professionelles Hochschulmanagement durch das Qualitätsmanagement noch einmal deutlich erhöht. Daneben wurde im Zuge der Verabschiedung eines „Rahmenkodex Gute Beschäftigungsbedingungen“ eine Antidiskriminierungsstelle bei der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet, um jeglicher Form der Diskriminierung und sexualisierter Gewalt präventiv und aufklärend entgegen zu stehen. Es bleibt aber dabei, dass die zunehmende Diversität und Quantität der Aufgaben in den einzelnen Bereichen immer auch einen Mehraufwand an Zeit und finanzieller Ressourcen mit sich führt.

Als jüngste und innovative Hochschule des Landes Schleswig-Holstein gehört es zum erklärten Selbstverständnis der FH Westküste, stets die breiten öffentlichen Diskurse nicht bloß aufzunehmen, sondern darüber hinaus einen aktiven Beitrag bei deren Identifizierung, Förderung und gesellschaftlichen Umsetzung zu leisten. Diesen im Obenstehenden kurz skizzierten proaktiven und ergebnisorientierten Pioniergeist bei gesellschaftlichen Zukunftsthemen gilt es unbedingt zu bewahren und zu unterstützen.

Die neuen Schwerpunkte des § 3 im Entwurf zur Neufassung des HSG binden in Lehre und Forschung enorme Ressourcen; eine weitere Durchdringung der vielfältigen Querschnittsthemen bei gleichbleibendem Personalschlüssel und unveränderter Lehrverpflichtungsverordnung (§ 6 der LVVO) stellen die Hochschule vor sehr große Herausforderungen. Auch im Verwaltungsbereich könnte aus unserer Sicht ein erhöhter Personalbedarf entstehen, sollte sich durch die gesetzliche Neufassung zukünftig ergeben, dass beispielsweise für das unter Punkt 2 angeführte große Aufgabenfeld der Nachhaltigkeit eine Beauftragte / ein Beauftragter zur zentralen Koordination installiert werden muss.

Es wäre sehr wünschenswert, wenn im Zuge der Neufassung des HSG und den damit einhergehenden Ausweitungen um zweifelsohne wichtige und zukunftsorientierte Aufgabenfelder gleichzeitig die Chance ergriffen würde, den Hochschulen die notwendigen zusätzlichen Ressourcen an die Hand zu geben, die sie zur Erfüllung und Verstetigung Ihrer Aufgaben und Ziele benötigen.

Mit freundlichen Grüßen,



Prof. Dr. Katja Kuhn

Anlage:

Tabellarische Kommentierung zur HSG Novelle_FH Westküste

Anlage 1 – Ergänzungen und Kommentierung der FH Westküste

Vorschlag in der Synopse Hochschulgesetz Novelle 2021 mit Stand vom 26. März 2021 (Neuerungen in rot)	Konkrete Änderungs- und Ergänzungsvorschläge (in blau unterlegt)	Kommentierungen, Fragen und Anmerkungen (in kursiv)
<p>§ 3</p> <p>(1) Die Hochschulen dienen entsprechend ihrer Aufgabenstellung der Pflege und der Entwicklung der Wissenschaften und der Künste durch Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat. Sie bereiten auf berufliche Tätigkeiten und Aufgaben im In- und Ausland vor, bei denen die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden oder die Fähigkeit zu künstlerischer Gestaltung erforderlich oder nützlich ist, und vermitteln die dementsprechenden Kompetenzen. <i>Sie kooperieren bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben untereinander und mit anderen Forschungs- und Bildungseinrichtungen. Das Ministerium regelt durch Rechtsverordnung, bei welcher Art von Leistungen im Bereich der Kooperationen nach Satz 3 die Hochschulen ausschließlich mit juristischen Personen des öffentlichen Rechts kooperieren dürfen. Die nach der Rechtsverordnung zu erbringenden Tätigkeiten dürfen nur bei dem jeweiligen Kooperationspartner oder den jeweiligen Kooperationspartnern nachgefragt werden. Die Einzelheiten regeln die Hochschulen und ihre öffentlich-rechtlichen Kooperationspartner durch öffentlich-rechtliche Vereinbarung. Die Hochschulen fördern die internationale Zusammenarbeit im Hochschulbereich und den Austausch zwischen deutschen und ausländischen Hochschulen.</i></p> <p>(2) Die Hochschulen fördern die Kommunikation wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Gesellschaft hinein sowie die Umsetzung und die Nutzung ihrer Forschungs- und Entwicklungsergebnisse in der Praxis.</p>	<p>§ 3</p> <p>(2) Die Hochschulen fördern die Kommunikation wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Gesellschaft hinein sowie die Umsetzung und die Nutzung ihrer Forschungs- und Entwicklungsergebnisse in der Praxis.</p>	<p><i>Bezieht sich auf "Kooperationspartner" wie z.B. GMSH. Wo kommt hier die Notwendigkeit der "wirtschaftlichen" Vergleichbarkeit dieser Partner vs. der freien Wirtschaft?</i></p>

<p>Zu den Aufgaben der Hochschulen zählt der Wissens- und Technologietransfer.</p> <p>Im Rahmen ihrer Aufgaben können sie mit Zustimmung des Ministeriums nicht rechtsfähige Anstalten gründen, sich an Unternehmen beteiligen oder eigene Unternehmen gründen.</p> <p>Auf privatrechtliche Beteiligungen der Hochschulen finden die §§ 65 bis 69 der Landeshaushaltsordnung Anwendung.</p> <p>(3) Die Hochschulen fördern zum Zwecke des Wissens- und Technologietransfers die berufliche Selbstständigkeit, insbesondere Unternehmensgründungen, ihrer Studierenden und befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Absolventinnen, Absolventen und ehemaligen Beschäftigten für die Dauer von bis zu drei Jahren, in begründeten Ausnahmefällen bis zu fünf Jahren.</p> <p>Die Förderung kann insbesondere durch die unentgeltliche oder verbilligte Bereitstellung von Räumen, Laboren und IT-Infrastruktur für den Geschäftszweck und Zugangsmöglichkeit zu Hochschulbibliotheken erfolgen.</p> <p>Die Förderung darf die Erfüllung der anderen in diesem Gesetz genannten Aufgaben nicht beeinträchtigen. Dies gilt in besonderem Maße für Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung. Auf Antrag können Studierende zum Zwecke der</p>	<p>Zu den Aufgaben der Hochschulen zählt der Wissens- und Technologietransfer.</p> <p>Zu diesem Zweck fördern sie auch die Gründung von Unternehmen durch Mitglieder und Absolventinnen und Absolventen der Hochschule und dürfen zu deren Finanzierung beitragen.</p> <p>Im Rahmen ihrer Aufgaben können sie mit Zustimmung des Ministeriums nicht rechtsfähige Anstalten gründen, sich an Unternehmen beteiligen oder eigene Unternehmen gründen.</p> <p>Auf privatrechtliche Beteiligungen der Hochschulen von mehr als dem Viertel Teil der Anteile finden die §§ 65 bis 69 der Landeshaushaltsordnung Anwendung.</p> <p>Das zuständige Ministerium und der schleswig-holsteinische Landesrechnungshof sind entsprechend § 102 der LHO SH zu unterrichten.</p> <p>(3) Die Hochschulen fördern zum Zwecke des Wissens- und Technologietransfers die berufliche Selbstständigkeit, insbesondere Unternehmensgründungen, ihrer Mitglieder.</p> <p>Die Förderung kann insbesondere durch die unentgeltliche oder verbilligte Bereitstellung von Infrastruktur, insbesondere Geräte, Labore, Räume und IT-Infrastruktur für den Geschäftszweck und Zugangsmöglichkeiten zu Hochschulbibliothek erfolgen.</p> <p>Die Förderung darf die Erfüllung der anderen in diesem Gesetz genannten Aufgaben nicht beeinträchtigen. Dies gilt in besonderem Maße für Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung. Auf Antrag können Studierende zum Zwecke der</p>	<p><i>Hat dieser Satz noch einen eigenständigen Regelungsgehalt?</i></p> <p><i>Frage, ob eine solche umfangreiche Förderung insbesondere auch von ehem. Beschäftigten mit dem Beihilferecht vereinbar ist.</i></p>
--	--	--

<p>Gründung eines Unternehmens vom Studium beurlaubt werden.</p> <p>[...]</p> <p>(7) Die Hochschulen fördern durch Forschung, Lehre und Transfer die Digitalisierung. Sie ermöglichen Studierenden im Rahmen ihrer Studiengänge und durch interdisziplinäre Lernangebote über gemeinsame Plattformen und Lernorte den Erwerb von Kenntnissen und Kompetenzen für den digitalen Wandel und tragen dazu bei, die Herausforderungen der Digitalisierung für die gesellschaftlichen Veränderungen zu bewältigen.</p> <p>[...]</p> <p>(9) Die Hochschulen fördern in ihrem Bereich den Sport und die Kultur.</p>	<p>Gründung eines Unternehmens vom Studium beurlaubt werden.</p> <p>[...]</p> <p>(7) Die Hochschulen fördern durch Forschung, Lehre und Transfer die Digitalisierung. Sie ermöglichen Studierenden im Rahmen ihrer Studiengänge und durch interdisziplinäre Lernangebote über gemeinsame Plattformen und Lernorte den Erwerb von Kenntnissen und Kompetenzen für den digitalen Wandel und tragen dazu bei, die Herausforderungen der Digitalisierung für die gesellschaftlichen Veränderungen zu bewältigen.</p> <p>Das Ministerium unterstützt die Hochschulen bei der Digitalisierung ihrer Lehrformate durch eine zeitgemäße Ausgestaltung der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO).</p> <p>[...]</p> <p>(9) Die Hochschulen fördern in ihrem Bereich sofern zutreffend den Sport und die Kultur.</p>	<p><i>Welches sind die Voraussetzungen / Kriterien für die Beurlaubung? Wer entscheidet über den Antrag der Beurlaubung?</i></p> <p><i>Unklarheit zu Umfang und Ausgestaltung dieser Verpflichtung zur Förderung.</i></p>
<p>§ 4</p> <p>(1) Die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule erfüllen die ihnen in Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre obliegenden Aufgaben in der durch Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes verbürgten Freiheit unter Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis. Sie gehen mit der ihnen verbürgten Freiheit verantwortungsvoll um.</p> <p>[...]</p>		<p><i>Unklar, hier sollte zumindest auf eine konkrete Definition einer GWP verwiesen werden (bspw. Leitlinien der DFG)</i></p>
<p>§ 10</p> <p>Das Land, vertreten durch das Ministerium, und die Hochschulen treffen jeweils Ziel- und Leistungsvereinbarungen über Aufgabenwahrnehmung und Entwicklung der Hochschule mit einer Laufzeit von in der Regel fünf Jahren. Innerhalb der Laufzeit einer Ziel- und Leistungsvereinbarung erstellt die</p>		<p><i>Hier besteht konkretisierungsbedarf: Es gibt einen grundsätzlichen 5-Jahresplan. Innerhalb des Zyklus muss es Anpassungsmöglichkeiten geben (z.B. aufgrund von Krisenereignissen wie einer Pandemie). D.h. es sollte eine jährliche Konkretisierung in einem</i></p>

<p>Hochschule einen Struktur- und Entwicklungsplan, in dem sie ihre Aufgaben sowie die mit dem Ministerium abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen konkretisiert. In der Ziel- und Leistungsvereinbarung wird festgelegt, wann der Struktur- und Entwicklungsplan vorgelegt werden muss. Die Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans umfasst in der Regel fünf Jahre. Der Inhalt des Struktur- und Entwicklungsplans und die Erkenntnisse aus seiner Umsetzung fließen in die Verhandlung der nächsten Ziel- und Leistungsvereinbarung ein.</p>		<p><i>kleinen, begrenzten Rahmen geben und zusätzlich den Fünfjahreszyklus, der eine "große strategische Planung" darstellt. Diese längerfristige Planung stellt gewissermaßen die Leitplanken dar. Zeitlich sollte dies mit dem Strukturplan abgeglichen werden, inhaltlich ggf. sogar identisch bzw. aligned bzw. ineinandergreifend. siehe § 12</i></p>
<p>§ 12</p> <p>Der Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule stellt die vorgesehene fachliche, strukturelle, personelle und finanzielle Entwicklung unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Chancengleichheit dar. Die Pläne legen fest:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Schwerpunkte und Weiterentwicklung des Lehrangebots sowie die angestrebte Entwicklung der Studienanfängerplätze und Absolventenzahlen, 2. die Schwerpunkte der Weiterbildung, 3. die Schwerpunkte der Forschung und des Wissens- und Technologietransfers, 4. die angestrebten Drittmittel, 5. die Schwerpunkte der Qualitätsentwicklung und Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung des Studienerfolgs und der Qualität, 6. die bauliche Entwicklungsplanung und die Flächenbedarfsplanung unter Berücksichtigung der Vorbildfunktion des § 4 Absatz 1 Energie- wende- und Klimaschutzgesetzes vom 7. März 2017 (GVOBl. Schl.-H. S. 124), 7. die Weiterentwicklung des Hochschulmanagements und 8. die Planung für die zukünftige Verwendung freierwerdender Professuren. <p>Zur Umsetzung der Aufgaben nach § 3 Absatz 4 enthalten die Struktur- und Entwicklungspläne jeweils einen Gleichstellungsplan.</p>		<p><i>Hier fehlen unserer Ansicht nach die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit, welches oben noch betont wird. Auch hier sollten die Hochschulen eine Entwicklung zeigen.</i></p>

<p>§ 17 [...] (2) Die Amtszeit der Mitglieder der Organe und sonstigen Gremien soll zwei Jahre, die der Studierenden ein Jahr betragen, sofern dieses Gesetz nichts Anderes regelt. Bei Wahlvorschlägen sollen Frauen und Männer zu gleichen Teilen Berücksichtigung finden. Ist bei Ablauf einer Amts- oder Wahlzeit noch kein neues Mitglied bestimmt, so übt das bisherige Mitglied sein Amt oder seine Funktion weiter aus. Das Ende der Amtszeit des nachträglich gewählten Mitglieds bestimmt sich so, als ob es sein Amt rechtzeitig angetreten hätte. Ausgenommen von Satz 3 und 4 sind die Präsidentinnen und Präsidenten sowie die hauptamtlichen Dekaninnen und hauptamtlichen Dekane. [...]</p>		<p><i>Was, wenn eine Gleichverteilung von Vorschlägen für die Dekans-/Präsidentenfunktion nicht realisiert werden kann, bspw. aufgrund einer geschlechtlich unausgeglichen Stellenbesetzung?</i></p>
<p>§ 38 [...] (4) Studierende können nur an einer Hochschule eingeschrieben sein. Abweichend von Satz 1 ist eine Einschreibung an mehreren Hochschulen möglich, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. es sich um einen Studiengang nach § 49 Absatz 9 Satz 1 handelt; die beteiligten Hochschulen treffen in der Kooperationsvereinbarung (§ 49 Absatz 9) Regelungen über den Ausgleich von Aufwendungen, die Verteilung von Einnahmen sowie die Datenermittlung für statistische Erfassungen, die Studierenden werden entsprechend den Anteilen der jeweiligen Hochschule an dem Studiengang statistisch erfasst; oder 2. wenn Studierende zwei Studiengänge unabhängig voneinander an verschiedenen Hochschulen studieren; sie werden an jeder Hochschule für den von ihr angebotenen Studiengang statistisch erfasst. <p>[...]</p>		<p><i>Nr. 2 hebt hier grundsätzlich § 38 Absatz 4 Satz 1 aus, dass Studierende nur an einer Hochschule eingeschrieben sein können. Dann kann dieser Satz eigentlich auch ganz gestrichen werden. Doch was wären die rechtlichen und politischen Konsequenzen einer möglichen Mehrfacheinschreibung? Folgende Fragen gilt es dabei zu klären:</i></p> <p><i>Wie verhält es sich mit BAföG?</i></p> <p><i>Wie sollen Doppelseinschreibungen an unterschiedlichen Hochschulstandorten statistisch bei Ersteinschreibungen erfasst werden? Welche Hochschule bekommt das Geld für diese Studierenden?</i></p> <p><i>Wie sieht es mit dem Semesterbeitrag aus?</i></p>

		<p><i>Wie ist diese Öffnung vereinbar mit der Forderung des Ministeriums, dass die Studierenden ihr Studium in Regelstudienzeit plus 2 Semester abschließen sollen? Dies wird bei einem Doppelstudium kaum zu erreichen sein.</i></p> <p><i>Wie ist es gesellschaftspolitisch zu rechtfertigen, dass ein/e StudentIn sich an zwei Standorten einschreibt und damit einem anderen möglicherweise einen Platz wegnimmt?</i></p> <p><i>Wie ist dies mit dem Vergabeverfahren von Hochschulstart vereinbar, wonach jeder nur eine Zulassung bekommen soll und damit auch nur einen Studienplatz erhält?</i></p>
<p>§ 40 [...] (4) Auf Antrag können Studierende vom Studium beurlaubt werden, wenn ein wichtiger Grund nachgewiesen wird. Zum Zwecke von Unternehmensgründungen können Studierende für ein Semester beurlaubt werden.</p>		<p>Vgl. § 3 (3): Welche Voraussetzungen, wer genehmigt?</p>
<p>§ 47 (1) Die Hochschulen legen die Einteilung des Hochschuljahres, die Vorlesungszeiten, vorlesungsfreien Zeiten und die Prüfungszeiträume selbst fest. Die Hochschulen können eine Einteilung in Trimester oder, angepasst an den internationalen Hochschulkalender, in Herbst- und Frühjahrssemester vorsehen. [...]</p>		<p><i>Inwieweit können Hochschulen überhaupt individuell die Semestereinteilung selbst vornehmen, wenn es gleichzeitig politischer Wille ist, mit einem zentralen Bewerbungsverfahren bereits Standards für den zeitlichen Ablauf zum Start ins 1. Fachsemester zu setzen? Mit anderen Worten ein Semesterbeginn zum 1. August wird schlichtweg nicht möglich sein, da dann noch die Koordinierungsverfahren des DoSV laufen. Darüber hinaus wird ein Hochschulwechsel oder Studienplatztausch bei individualisierten Semesterzeiten nicht mehr möglich sein. Hier wäre doch eher die Forderung nach einheitlichen Vorlesungs- und Semesterzeiten zu stellen als nach Individualisierung.</i></p> <p><i>Und wenn es die Hochschulen schließlich selber festlegen, wer oder welches Gremium beschließt?</i></p>

§ 49

[...]

(3) Studiengänge sind in lernergebnisorientierte Module zu gliedern. Für ein Modul werden Leistungspunkte nach einem europäischen Leistungspunktesystem gewährt, wenn die in der Prüfungsordnung vorgesehenen Leistungen nachgewiesen werden. Die Vergabe von Leistungspunkten setzt nicht zwingend eine Prüfung, sondern den erfolgreichen Abschluss des jeweiligen Moduls voraus. Soll eine Prüfung abgenommen werden, sieht die Prüfungsordnung in der Regel nur eine Prüfung je Modul vor. Modulkataloge sind in geeigneter Form zu veröffentlichen.

[...]

(6) Der Zugang zu einem Masterstudium kann befristet für zwei Semester, im Fall eines zweisemestrigen Masterstudiums für ein Semester, auch dann gewährt werden, wenn der erste Hochschulabschluss wegen des Fehlens einzelner Prüfungsleistungen noch nicht vorliegt, aber aufgrund des bisherigen Studienverlaufs und der bisher erbrachten Prüfungsleistungen zu erwarten ist, dass der Abschluss rechtzeitig bis zum Ende der Frist zu erwarten ist. Wird für den ersten Hochschulabschluss eine Mindestnote gefordert, ist die aus den bisher erbrachten Prüfungsleistungen ermittelte Durchschnittsnote maßgeblich. Die vorläufige Einschreibung erlischt, wenn der erfolgreiche erste Hochschulabschluss nicht fristgemäß nachgewiesen wurde.

§ 49

[...]

(3) Studiengänge sind in lernergebnisorientierte Module zu gliedern. Für ein Modul werden Leistungspunkte nach einem europäischen Leistungspunktesystem gewährt, wenn die in der Prüfungsordnung vorgesehenen Leistungen nachgewiesen werden. Die Vergabe von Leistungspunkten setzt nicht zwingend eine Prüfung, sondern den erfolgreichen Abschluss des jeweiligen Moduls voraus. Soll eine Prüfung abgenommen werden, sieht die Prüfungsordnung in der Regel nur eine Prüfung je Modul vor. Davon unberührt kann die eine Prüfung je Modul mit entsprechend anteiliger Berücksichtigung von Zeit- und Arbeitsaufwand für die Studierenden durch semesterbegleitende Teilaufgaben (Hausarbeiten, Laborpraktika) ersetzt werden. Modulkataloge sind in geeigneter Form zu veröffentlichen.

Die grundsätzliche Einführung einer Übergangsfrist zwischen Bachelor und Master von 2 Semestern wirft folgende Probleme und rechtliche Fragen auf:

Problem der sogenannten vorläufigen Einschreibung – wie werden diese rechtssicher dargestellt bzw. was für einen Status haben diese Studierenden?

Wie gehen diese Studierende in die Statistik ein bzw. werden die überhaupt gemeldet?

Was passiert, wenn ein Studierender in der Bachelorprüfung durchfällt? Werden dann bereits bestandene Masterprüfungen aberkannt? Bekommen sie Rentenzeiten? Wie erfolgt die Exmatrikulation, rückwirkend?

Darüber hinaus gibt es technische Schwierigkeit der Nachverfolgung, denn alle Studierende, die sich in diesem „Übergang“ befinden, sind Einzelfälle und Einzelprüfvermerke. Was passiert, wenn einem ein Fall

		<p><i>unterläuft und derjenige den Master erfolgreich abschließt aber seinen Bachelor noch gar nicht abgeschlossen hat?</i></p> <p><i>Kurzum, für die Umsetzung dieser Maßnahme fehlt der rechtliche Rahmen.</i></p>
<p>§ 55 [...] (2) Mit der Habilitation werden die Lehrbefähigung zuerkannt und das Recht verliehen, dem Grad einer Doktorin oder eines Doktors den Zusatz „habilitata“ oder „habilitatus“ (abgekürzt „habil“) anzufügen. Die im Ausland Promovierten erhalten den inländischen Grad einer Doktorin oder eines Doktors mit dem Zusatz „habilitata“ oder „habilitatus“. Die Abkürzung lautet „habil.“. (abgekürzt „habil“). Die nicht promovierten Habilitierten erhalten den akademischen Grad „Dr. habil.“.</p>		<p><i>Warum? Regelung nicht nachvollziehbar</i></p>
<p>§ 62 [...] (3) [...] In dem Berufungsausschuss sollen Frauen zu mindestens 40 Prozent vertreten sein, davon mindestens die Hälfte Hochschullehrerinnen. Dem Berufungsausschuss können auch Mitglieder anderer Fachbereiche oder Hochschulen des In- und Auslands, nach § 35 angegliederter Einrichtungen oder anderer wissenschaftlicher Einrichtungen sowie andere Personen, insbesondere eine Expertin oder ein Experte aus dem für das Forschungsfeld relevanten gesellschaftlichen Bereich, dem Berufungsausschuss angehören. Mindestens eine Hochschullehrerin o- der ein Hochschullehrer soll einem anderen Fachbereich oder einer anderen Hochschule angehören. Soll die oder der zu Berufende an einer angegliederten Einrichtung tätig sein, die für die Professur überwiegend die erforderlichen Mittel zur Verfügung stellt, wird der Berufungsausschuss zur Hälfte mit Mitgliedern der Einrichtung besetzt. Die Parität bezieht sich auf die Gesamtzahl der Mitglieder der Berufungskommission. [...]</p>		<p><i>Was passiert, wenn die 40% Frauenanteil, bzw. HS-Lehrerinnen nicht gewährleistet werden kann, siehe Situation im FBT?</i></p>

<p>§ 62a [...] (2) Auf eine Tenure-Track-Professur können Bewerberinnen und Bewerber der eigenen Hochschule nur berufen werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Für das Berufungsverfahren findet § 62 Absatz 4 Satz 3 sowie § 62 Absatz 5 Satz 1, Satz 2 2. Halbsatz, Satz 3 und 4 entsprechende Anwendung.</p>		<p>Hier sollten die drei Jahre analog der normalen Professur gelten. Zudem: außerhalb der Hochschule bzw. mit der Hochschule verbundene Organisationen oder Unternehmen.</p>
<p>§ 64 [...] (5) [...] Ergänzend zu Satz 7 Nummer 1 soll das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auf Antrag der Beamtin oder des Beamten bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre je betreutem Kind verlängert werden, längstens jedoch um vier Jahre, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Verlängerung notwendig ist zur Erreichung der wissenschaftlichen Qualifikation. Die Sätze 7 und 8 gelten auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor. In den Fällen des Satzes 7 Nummer 2 darf die Verlängerung insgesamt die Dauer von einem Jahr nicht überschreiten. Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Landes mit Zustimmung ihres oder seines Dienstherrn zur Juniorprofessorin oder zum Juniorprofessor ernannt, ist sie oder er für die Dauer des Dienstverhältnisses als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor unter Fortfall der Dienstbezüge zu beurlauben; im Falle eines vorherigen privatrechtlichen Dienstverhältnisses ist ihr oder ihm Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren. § 9 Absatz 5 des Landesbeamtengesetzes findet keine Anwendung, sofern die oder der Beschäftigte einen Antrag auf Beurlaubung aus ihrem oder seinem privatrechtlichen Dienstverhältnis gestellt hat. [...]</p>	<p>§ 64 [...] (5) [...] Ergänzend zu Satz 7 Nummer 1 soll das Beamtenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auf Antrag der Beamtin oder des Beamten bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre je betreutem Kind verlängert werden, längstens jedoch um vier Jahre, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Verlängerung notwendig ist zur Erreichung der wissenschaftlichen, didaktischen und persönlichen Qualifikation. Die Sätze 7 und 8 gelten auch für eine erneute Einstellung als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor. In den Fällen des Satzes 7 Nummer 2 darf die Verlängerung insgesamt die Dauer von einem Jahr nicht überschreiten. Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter des Landes mit Zustimmung ihres oder seines Dienstherrn zur Juniorprofessorin oder zum Juniorprofessor ernannt, ist sie oder er für die Dauer des Dienstverhältnisses als Juniorprofessorin oder Juniorprofessor unter Fortfall der Dienstbezüge zu beurlauben; im Falle eines vorherigen privatrechtlichen Dienstverhältnisses ist ihr oder ihm Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren. § 9 Absatz 5 des Landesbeamtengesetzes findet keine Anwendung, sofern die oder der Beschäftigte einen Antrag auf Beurlaubung aus ihrem oder seinem privatrechtlichen Dienstverhältnis gestellt hat. [...]</p>	
<p>§ 68 [...]</p>	<p>§ 68 [...]</p>	

(4) Die Hochschule beschäftigt die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet oder unbefristet im Beamtenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis. Sie sollen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt werden (halbe Stelle). **In den Fällen des Absatzes 3, 1. Alternative erhalten sie für die Qualifizierung** mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit. Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein. Wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Beschäftigungsverhältnis aus den Globalzuweisungen finanziert wird und deren Aufgabe auch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (§ 61 Absatz 2) oder zusätzlicher künstlerischer Leistungen ist, **ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit zu gewähren. Werden sie in einem beamtenrechtlichen Dienstverhältnis auf Zeit beschäftigt, kann dieses** mit ihrer Zustimmung um die erforderliche Zeit nach Maßgabe des § 120 Absatz 1 Landesbeamtengesetz verlängert **werden**, wenn die bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen erbringen werden. **Werden sie in einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt, gelten für die Verlängerung die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes § 64** bleibt unberührt.
[...]

(4) Die Hochschule beschäftigt die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet oder unbefristet im Beamtenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis. Sie sollen mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt werden (halbe Stelle). In den Fällen des Absatzes 3, 1. Alternative erhalten sie für die Qualifizierung mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit. Die ihnen übertragenen Aufgaben sollen zugleich der angestrebten Qualifikation förderlich sein. Wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Beschäftigungsverhältnis aus den Globalzuweisungen finanziert wird und deren Aufgabe auch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (§ 61 Absatz 2) oder zusätzlicher künstlerischer Leistungen ist, **kann ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit gewährt werden.** Werden sie in einem beamtenrechtlichen Dienstverhältnis auf Zeit beschäftigt, kann dieses mit ihrer Zustimmung um die erforderliche Zeit nach Maßgabe des § 120 Absatz 1 Landesbeamtengesetz verlängert werden, wenn die bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen erbringen werden. Werden sie in einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt, gelten für die Verlängerung die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes § 64 bleibt unberührt.
[...]