

An den Vorsitzenden des Bildungsausschusses
Peer Knöfler

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/6449

**Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbandes
- Landesverband Schleswig-Holstein - (DHV)
zum**

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes
und des Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck
(Gesetzentwurf der Landesregierung – Drucksache 19/3186)
Stand: September 2021**

A. Allgemeines

Der Deutsche Hochschulverband – Landesverband Schleswig-Holstein - (DHV) begrüßt viele der in der Gesetzesnovellierung vorgenommenen Einzelregelungen, insbesondere insoweit damit eine Stärkung der Hochschulautonomie verfolgt wird. Zu unterstützen ist die Zielsetzung der Novellierung auch dahingehend, dass durch die eingeführten Neuerungen die Wettbewerbsfähigkeit des Hochschulstandortes Schleswig-Holstein weiter gestärkt werden soll. Zu begrüßen sind außerdem die Regelungen, die durch eine zwischenzeitlich geänderte Rechtsprechung namentlich im Bereich der Programmakkreditierung oder auch im Bereich des Umsatzsteuerrechts geboten erscheinen. Zum Teil sind die vorgeschlagenen Regelungen aus Sicht des DHV allerdings ungeeignet, um den legitimen Anliegen des Gesetzgebers sinnvolle Rechnung zu tragen.

B. Im Einzelnen

zu Art. 1 (Änderung des Hochschulgesetzes)

zu Nr. 3 (§ 3)

Der DHV hält es zunächst für sinnvoll und richtig, die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Kooperationsmöglichkeiten dahingehend nachzuschärfen, dass den geänderten Vorgaben des Steueränderungsgesetzes aus 2015 Rechnung getragen wird. Auch die Betonung des Wissenstransfers in die Gesellschaft und die Förderung beruflicher Selbständigkeit von Studierenden sowie Beschäftigten wird prinzipiell unterstützt. Was die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Abs. 4 angeht, so besteht nach Untersuchungen des DHV insbesondere ein Gender-Pay-Gap zu Lasten von Frauen (s. zuletzt <https://www.forschung-und-lehre.de/differenz-bei-realer-w-besoldung-steigt-3338/>). Gemäß seiner Resolution aus 2/2020 (Geschlechterunterschiedliche Vergütung in der Wissenschaft (<https://www.hochschulverband.de/positionen/presse/resolutionen/geschlechterunterschiedliche-verguetung-in-der-wissenschaft>)) schlägt der DHV daher vor, dass die Hochschulen zur Vorlage eines *Vergütungsberichts* verpflichtet werden. Zudem fordert der DHV die Länder auf, im jeweiligen Hochschulgesetz als Aufgabe für die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen (hier § 27) explizit eine Hinwirkungspflicht zu verankern, eine Besoldungsgleichheit von männlichen und weiblichen Beschäftigten mit Aufgaben innerhalb und außerhalb von Forschung und Lehre zu erzielen.

zu Nr. 9 (§ 13)

Es ist aus Sicht des DHV folgerichtig, um dem materiellen Hochschullehrerbegriff gerecht zu werden, wenn außerplanmäßige Professorinnen und Professoren, soweit diese hauptberuflich tätig sind und überwiegend Aufgaben einer Professur wahrnehmen, der Gruppe der Mitglieder der Hochschule zugerechnet werden. Selbiges müsste allerdings auch für an der Hochschule entsprechend beschäftigte Privatdozentinnen und Privatdozenten gelten. Ferner dürften die neu eingeführten Gastprofessorinnen und Gastprofessoren ebenfalls hier einzuordnen sein, sofern sie hauptberuflich an der Hochschule tätig werden. Die neu eingeführten Gastprofessorinnen und Gastprofessoren sind mitgliedschaftsrechtlich bislang im Übrigen überhaupt nicht erfasst.

zu Nr. 11 (§16)

Der DHV begrüßt es zunächst, dass mit dem Gesetzentwurf eine Grundlage für ein rechtssicheres Tätigwerden der Gremien in digitaler Form auch im Hochschulbereich gewährleistet werden soll. Dies ist angesichts der COVID-19-Pandemie ein sinnvolles Mittel, um die Arbeit der Hochschulgremien zu erleichtern und rechtlich zu fundieren. Insofern ist die gesetzliche Verankerung der Möglichkeit, per digitaler Medien

an Sitzungen teilzunehmen und Beschlussfassungen im Rahmen gesicherter elektronischer Verfahren durchführen zu können, prinzipiell zu begrüßen. Kritisch beurteilt der DHV allerdings, dass diese Erleichterungen der Gremienarbeit nicht zeitlich befristet bzw. auf Ausnahmefälle beschränkt werden sollen. Auch die Gesetzesbegründung bleibt an dieser Stelle dünn. So bleibt unklar, wann in dringenden Angelegenheiten Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können. Bei einer unkonditionierten und unbegrenzten Etablierung von vereinfachten Beschlussfassungsmöglichkeiten alternativ zu Präsenzsitzungen sieht der DHV die Gefahr, dass entsprechende Erleichterungen in Nach-Coronazeiten zu einer Aushöhlung der auf offenen Diskurs und Partizipation angelegten Gremiensitzungen führen könnten. Dies gilt insbesondere dort, wo ansonsten hochschulöffentlich abzuhaltenden Gremiensitzungen betroffen sind. Hier bleibt der Gesetzentwurf eine Antwort auf die Frage schuldig, wie unter Einsatz digitaler Medien auch die notwendige Öffentlichkeit dieser Sitzungen sichergestellt werden soll.

zu Nr. 17 (§ 21)

Im Rahmen der Novellierung des HSG muss die aktuelle Rechtsprechung des BVerfG zur Ausgestaltung des organisatorischen Gesamtgefüges der Hochschulen vom 24.06.2014 (1 BvR 3217/07) sowie das in der Folge ergangene Urteil des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 14.11.2016 (1 VB 16/15) beachtet werden. Danach muss sich die durch Artikel 5 Abs. 3 S. 1 GG garantierte Mitwirkung von Wissenschaftler/innen im wissenschaftsorganisatorischen Gesamtgefüge einer Hochschule auf alle wissenschaftsrelevanten Entscheidungen erstrecken. Nach Auffassung des DHV genügen die konkreten Partizipationsvorschriften für den Senat als kollegialem Vertretungsorgan der universitären Selbstverwaltung in Abs. 1 diesen Vorgaben insoweit nicht, als er die „Errichtung, Änderung und Aufhebung von Studiengängen“ (Nr. 11) nur vorschlagen bzw. hierzu Stellung nehmen kann; das Präsidium hingegen entscheidet (§ 22 Abs. 1 S. 3 Nr. 2).

zu Nr. 19 (§ 23):

zu Abs. 5

Die Präsidentin/Der Präsident wird nach Abs. 5 vom Akademischen Senat gewählt. Diesem gehören - § 21 – zukünftig 25 Mitglieder an, von denen mehr als die Hälfte der Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrer/innen stammen müssen. Damit wäre aus Sicht des DHV eine ausreichende Mitbestimmung der Hochschullehrer/innen bei der Wahl der Präsidentin/des Präsidenten nur gegeben, sofern die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse über wissenschaftsrelevante Entscheidungen beim

Senat liegen (§ 21), der mehrheitlich mit Hochschullehrer/innen besetzt ist. Aus Sicht des DHV bestehen daran aber Zweifel (s. Anm. zu § 21). Die fehlenden Partizipationsrechte müssen mithin durch die Regelungen über die Mitwirkung des Kollegialorgans und damit den dort vertretenen Hochschullehrer/innen an der Bestellung des Leitungsorgans kompensiert werden. „Je mehr, je grundlegender und je substantieller wissenschaftsrelevante personelle und sachliche Entscheidungsbefugnisse dem Vertretungsorgan der akademischen Selbstverwaltung entzogen und einem Leitungsorgan zugewiesen werden, desto stärker muss die Mitwirkung des Vertretungsorgans an der Bestellung und Abberufung und an den Entscheidungen des Leitungsorgans ausgestaltet sein“ (BVerfG v. 24.06.2014, Az.: 1 BVR 3217/07, 2. Leitsatz). Bei der Sicherung dieser Professorenmehrheit geht es nicht nur darum, dass die Professorengruppe die Mehrheit im Senat bildet, sondern auch und im Weiteren darum, dass Wahl und Abwahl der Präsidentin/des Präsidenten von der Mehrheit der Professor/innen in der Professorengruppe abhängen muss. Wahl und Abwahl sind also nur mit der Mehrheit der Professorinnen und Professoren möglich (vgl. 4. und 5. Leitsatz des Urteils des Verfassungsgerichtshofes für das Land Baden-Württemberg v. 14.11.2016, Az. 1 VB 16/15). Um den Vorgaben des BVerfG zu „Checks and balances“ im Hochschulgefüge gerecht zu, müsste daher eine qualifizierte Professor/innen-Mehrheit normiert werden, d. h., dass die Wahl der Präsidentin/des Präsidenten ohne die Mehrheit der Stimmen der Hochschullehrer/innen nicht möglich sein dürfte.

zu Abs. 8

Die Präsidentin/Der Präsident kann nach Abs. 8 mit einer Mehrheit von drei Vierteln der Mitglieder des Akademischen Senats abgewählt werden. Der DHV weist insoweit – entsprechend den Wahlvorschriften in Abs. 6 - darauf hin, dass nach Abs. 8 eine Abwahl ohne die Mehrheit der Stimmen der Hochschullehrer/innen möglich ist. Im Hinblick auf eine verfassungsfeste Mitbestimmung der Hochschullehrer/innen in wissenschaftsrelevanten Entscheidungen wäre dies aus Sicht des DHV aber geboten (s. auch Anm. zu Abs. 5).

zu Abs. 12

Der DHV begrüßt prinzipiell, das Ziel, die Attraktivität der Hochschulleitungsämter im Land zu erhöhen. Insofern wird es auch grundsätzlich begrüßt, dass die Rückfalloptionen in § 23 Abs. 12 erweitert werden. Positiv bewertet wird hier insbesondere die neu geschaffene Möglichkeit, unmittelbar mit der eigentlichen Berufung in das Funktionsamt eine Berufung in eine entsprechende Rückfallposition zu ermöglichen. Klarstellende sollte auf die entsprechende Anwendung von Abs. 11 hingewiesen werden.

zu Nr. 20 (§ 25)

Der DHV hält es für richtig, dass die Attraktivität dieses Leitungsamtes entsprechend erhöht werden soll.

zu Nr. 24 (§ 28)

Der Sinn und Zweck dieser Regelung zur möglichen Verlagerung von Ressourcen erschließt sich nicht.

zu Nr. 30 (§ 38)

Der DHV begrüßt die entsprechenden Flexibilisierungen ausdrücklich.

zu Nr. 31 (§ 39)

Der DHV begrüßt den Vorschlag, dass die Hochschulen autonom über entsprechende Eignungsfeststellungsprüfungen befinden können.

zu Nr. 38 (§ 49)

Die durch die Änderung in Abs. 7 verfolgte Verfahrensvereinfachung wird im Ergebnis ebenfalls begrüßt.

zu Nr. 40 (§ 51)

Der DHV begrüßt die Tatsache, dass durch die Novelle eine generelle Rechtsgrundlage für die Durchführung elektronischer Prüfungen geschaffen wird.

Zu Nr. 48 (§ 61)

Die Ergänzung von vergleichbarer Praxiserfahrung bei Didaktik-Professuren wird insgesamt begrüßt, da die bisherige Regelung in der Praxis auf eine starke Verengung des Bewerberinnen- und Bewerberkreises hinausgelaufen ist.

zu Nr. 49 (§ 62)

Im Hinblick auf die in Abs. 2 vorgesehene Ergänzung wird angemerkt, dass eine entsprechende Betonung der Anwendungsorientierung überflüssig erscheint. Mit der gleichen Berechtigung könnte an dieser Stelle auch der Hinweis erfolgen, dass die Kriterien für die Berufung um Kompetenzen in der Grundlagenforschung erweitert werden können. Der DHV schlägt daher vor, den vorgesehenen Zusatz zu streichen.

zu Abs. 2 Satz 5 Nr. 2

Der DHV begrüßt prinzipiell die mit der Novellierung weiter vorangetriebene Flexibilisierung auch von internen Aufstiegsmöglichkeiten für Professorinnen und Professoren. Hierdurch ergeben sich nicht nur zusätzliche Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs, sondern auch verbesserte Möglichkeiten zur Gewinnung oder zum Halten von exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Bei alledem darf allerdings nicht übersehen werden, dass die öffentliche Ausschreibung der Umsetzung des verfassungsrechtlich gebotenen Grundsatzes der Bestenauslese und damit dem gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern dient. Angesichts dessen erscheint es fragwürdig, wenn allein der Hinweis auf eine „besondere Qualifizierung“ und die Gefahr eines Wegganges dafür ausreichen soll, auf eine Ausschreibung bei der Besetzung einer Professur zu verzichten. Angesichts der Tatsache, dass in Ziffer 1 bereits eine Möglichkeit geschaffen ist, den Weggang von qualifizierten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Falle eines externen Rufes zu verhindern, erschließt sich auch der konkrete Anwendungsbereich für Ziffer 2 nicht. Soweit es damit de facto um ein Tenure Track-Verfahren geht, müsste sichergestellt sein, dass bereits in der Ausschreibung der ursprünglichen Stelle auf diese Entwicklungsmöglichkeit hingewiesen wurde. Die Gewährung von Tenure Track ohne einen entsprechenden Hinweis in der Ausschreibung dürfte – abgesehen von Fällen einer Rufabwehr - verfassungsrechtlich nicht zu rechtfertigen sein. Im Übrigen würden entsprechende Verfahren die Hochschulen dem Vorwurf der Intransparenz aussetzen.

Der DHV begrüßt dabei ausdrücklich die Möglichkeit eines Ausschreibungsverzichts im Zusammenhang mit der Einführung einer Berufung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auf W2/W3 Professuren derselben Universität. Ebenso begrüßt der DHV die Möglichkeit eines so genannten Fast-Track-Verfahrens (Berufung auf eine Universitätsprofessur ohne Ausschreibung bei externem Ruf). Entsprechende Verfahren sind hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen im Lande zu begrüßen. Der DHV regt dabei im Übrigen an, bereits gleichwertige externe Rufe für eine derartige Fast-Track-Möglichkeit ausreichen zu lassen.

Kritisch gesehen wird hingegen die avisierte Implementierung eines so genannten außerordentlichen Berufungsverfahrens für herausragende Professorinnen oder Professoren. Hier sollte zumindest deutlich gemacht werden, dass es sich bei einer solchen Berufung nur um einen absoluten Ausnahmefall handeln darf. Wenn in der Gesetzesbegründung der Anschein erweckt wird, von den bewährten Regeln des

Berufungsverfahren könnte beispielsweise abgewichen werden, wenn ein hoch angesehener Wissenschaftler der Universität erhalten werden soll, ist dies vordergründig und nicht geeignet, die grundsätzliche Verpflichtung zur Stellenausschreibung aus den Angeln zu heben. Es ist zwar richtig, dass auch der hochschulinterne Teil von Berufungsverfahren sich gelegentlich über einen längeren Zeitraum hinziehen kann, doch kann dem durch geeignete Verfahrensmaximen effektiv begegnet werden. Im Regelfall muss sichergestellt sein, dass erst nach Zustimmung des Fakultätsrats ausgeschrieben werden darf und die Fakultät bei der Findung einer geeigneten Kandidatin oder eines geeigneten Kandidaten bzw. bei der Auswahl derselben in fachwissenschaftlicher Hinsicht stets das Vorschlagsrecht hat.

Der nunmehr in Abs. 4 vorgesehene Hinweis darauf, dass im Falle des Abs. 2 Satz 5 Nr. 2 bis 4 Gutachten zu dem jeweiligen Kriterium „besonders qualifiziert“, „in besonderer Weise qualifiziert“ und „in besonders herausragender Weise qualifiziert“ ausdrücklich Stellung zu nehmen haben, ist sicherlich sinnvoll, offenbart aber auch ein Stück weit die tatbestandliche Fragwürdigkeit entsprechender Ausnahmen. Hier sollte die Novelle die bereits vorhandenen Ansätze namentlich für den Tenure Track und den Fast Track entsprechend nutzen, statt entsprechende Sonderberufungsstatbestände zu normieren, die zudem wie dargelegt geeignet erscheinen, die Berufungshoheit und das Selbstergänzungsrecht der Fachbereiche zu unterlaufen.

Was die aus Sicht des DHV richtige und notwendige Möglichkeit anbelangt, auch weiterhin Hausbewerberinnen und -bewerber im Berufungsverfahren entsprechend zu berücksichtigen, so erschließt sich allerdings nicht, inwieweit durch die Gesetzesänderung die behauptete „Klarstellung“ erfolgen würde, unter welchen Bedingungen eine Hausberufung möglich gemacht wird. Der Gesetzestext ist an dieser Stelle soweit erkennbar unverändert geblieben.

zu Abs. 8a

Der DHV begrüßt die ausdrückliche Möglichkeit zur gemeinsamen Berufung nach dem Thüringer Modell. Aus Gründen der Klarstellung wird vorgeschlagen, nach dem Wörtchen „und“ im ersten Satz das Wörtchen „lediglich“ vor dem „von der außeruniversitären Forschungseinrichtung eingestellt ...“ einzufügen.

zu Nr. 50 (§ 62a)

Der DHV begrüßt die ausdrückliche Normierung eines Tenure Track. Der DHV schlägt allerdings vor, neben der Berufung auf eine Professur in eine höhere Besoldungsgruppe auch Tenure Track-Berufungen von W2 (befristet) nach W2 (unbefristet) oder auch W3 (befristet) nach W3 (unbefristet) durch das Gesetz aus Gründen der Flexibilisierung zuzulassen. Ferner wäre es aus Sicht des DHV sinnvoll, Tenure Track-Möglichkeiten auch für Habilitandinnen und Habilitanden sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter vorzusehen. Es ist nicht nachzuvollziehen, wieso diese alternativen Karrierewege auf dem Weg zur Professur von dem Vorteil einer besser planbareren wissenschaftlichen Karriere ausgeschlossen werden sollten.

zu § 63

Auch vor dem Hintergrund der in der Gesetzesbegründung mehrfach anklingenden Notwendigkeit zur Erhaltung und Steigerung der Attraktivität des Hochschulstandortes sollte die Novellierung dazu genutzt werden, die Erstberufung auf Zeit von Professorinnen und Professoren zu streichen. Die Erstberufung auf Zeit ist in hohem Maße verfassungsrechtlich bedenklich. Das Bundesverfassungsgericht hat mehrfach bekräftigt, dass der Grundsatz der Lebzeitigkeit der Amtsübertragung zu den Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums gehört. Insbesondere das Lebenszeitprinzip gewährleistet die aus rechtsstaatlichen Gründen unerlässliche Unabhängigkeit der Beamtin und des Beamten, und zwar nicht als persönliches Privileg, sondern aus Gründen des Gemeinwohls. In jedem Fall bedarf die zeitliche Befristung eines gesetzlich formulierten Katalogs von Ausnahmen.

zu Nr. 51 (§ 64)

Der DHV begrüßt zunächst die Synchronisierung mit den geltenden Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Es wird allerdings angeregt, dass auch eine pandemiebedingte Verlängerungsmöglichkeit ausdrücklich mit implementiert wird. Selbiges gilt auch im Hinblick auf die Berücksichtigung von pandemiebedingten Qualifikationsverzögerungen vor Berufung auf die Juniorprofessur im Hinblick auf die Einstellungs Voraussetzungen. Hier sollten Ausnahmen von der maximal zulässigen Zeit von 6 Jahren ermöglicht werden. Im Übrigen wird die Regelung in Abs. 3 aufgrund ihrer deutlich größeren Klarheit begrüßt.

Zu Nr. 56 (§70)

Der DHV begrüßt die entsprechende Änderung, aufgrund des appellativen Charakters der „Soll“-Regelung.

zu Nr. 61 (§ 76)

Der DHV unterstützt eine an dem Musterparagrafen orientierte Normierung von inhaltlichen und formalen Kriterien für die Anerkennung nicht-staatlicher Hochschulen, um damit die Qualitätssicherung im Bereich der staatlichen Anerkennung von Hochschulen sicherzustellen.

zu Nr. 79 (§ 109)

Mit Blick auf die durch Abs. 2 angesprochene Möglichkeit einer Übertragung der Dienstherrneigenschaften auf Hochschulen sei ggf. neben den bereits in der Gesetzesbegründung angesprochenen Problemen auf folgenden Gesichtspunkte hinzuweisen: Angesichts der durch eine Einführung der Dienstherrnfähigkeit eintretenden weitreichenden Konsequenzen für die Beamtinnen und Beamte und Beschäftigten der Hochschule müsste gesetzlich festgelegt werden, dass die für ein bestimmtes Fach berufenen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Falle einer Insolvenz der Hochschule nicht ihr statusrechtliches Amt verlieren dürften. Zudem wäre für den Fall einer Auflösung der Hochschule zu regeln, dass sodann die Wahrnehmung von professoralen Aufgaben an einer anderen schleswig-holsteinischen Hochschule eingeräumt werden müsste, ohne dass es hierbei der Zustimmung der aufnehmenden Hochschule bedürfen würde.

Generell ist festzustellen, dass eine Überführung der Landesbediensteten in den Dienst der Hochschulen gegen den Willen der betroffenen Beamtinnen und Beamten sowie der Angestellten abgelehnt wird. Hier sollte zumindest die Möglichkeit eines Widerspruches für die betroffenen Bediensteten der Hochschulen geschaffen werden. Es darf insbesondere nicht sein, dass mit dem Argument einer Stärkung der Autonomie der Hochschulen den hiervon betroffenen Beschäftigten mögliche finanzielle Risiken aufgebürdet werden, die vorher durch das Land getragen wurden bzw. im Rahmen eines weniger wettbewerblich orientierten Wissenschaftsbetriebs so nicht bestanden. In diesem Zusammenhang sollte der Gesetzgeber den Fall einer möglichen Zahlungsunfähigkeit der Hochschulen ausdrücklich regeln und insoweit eine Garantie für etwaige Leistungsausfälle der Hochschule übernehmen.

zu § 110

Der DHV begrüßt die Möglichkeit, dem Akademischen Senat entsprechende Flexibilität zur Ausgestaltung der Organisation der Hochschule einzuräumen.

gez. Universitätsprofessor Dr. Felix Tucek
(Vorsitzender des Landesverbandes Schleswig-Holstein
im Deutschen Hochschulverband)

gez. Dr. Sven Hendricks
(Landesgeschäftsführer des DHV Schleswig-Holstein)

13. Oktober 2021