

16. Dezember 2024

Stellungnahme des Verbands Hochschule und Wissenschaft NRW zum Referentenentwurf des Gesetzes betreffend die Stärkung der Hochschul-landschaft (Hochschulstärkungsgesetz)

Der vhw-nrw dankt für die Möglichkeit zu einer Stellungnahme in einem angemessenen Zeitrahmen.

Allgemeines:

In der Einleitung des Gesetzentwurfs wird unter der Überschrift „Problem“ das Stichwort „Fachkräftemangel“ genannt. Leider bleibt dort unklar, ob sich dieses Problembewusstsein auch auf das wissenschaftliche Personal der Hochschulen mit den dort genannten Lehrgebieten bezieht. Unter der Überschrift „Lösung“ wird dann unter dem Thema „Fachkräftemangel“ ausschließlich auf die zu steigernde „Attraktivität“ des Studiums für die Studierenden eingegangen. Ob die in dem Gesetzentwurf geregelten Maßnahmen jedoch wirklich zur Verbesserung der Qualität des Studiums beitragen werden, ist fraglich: Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie auch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten eigentlich als die wissenschaftlichen Fachkräfte an den Hochschulen anerkannt sein. Indem der ohnehin schon zu geringe Entscheidungsspielraum des Forschungs- und Lehrpersonals in Bezug auf die Organisation der Hochschule und insbesondere auf die Forschung und Lehre immer weiter eingeengt wird, können vermutlich immer mehr Hochschulabschlüsse mit immer besseren Noten erreicht werden. Sachkundige Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger wird man auf diese Weise jedoch voraussichtlich immer weniger ausbilden. Obgleich der Gesetzentwurf auch positive Aspekte aufweist, insbesondere hinsichtlich der Stärkung des sogenannten „akademischen Mittelbaus“, scheinen einige der geplanten Neuregelungen weniger geeignet zu sein, den Beruf der Hochschullehrerin bzw. des

Hochschullehrers für hochqualifizierte Nachwuchskräfte attraktiver zu gestalten. Der gesamte Tenor der Erläuterungen scheint von einer Lehrperson auszugehen, die zunächst einmal als potenziell missbräuchlich anzusehen ist. Von Ausnahmefällen auf eine neu zu sanktionierende Regel zu schließen, ist wenig angetan, dem Handeln der Lehrenden mit einem grundsätzlichen Respekt und Vertrauen zu begegnen. Insofern präsentiert sich die Stoßrichtung der Novelle als grundlegend problematisch.

Das zum neuen Regelfall erkorene Konzept der Viertelparität in den Hochschulsensaten wurde unlängst in einem Rechtsgutachten zur verfassungsrechtlichen Bewertung des Thüringer Hochschulgesetzes im Auftrag der CDU-Fraktion des Thüringer Landtags, zumindest in Bezug auf die dort getroffenen Regelungen, als unvereinbar mit der grundgesetzlich garantierten Wissenschaftsfreiheit bewertet. In dem vorliegenden Gesetzentwurf scheint jedoch noch weniger als im Thüringer Hochschulgesetz sichergestellt zu sein, dass die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in Bezug auf das Urteil BVerfGE 35, 79 in den mit Viertelparität besetzten Senaten umgesetzt wird. Eine Viertelparität der Stimmen in den Senaten wirkt sich besonders auf den in § 11 Abs. 2 S. 3 geregelten Ausnahmetatbestand in Bezug auf Beschlüsse, die die Bewertung der Lehre betreffen, aus. Obwohl solche Beschlüsse auch im Sinne der Formulierung des Gesetzestextes die Lehre unmittelbar betreffen, verfügen die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in den Senaten dabei künftig sogar im Regelfall nicht mehr über mindestens die Hälfte der Stimmen. Das o. g. Urteil des Bundesverfassungsgerichts sieht jedoch unseres Wissens keinen solchen Ausnahmetatbestand vor.

Bisher waren Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Nordrhein-Westfalen von dem Recht auf Personalvertretung ausgeschlossen. Im Zuge der Hochschulautonomie hat diese Mitgliedergruppe einschneidende Einschränkungen ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten im Rahmen der Selbstverwaltung z. B. gegenüber den Hochschulleitungen erfahren. Angesichts der in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen zusätzlichen Einschränkungen muss nach dem Vorbild der entsprechenden Vorschriften der Freien und Hansestadt Hamburg dringend

auch für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Nordrhein-Westfalen eine Beteiligungsmöglichkeit im Personalrat im Landespersonalvertretungsgesetz vorgesehen werden.

In der neuen Formulierung des § 3 Abs. 2 wird auf die tatsächlichen Entwicklungen und aktuellen Gegebenheiten an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften Bezug genommen. Bereits in der Begründung des Professorenbesoldungsreformgesetzes aus dem Jahr 2002 wurden Fachhochschulen gegenüber den Universitäten als andersartig, aber gleichwertig bezeichnet. In seinem Urteil zur Fusion der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus und der Hochschule Lausitz (FH) vom Mai 2015 hat das Bundesverfassungsgericht sogar festgestellt, dass eine trennscharfe Unterscheidung zwischen Universitäten und Fachhochschulen bereits zu jener Zeit nur noch schwer möglich war. Gegenwärtig bestehen in Nordrhein-Westfalen wesentliche Unterschiede zwischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften vor allem in der personellen und materiellen Ausstattung, in den Vorlesungszeiten, in dem Ausschluss bestimmter Studiengänge an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie in der dortigen doppelten wöchentlichen Lehrverpflichtung der Professorinnen und Professoren im Vergleich zu der an Universitäten. Die an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften angebotenen Studiengänge werden hingegen weitgehend auch an Universitäten angeboten, und die wissenschaftlichen Anforderungen an die zugehörigen Abschlüsse sind für beide Hochschularten gleichwertig. Sogar Doktorgrade können an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften inzwischen erworben werden. Im Zuge dieser fortschreitenden gesetzlichen Angleichung beider Hochschularten scheint die o. g. Ungleichbehandlung inzwischen jegliche Rechtfertigung verloren zu haben.

Spezielles:

Zu Artikel 1

Änderung des Hochschulgesetzes

Zu § 3 Abs. 4: Der vhw-nrw begrüßt den expliziten Verweis auf den Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal vom 22. März 2016.

Zu § 4: Der vhw-nrw begrüßt den expliziten Verweis auf gute wissenschaftliche Praxis und dass Mitautorinnen oder Mitautoren bei der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen genannt werden sollen.

Zu § 11b Abs. 5: Der vhw-nrw begrüßt den neuen Absatz 5, dass – geschlechtsunabhängig – betroffene Personen in Gremien entlastet werden sollen.

Zu § 12: Der Gesetzentwurf hat als Ziel formuliert, einen künftigen Missbrauch von Machtpositionen zu verhindern. Das muss dann aber auch besonders für die Führungsebene der Hochschulen gelten, der im Zuge der immer größeren Hochschulautonomie seit der Einführung des Hochschulfreiheitsgesetzes im Jahr 2007 immer umfassendere Befugnisse gegenüber dem Personal zugestanden wurde. Zur Sicherstellung allgemein anerkannter rechtsstaatlicher Maßstäbe und auch im Hinblick auf negative Erfahrungen aus der Praxis an Hochschulen sollte deshalb in Analogie z. B. zum Thüringer Hochschulgesetz (§ 25 Abs. 4) folgender Absatz in § 12 eingefügt werden: „Für Mitglieder der Organe und Gremien gelten die §§ 20 und 21 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der jeweils geltenden Fassung auch für Beratungen und Abstimmungen, die nicht in einem Verwaltungsverfahren erfolgen. Für Amtshandlungen von Einzelorganen und Mitgliedern der Hochschule gilt Satz 1 entsprechend.“ Darüber hinaus sollte in § 12 in Analogie z. B. zum Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (§ 38 Abs. 2 S. 1) folgender Absatz zur Beschlussfassung in Gremien aufgenommen werden: „Beschlüsse werden mit den Stimmen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst, soweit dieses Gesetz oder die Grundordnung nichts anderes vorsieht; Stimmenthaltungen zählen bei der Ermittlung der Mehrheit nicht mit.“

Zu § 17 Abs. 1 S. 3: Prinzipiell ist zu begrüßen, dass in der amtlichen Begründung zu § 17 vor Abs. 4 eine Klarstellung zur Auslegung des Abs. 1 eingefügt wurde. Demzufolge ist die Vorschrift des § 17 Abs. 1 S. 3 wörtlich zu nehmen, d. h. im dritten Wahlgang ist gewählt, wer die Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder der Hochschulwahlversammlung und zugleich die Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder ihrer beiden Hälften (= jeweils Anwesenheitsmehrheit) auf sich vereint. Laut Auslegung des Referentenentwurfs folgt aus dieser Formulierung insbesondere, dass Enthaltungen im praktischen Ergebnis wie Nein-Stimmen zählen. In der amtlichen Begründung des Hochschulgesetzes von 2019 heißt es hingegen hierzu: „Im dritten Wahlgang, der auch unmittelbar auf den zweiten Wahlgang folgen kann, reicht daher nun die Mehrheit der **abgegebenen** Stimmen der Anwesenden im Gremium und zugleich in den beiden Hälften hin.“ Dieser offenbare Widerspruch zwischen der Formulierung der Rechtsvorschrift und ihrer Beschreibung in der zugehörigen amtlichen Begründung erweckt den Eindruck, dass bei deren Beratung und Beschlussfassung im Landtag die gleichen Unklarheiten in Bezug auf die Auslegung bestanden haben könnten, die auch in dem BGH Urteil vom 25. Januar 1982 - II ZR 164/81 zum damaligen § 32 Absatz 1 Satz 3 des BGB beschrieben sind. Nach gegenwärtiger Auslegung der Rechtsvorschrift können sich stimmberechtigte Mitglieder der Hochschulwahlversammlung auch im dritten Wahlgang dem Zwang einer Entscheidung für oder gegen eine Kandidatin bzw. einen Kandidaten nur dadurch entziehen, dass sie erst gar nicht zu der Sitzung erscheinen. Deshalb schlagen wir vor, die Formulierung des § 17 Absatz 1 Satz 3 so zu ändern, dass künftig im dritten Wahlgang gewählt ist, wer die Mehrheit der **abgegebenen** Stimmen der anwesenden Mitglieder der Hochschulwahlversammlung und zugleich die Mehrheit der **abgegebenen** Stimmen der anwesenden Mitglieder ihrer beiden Hälften auf sich vereint. Ungültige Stimmen und Stimmenthaltungen sollten bei der Ermittlung der Mehrheit also nicht mitgezählt werden. Dadurch würde die Wahl der Mitglieder des Rektorats im dritten Wahlgang durch die gleiche Vorgehensweise erleichtert, die auch gemäß Artikel 52 Abs. 2 S. 1 der Landesverfassung bei der Wahl der Ministerpräsidentin bzw. des Ministerpräsidenten Anwendung findet.

Zu § 17 Abs. 4 S. 2: Die Abwahl eines Mitglieds eines Rektorats sollte immer sowohl durch die Hochschulwahlversammlung i. S. d. § 17 Abs. 4 S. 1 als auch durch die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer i. S. d. § 17a möglich sein. Der gegenwärtige Zwang zu einer entsprechenden Entscheidung entweder für die eine oder für die andere Möglichkeit in der Grundordnung führt nur zu unnötigen Konflikten zwischen den Mitgliedergruppen im Senat. Dieses Konfliktpotential wird durch die geplante Neuordnung der Zusammensetzung dieses Gremiums in unnötiger Weise noch zusätzlich verstärkt.

Zu § 21 Abs. 4 S. 4: Der vhw-nrw begrüßt, dass durch die Einfügung des neuen Satzes 4 in § 21 Abs. 4 die seit dem Hochschulzukunftsgesetz aus dem Jahr 2014 bestehende Regelungslücke für den Fall, dass ein Hochschulrat aus einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern besteht, geschlossen wurde.

Zu § 21 Abs. 4 S. 6: Eine der dem Fall des § 17 Abs. 1 S. 3 ähnliche Rechtsunsicherheit scheint auch im Fall des neu formulierten § 21 Abs. 4 S. 6 vorgelegen zu haben: Das Wort „Stimmenmehrheit“ wird im Referentenentwurf durch die Formel „der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder“ ersetzt. Die amtliche Begründung stellt dies als eine redaktionelle Änderung dar. Jedoch hat die Formulierung „Stimmenmehrheit“ ihren Ursprung im Hochschulfreiheitsgesetz, in dessen Begründung zu diesem Satz (Landtag Nordrhein-Westfalen, Drucksache 14/2063, Seite 150) folgendes erklärt wird: „Zum Abschluss des mehrstufigen Auswahlverfahrens bedarf die Liste aus Gründen der Partizipation insgesamt der Bestätigung durch den Senat; hierfür reicht die **einfache Stimmenmehrheit** aus.“ Bei der Ergänzung des letzten Halbsatzes durch die Novellierung des Hochschulgesetzes im Jahr 2019 wurde in der amtlichen Begründung unseres Wissens keine andere Auslegung des Begriffs „Stimmenmehrheit“ vorgenommen. Also hat sich die Auslegung des Begriffs „Stimmenmehrheit“ entweder inzwischen anderweitig geändert oder die jetzt vorgenommene Änderung des § 21 Abs. 4 S. 6 ist nicht redaktionell, sondern ändert den Inhalt der Vorschrift, indem laut vorliegendem Referentenentwurf eine **absolute Mehrheit** für den Beschluss gefordert wird. Diese anscheinende Unstimmigkeit zwischen Gesetzestext und zugehöriger amtlicher Begründung in Bezug auf Mehrheitserfordernisse in Abstimmungen ist kein Einzelfall, wie die Begründung zu § 17 zeigt. Gerade gesetzliche Mehrheitserfordernisse für

Beschlüsse bedürfen jedoch präziser Formulierungen, damit Rechtsunsicherheiten und unnötige Streitigkeiten in Gremien vermieden werden. Darüber hinaus sollte, sofern es sich um eine inhaltliche Änderung handelt, diese auch als solche gekennzeichnet werden, damit auch bei der Beratung und Beschlussfassung im Landtag Klarheit über eine Veränderung des Regelungsinhalts besteht.

Zu § 22 Abs. 2 S. 3: Gegenwärtig wird eine paritätische Besetzung aller Hochschulsenate im Bundesland Thüringen durch das dortige Landeshochschulgesetz seit dem Jahr 2018 vorgeschrieben. Aus dem Senat der Dualen Hochschule Gera-Eisenach ist uns z. B. bekannt, dass seit 2022 nur etwa 29 % der dortigen Beschlüsse unter der paritätischen Besetzung gefasst wurden, welches auch jeweils die obligatorische Protokollkontrolle mit einbezieht. Die restlichen 71 % der dortigen Beschlussgegenstände wurden als solche aufgefasst, die Forschung oder Lehre unmittelbar betreffen. Angesichts dieser Zahlen aus Thüringen erscheint das durch den vorliegenden Gesetzentwurf angeordnete Standardmodell der Viertelparität in den Senaten realitätsfern, weil es diejenigen Beschlussgegenstände, die Forschung und Lehre unmittelbar betreffen, als Ausnahmen behandelt, die im Rahmen der „Hochschullehrermehrheit“ gem. § 11 Abs. 2 S. 3 bzw. § 22 Abs. 4 des hiesigen Hochschulgesetzes entschieden werden. Darüber hinaus enthält das Thüringer Hochschulgesetz Verfahrensvorschriften zur Entscheidung, ob ein Beschlussgegenstand Forschung und Lehre unmittelbar betrifft, die im vorliegenden Gesetzentwurf fehlen. In diesem Zusammenhang ist bemerkenswert, dass die amtliche Begründung der Viertelparität auf zumindest dort nicht weiter spezifizierte verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen verweist, während ein solches Modell der Senatsbesetzung in einem Rechtsgutachten zur verfassungsrechtlichen Bewertung des Thüringer Hochschulgesetzes im Auftrag der CDU-Fraktion des Thüringer Landtags, zumindest in Bezug auf die dort getroffenen Regelungen, als unvereinbar mit der grundgesetzlich garantierten Wissenschaftsfreiheit bewertet wurde. Auch lässt sich aus den Hochschuldaten des CHE für Thüringen nicht erkennen, dass die Einführung einer paritätischen Senatsbesetzung, wie in der amtlichen Begründung des Gesetzentwurfs für Nordrhein-Westfalen vorhergesagt, in Thüringen zu einem Anstieg der Studierendenzahlen an den staatlichen Hochschulen seit 2018 geführt hat.

Als Alternative zur Viertelparität im Senat könnte z. B. auch im Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalens die Einrichtung eines zusätzlichen „Erweiterten Senats“ in Analogie zu [§ 20 des Hochschulgesetzes des Bundeslandes Schleswig-Holstein](#) vorgesehen werden. Für einen solchen z. B. gruppenparitätisch zu besetzenden „Erweiterten Senat“ könnten nach dortigem Vorbild Beschlussgegenstände festgelegt werden, für die zuvor festgestellt wurde, dass sie Forschung und Lehre nicht unmittelbar betreffen. Auf diese Weise könnten die Mitwirkungsmöglichkeiten der Studierenden im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in Bezug auf das Urteil [BVerfGE 35, 79](#) erhöht werden. Darüber hinaus würde die zweifelhafte Festlegung des vorliegenden Gesetzentwurfs vermieden, dass Beschlussgegenstände in den Hochschulsenaten die Kernbereiche Forschung und Lehre der hochschulischen Tätigkeiten im Regelfall nicht unmittelbar betreffen.

Zu § 38: Der vhw-nrw begrüßt die erweiterten Möglichkeiten, die Abwanderung einer Juniorprofessorin oder eines Juniorprofessors zu verhindern.

Zu § 38a Abs. 4: Der vhw-nrw begrüßt die Möglichkeit, im Falle einer negativen (End-)Evaluation einer W2-Professur auf Zeit mit Tenure Track, diese um maximal ein weiteres Jahr verlängern zu können.

Zu § 38b: Der vhw-nrw begrüßt die Einführung einer Nachwuchsprofessur für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Zu § 44: Der vhw-nrw begrüßt, dass die besonderen Bedürfnisse der sich qualifizierenden Personen mit Behinderungen oder chronischer Erkrankung angemessen zu berücksichtigen sind. Insbesondere begrüßt der vhw-nrw die in Abs. 10 formulierte Regelung, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Dienstaufgaben zur Lehrtätigkeit verpflichtet sind, nach Maßgabe hochschulischer Regelungen Erholungsurlaub auch in der Vorlesungszeit nehmen können. Jedoch sei an dieser Stelle auf das Bundesurlaubsgesetz verwiesen (insbesondere § 7), dass dies ohnehin möglich ist und es somit aus Sicht des vhw-nrw ohnehin kein generelles Urlaubsverbot während der Vorlesungszeit geben kann.

Zu § 64 Abs. 2 S. 3: Die Formulierung, dass eine Prüfungsordnung regeln kann, dass der Prüfling die „Durchsuchung, Durchleuchtung oder sonstige Überprüfung seiner Person und der von ihm mitgebrachten Gegenstände zu dulden hat“, lässt aufgrund ihrer Unbestimmtheit die Frage offen, wer konkret wen in welcher Form „durchsucht und durchleuchtet“. Es muss sichergestellt werden, dass keine Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Studierenden stattfinden und keine Art von „Profiling“ erfolgt. Aus diesem Grund ist eine explizite Aufnahme in das Hochschulgesetz abzulehnen.

Zu § 67: Der vhw-nrw begrüßt die Klarstellung in Abs. 1, wie welcher Titel konkret geführt werden kann. Die weiteren geplanten Änderungen sieht der vhw-nrw jedoch kritisch. Ein eindeutiger Vorteil einer verpflichtenden Betreuungsvereinbarung statt der Möglichkeit, diese über eine autonom handelnde Hochschule einführen zu können, erschließt sich nicht. Hier wird eine Scheinsicherheit suggeriert.

„Ein zukunftsfähiges Promotionsgeschehen ohne Machtmissbrauch“ schaffen zu wollen, impliziert, dass ein solches derzeit grundsätzlich nicht existiert und beinhaltet einen erheblichen Mangel an Wertschätzung für die aktuell stattfindenden Promotionsverfahren in NRW.

Die Personendivergenz in Betreuung und Begutachtung wird mit dem Hinweis auf die Lauterkeit des Betriebs als Notwendigkeit begründet. Diese Perspektive erscheint regelrecht ehrabschneidend bezüglich der betreuenden Personen. Darüber hinaus entstehen in Systemen, die bereits nach vergleichbaren Maximen handeln, anders gelagerte Fälle von Intransparenz und Machtmissbrauch, die gerade für Promovierende mit teils erheblichen Problemen einhergehen. Abhängigkeiten und persönliche Faktoren lassen sich auf dem vorgeschlagenen Weg nicht eindämmen oder gar beseitigen.

Es wird in keinem Aspekt verdeutlicht, weshalb eine Regelung auf der Ebene der Hochschulen (eben in den entsprechenden Promotionsordnungen) nicht ausreichend wäre. Zudem ist der Hinweis auf internationale Standards angesichts der Diversität der Regelungen im weltweiten Wissenschaftsbetrieb und in verschiedenen Fächerkulturen irreführend. Das

internationale Renommee von in Deutschland erbrachten Promotionsleistungen spricht nachhaltig gegen eine Lesart, wie sie dem Gesetzesentwurf zugrunde liegt.

Im Ganzen besteht die erhebliche Gefahr, das Interesse an der Betreuung von Promotionen massiv zu senken und damit die Attraktivität des Standorts NRW für Promovierende erheblich zu beschädigen. Entsprechende Äußerungen potenziell Betreuender sind bereits laut geworden.

Wir warnen daher vor einer zentralisierten Regelung, die unüberschaubare Konsequenzen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in NRW zeitigen kann. Den Bedürfnissen Promovierender, die tatsächlich mit missbräuchlichen Praktiken konfrontiert sind, real entgegenkommende Maßnahmen sollten in anderer Form auf den Weg gebracht werden.

Zu § 85 Abs. 1 S. 2: Sogar in der amtlichen Begründung wird eingestanden, dass die Ermächtigung zum Erlass einer Ordnung für Verhaltensregeln der Hochschulmitglieder durch den paritätisch besetzten Senat i. Allg. eine Gefahr birgt, dass grundgesetzliche Freiheitsrechte der Hochschulmitglieder unzulässig eingeschränkt werden. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Verhängung einer Sicherungsmaßnahme gemäß § 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und § 87 Abs. 2 erwartungsgemäß mit erheblichen Folgen für die betroffene Person, insbesondere in Bezug auf ihre Reputation, verbunden sein wird. Sofern die Formulierung solcher Verhaltensvorschriften für unerlässlich erachtet wird, sollte diese in Anbetracht ihrer zu erwartenden erheblichen Folgewirkungen durch Gesetz oder zumindest durch Rechtsverordnung, nicht aber auf Satzungsebene erfolgen. Insbesondere muss sichergestellt werden, dass durch Gesetz festgelegte Rechtsbegriffe, wie etwa die „Sexuelle Belästigung“ i. S. d. § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, nicht durch hochschuleigene Begriffsdefinitionen ersetzt werden.

Zu § 85 Abs. 1 S. 3 und S. 4: Das Rektorat ist als Instanz für die Genehmigung der in § 85 Abs. 1 S. 2 des vorliegenden Gesetzesentwurfs genannten Ordnung des Senats ungeeignet, weil es, z. B. im Rahmen des neuen § 88 Abs. 2, grundsätzlich an dem Verfahren zur Verhängung einer Sicherungsmaßnahme beteiligt ist und ihm deshalb die notwendige Distanz

zu dem Entscheidungsgegenstand fehlen könnte. Insbesondere ist in diesem Zusammenhang nicht auszuschließen, dass bei einem Rektorat ein ggf. unbewusstes Interesse an möglichst einschränkenden Verhaltensregeln gemäß § 85 Abs. 1 S. 2 besteht, weil dadurch sein Einfluss auf das Personal der Hochschule gestärkt werden könnte. Deshalb wäre es sachgerecht, wenn das für Hochschulen zuständige Ministerium in Analogie zu § 76 Abs. 1 S. 2 und S. 3 des gegenwärtig bestehenden Hochschulgesetzes die Rechtsaufsicht unmittelbar übernehme.

Zu § 85 Abs. 2: Eine obligatorische Benennung einer oder mehrerer Ansprechpersonen wäre zu begrüßen. Dabei ist zu betonen, dass es sich nicht zwangsläufig um Juristen handeln muss, sondern dass diese vor allem als Vertrauenspersonen fungieren sollten, die niederschwellig kontaktiert werden können. Dies würde auch eine Möglichkeit für Promovierende schaffen, sich im Falle von (vermutetem) Machtmissbrauch durch den/die BetreuerIn beraten zu lassen.

Zu Artikel 2

Änderung des Kunsthochschulgesetzes

Zu § 27 Abs. 3 S. 1 Nr. 2: Die Formulierung der Ermächtigung zur Anordnung von Anwesenheitsobliegenheiten für hauptberufliches Personal im Rahmen einer Rechtsverordnung lässt offen, auf welche Dienstaufgaben des Hochschulpersonals diese abzielt. In der zugehörigen amtlichen Begründung findet sich nur der Hinweis, dass diese Einfügung der Sicherung der Qualität der künstlerischen Lehre im Zusammenhang mit auf den technischen Fortschritt zurückzuführenden Entwicklungen in der Lehre dienen soll und vornehmlich auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausgerichtet ist. Wenn dieser neue Zusatz im Referentenentwurf z. B. dem Zweck der Ermöglichung einer Anordnung von Präsenzlehreveranstaltungen innerhalb der Hochschule dienen soll, dann sollte dieser Zweck im Gesetzestext auch ausdrücklich benannt werden. Eine verdeckte Ermächtigung zum Erlass allgemeiner Arbeitszeitvorschriften für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer wäre deren

eigenständigem Tätigkeitsprofil hingegen nicht angemessen und sollte deshalb auch nicht aus der Formulierung des Gesetzestextes resultieren.

Zu Artikel 3

Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung

Zu § 3 Abs. 1 S. 1 Nr. 3: In Anbetracht der fortwährenden gesetzlichen Angleichung von Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften muss die Lehrverpflichtung für Professorinnen und Professoren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, z. B. nach dem Vorbild Sachsen-Anhalts, zumindest auf 16 Lehrveranstaltungsstunden reduziert werden.

Zu § 4 Abs. 7: Alle und nicht nur die digital gestützten erstmalig von einer Lehrperson durchgeführten Lehrveranstaltungen sollten ihrem höheren Aufwand entsprechend auf die Lehrverpflichtung angerechnet werden. Dies ist besonders zu Beginn einer Hochschulkarriere wichtig. So ist etwa die Regellehrverpflichtung einer Professorin oder eines Professors an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften mit 18 Lehrveranstaltungsstunden am Anfang des Dienstverhältnisses aufgrund der übergroßen Menge der neu zu vermittelnden Inhalte praktisch nicht fehlerfrei zu bewältigen. Durch allgemeine Berücksichtigung des besonderen Aufwands für die erstmalige Erstellung der Inhalte von Lehrveranstaltungen würde dieses Problem zumindest teilweise abgemildert.

Zu § 5 Abs. 5: Der vhw-nrw begrüßt, dass die Lehrverpflichtung im Sinne dieser neu eingefügten Regelung auch anteilig im Bereich der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Weiterbildung erfüllt werden kann. Die Möglichkeiten hierzu sind jedoch zwischen den einzelnen Studienfächern unterschiedlich ausgeprägt; für die Grundlagenwissenschaften sind sie erwartungsgemäß als eher gering einzuschätzen.

Bei der geplanten Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung sollten die folgenden zusätzlichen Aspekte berücksichtigt werden:

- Lehrverpflichtung bei geringem Lehrbedarf: In mehreren Bundesländern, wie z. B. in Schleswig-Holstein, sehen die Lehrverpflichtungsverordnungen vor, dass die Lehrverpflichtung einer Lehrperson entsprechend ermäßigt wird, wenn diese, z. B. wegen der Besonderheiten ihres Fachgebiets oder eines Überangebots an Lehrveranstaltungen, ihre Lehrverpflichtung nicht ausschöpfen kann und auch innerhalb der darauffolgenden Studienjahre kein Ausgleich herbeigeführt werden kann. Die Feststellung eines solchen Sachverhalts obliegt dabei gewöhnlich einem zuständigen Hochschulorgan. Eine entsprechende Regelung müsste auch für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen übernommen werden. Das betroffene Lehrpersonal könnte in solchen Fällen vorrangig anderen Dienstaufgaben nachkommen, z. B. im Rahmen der Forschung, der Einwerbung von Drittmitteln, der akademischen Selbstverwaltung oder der Entwicklung neuer Studienangebote.
- Zeitkonten: Überschreitungen der Lehrverpflichtung sollten stets unbegrenzt auf Zeitkonten gespeichert werden. Hierdurch würde bei erhöhtem Lehrbedarf, z. B. durch hohe Einschreibezahlen, ein besonderer Anreiz für freiwillige zusätzliche Lehrtätigkeit des Lehrpersonals über die individuelle Lehrverpflichtung hinaus geschaffen. Bei der Organisation der Lehre sollten unfreiwillige individuelle Deputatsüberschreitungen hingegen nur ausnahmsweise angeordnet werden können. Auf freiwilliger Basis sollte dem Lehrpersonal eine Möglichkeit eröffnet werden, ein angespartes Guthaben an Deputatsüberschreitungen auch zum Ende des Dienstverhältnisses auszugleichen. Zeitweilige Unterschreitungen der individuellen Lehrverpflichtung sollten in der Regel nicht nur der Zustimmung der Dekanin oder des Dekans, sondern auch des Einverständnisses der betroffenen Lehrperson bedürfen.
- Höchstgrenzen der Lehrverpflichtung: Laut Schleswig-Holsteins Lehrverpflichtungsverordnung sollen Lehrpersonen so eingesetzt werden, dass ihre Belastung 24 Lehrstunden in der Woche nicht übersteigt. Diese allgemeine Belastungsgrenze wird auch durch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, [Urt. v. 26.09.2012 - BVerwG 6 CN 1.11](#), zumindest indirekt bestätigt. Darüber hinaus besagt Sachsens Hochschuldienstaufgabenverordnung, dass Lehrpersonen, die eine Lehrverpflichtung von zwölf und mehr Semesterwochenstunden haben, so eingesetzt werden sollen, dass ihre Belastung am Tag

sechs Lehrveranstaltungsstunden nicht übersteigt. Auch diese Regelungen müssen dringend für Nordrhein-Westfalens Hochschulen übernommen werden.

Zu Artikel 19

Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Die in dem Entwurf des Hochschulstärkungsgesetzes vorgeschlagenen Einschränkungen der Rechte des wissenschaftlichen Personals in Bezug auf ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten und die damit einhergehende Forschungs- und Lehrfreiheit sind in ihrer vorhersehbaren Wirkung vergleichbar mit denen, die mit der Einführung des Hochschulfreiheitsgesetzes im Jahr 2007 vorgenommen wurden. Mit der damit verbundenen deutlichen Verringerung des Stellenwerts der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Gefüge der hochschulischen Mitgliedergruppen müssen dringend ausgleichende Maßnahmen einhergehen. Deshalb muss den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, z. B. nach dem Vorbild der Freien und Hansestadt Hamburg, auch ein Recht auf Personalvertretung durch das Landespersonalvertretungsgesetz eingeräumt werden.