

STELLUNGNAHME

des Hochschullehrerbunds – *hlb*Sachsen

zum Referentenentwurf (Stand: 19. Juli 2022):

Zweites Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Bestimmungen des sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kultur und Tourismus

Artikel 1 Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHSG)

I. Vorbemerkung:

Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Sachsen gehören zu den forschungsstärksten Fachhochschulen in Deutschland. Sie haben über viele Jahre den Nachweis erbracht, dass sie im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich viele Promotionen in kooperativen Verfahren mit Universitäten auf dem entsprechenden universitären Niveau durchführen können. Der vorliegende Referentenentwurf greift diese kontinuierliche dynamische Entwicklung im Bereich der Forschung auf, wenn er den Begriff „Hochschule für angewandte Wissenschaften“ in die sächsische Gesetzgebung einführt. Den Vorstoß für ein eigenständiges Promotionsrecht für HAW begrüßt der *hlb*Sachsen. Der Ansatz der Kooptation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von HAW an universitäre Fakultäten allein kann die gegenwärtig erbrachten starken Forschungsleistungen und die dynamische Entwicklung der sächsischen HAW nicht in geeigneter Weise unterstützen.

Die HAW in Sachsen sind sich der aktuellen gesellschaftlichen Anforderungen an Lehre, Forschung und „Third Mission“ bewusst und nehmen diese gern an. Allerdings können sie sich den steigenden Anforderungen nur erfolgreich stellen, wenn die geeigneten Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dafür benötigen die HAW Ressourcen, um ein aufgabengerechtes Lehrdeputat und einen unterstützenden wissenschaftlichen Mittelbau an HAW zu schaffen. Der Hochschullehrerbund hat diesen Bedarf ausführlich dargelegt und begründet (Details dazu auf dieser Website: <https://www.erfolg-braucht.de/>)

Die HAW haben seit vielen Jahren Probleme bei der Gewinnung von professoralem Personal, das die erforderliche Mehrfachqualifikation – darunter eine qualifizierte Forschungsexpertise und profunde berufliche Praxis außerhalb der Hochschule – mitbringt. Das im Referentenentwurf vorgeschlagene Modell der Tandemprofessur kann zwar punktuell bei der Gewinnung von professoralem Nachwuchs in besonders schwierig zu besetzenden Fachdisziplinen hilfreich sein. Eine Anwendung dieses Modells in größerem Umfang, z. B. von über fünf Prozent aller Professorenstellen an HAW hinaus, würde jedoch den erfolgreichen Typus „Fachhochschule“ gefährden. Daher plädiert der *hlb*Sachsen für eine gesetzlich geregelte Beschränkung bei der Anwendung dieses Modells, um das Profil der HAW für die Zukunft zu sichern und die erfolgreiche Entwicklung der anwendungsorientierten Forschung in Sachsen auch künftig sicherzustellen. In Sachsen müssen immer häufiger Abstriche von

diesem hohem Qualifikationsprofil gemacht werden, um Professorenstellen an HAW zu besetzen. Eine attraktivere Ausgestaltung der Professur an den HAW ist daher dringend geboten, angefangen bei der Verbesserung der Vergütung, eine aufgabengerechte Lehrverpflichtung von maximal 12 SWS bis hin zur Unterstützung durch einen Mittelbau.

II. Im Einzelnen

Anmerkung: Die Nummerierung der Paragraphen erfolgt gemäß Referentenentwurf.

1. Zu § 1 – Geltungsbereich

Änderungsbedarf:

Die Hochschulen sollten hochschulartunabhängig alphabetisch aufgezählt werden. Nur so wird die Gleichwertigkeit der Hochschultypen ersichtlich und im Gesetzestext angemessen deutlich.

Begründung:

Als Best-Practice-Lösung ist insofern auf die hochschulartunabhängig alphabetisch aufzählenden Regelungen des Hamburgischen Hochschulgesetzes hinzuweisen. Nur bei Vermeidung einer Auflistung nach Hochschularten werden unangemessene Wertungen vermieden. Die Unterscheidung der Aufgaben zwischen Universitäten einerseits und Hochschulen für angewandte Wissenschaften andererseits entspricht nicht dem erreichten wissenschaftlichen Status. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss aus dem Jahr 2010 (13. April 2010, Az. 1 BvR 216/07) festgestellt, dass sich Professorinnen und Professoren an HAW, denen die eigenständige Vertretung eines wissenschaftlichen Faches in Forschung und Lehre übertragen worden ist, auf die Freiheit von Wissenschaft, Lehre und Forschung nach Artikel 5 Absatz 3 Grundgesetz (GG) berufen können. Das Bundesverfassungsgericht begründet seine Auffassung im Wesentlichen damit, dass sich die Universitäten und Fachhochschulen in den vergangenen Jahren „einander angenähert“ haben.

Immerhin wurde – das ist lobend zu erwähnen – der nicht mehr zeitgemäße Begriff „Fachhochschule“ nunmehr durch die Bezeichnung „Hochschule für angewandte Wissenschaft“ durchgehend ersetzt. Der Begriff sollte im Hochschulgesetz konsequent umgesetzt werden und auch für den Zusatz bei den mittlerweile durch die Umsetzung der Bologna-Reform nur noch vereinzelt vorkommenden Vergaben von Diplomgraden an den HAW ebenfalls verwendet werden (§ 40 Hochschulgrade). Keine der fünf staatlichen HAW in Sachsen trägt den Namen „Fachhochschule“. In § 121 Namensschutz, Ordnungswidrigkeiten kann der Begriff „Fachhochschule“ ebenfalls künftig entfallen.

2. Zu § 5 – Aufgaben

Der **hlb**Sachsen begrüßt die Erweiterung des Aufgabengebietes der Hochschulen in Absatz 2 Nr. 3 um den Bereich der Digitalisierung. In den letzten zwei Jahren haben die Hochschulen zur Bewältigung der Pandemie große Schritte im Bereich der Digitalisierung gemacht. Der dabei erworbene Kompetenzzuwachs und die damit verbundenen Vorteile sollten verstetigt

und weiterentwickelt werden. Der Einsatz digitaler Elemente im Rahmen des Studiums kann einen Beitrag dazu leisten, um den digitalen Wandel erfolgreich zu gestalten.

3. Zu § 9 – Evaluation

Kritisch sieht der **hlb**Sachsen hinsichtlich der Evaluation insbesondere die fehlende Konkretisierung der Evaluationskriterien im vorgelegten Gesetzesentwurf.

Änderungsbedarf:

§ 9 Absatz 6 ist wie folgt zu ergänzen (Ergänzungen in Kursivschrift):

„Das Nähere, insbesondere zur Unterrichtung der betroffenen Personen über Zweck und Inhalt von Befragungen und Evaluierungen, die Verfahren zur Bewertung der Lehre nach Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 *und die dabei anzuwendenden Evaluationskriterien* sowie die Zuständigkeit und das Verfahren zur Evaluierung der Forschung nach Absatz 4 und Veröffentlichung nach Absatz 5, regelt der Senat im Benehmen mit dem Rektorat, den Fakultätsräten und dem Studentenrat durch Ordnung.“

Begründung:

Das in einer Evaluationsatzung geregelte Verfahren zur Lehrveranstaltungsevaluation muss eine hinreichende Beteiligung der Professorinnen und Professoren am Evaluationsprozess sicherstellen, um wissenschaftsadäquat ausgestaltet zu sein. Dazu gehört auch, die Evaluationskriterien, die von herausragender Bedeutung für die verfassungsrechtlich gebotene Wissenschaftsadäquanz des Evaluationsverfahrens sind, in einer Satzung zu regeln. Dies folgt aus dem vom **hlb** initiierten Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg (Urteil vom 19. Dezember 2019, Az. 9 S 838/18, juris). Nur dann, wenn die Evaluationskriterien auch in der entsprechenden Satzung geregelt werden, ist der maßgebliche Einfluss der Gruppe der Professorinnen und Professoren an der hochschulinternen Entscheidungsfindung im Bereich der Lehrevaluation in ausreichendem Maße sichergestellt. Das Urteil legt dar, dass dieser Einfluss deswegen zwingend notwendig ist, weil die Evaluation in die durch Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 GG geschützte Lehrfreiheit der Professorinnen und Professoren eingreift.

In seiner Entscheidung hat der Verwaltungsgerichtshof im Übrigen auch hervorgehoben, dass das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Professorinnen und Professoren durch die Evaluation berührt wird. Vor diesem Hintergrund sieht der **hlb**Sachsen den Datenschutz nicht hinreichend in der Regelung des § 9 berücksichtigt. Fraglich ist etwa, welche Daten dem Dekan und dem Fakultätsrat zur Verfügung gestellt werden, mithin, ob es sich um Rohdaten oder um aggregierte Daten handelt und wie lange diese Daten gespeichert werden können. Dies betrifft auch den in § 9 normierten Lehrbericht, zumal angesichts des geltenden Grundsatzes der Datensparsamkeit. Hier sind noch Konkretisierungen erforderlich oder jedenfalls der gesetzgeberische Hinweis, dass die Satzung auch insofern – hinsichtlich des Datenschutzrechts und der EU-Datenschutzgrundverordnung – die erforderlichen Regelungen zu treffen hat.

4. Zu § 22 – Exmatrikulation

Der **hlb**Sachsen unterstützt die Maßnahmen zur Sicherstellung der wissenschaftlichen Redlichkeit im sächsischen Hochschulgesetz, z. B. die Einführung der Regelung in § 83. Die Sicherstellung einer guten wissenschaftlichen Praxis sollte bereits im Studium vermittelt werden. Dazu gehört auch, schwerwiegenden Täuschungsversuche im Rahmen von Prüfungen entgegenzutreten. Best-Practice-Lösungen finden sich dazu beispielsweise in den Hochschulgesetzen des Freistaats Thüringen und in Baden-Württemberg, die im Folgenden zitiert werden:

ThürHG § 75 Absatz 3: „Ein Studierender kann exmatrikuliert werden, wenn [...]

3. er vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Grundsätze des § 8 Abs. 6 verstoßen hat.“

i. V. m. § 8 Absatz 6 des ThürHG:

„Alle an den Hochschulen wissenschaftlich Tätigen sowie die Studierenden sind zur Einhaltung der allgemein anerkannten Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet. Ein Verstoß hiergegen liegt insbesondere vor, wenn in einem wissenschaftserheblichen Zusammenhang vorsätzlich oder grob fahrlässig Falschangaben gemacht werden, geistiges Eigentum anderer verletzt oder die Forschungstätigkeit Dritter erheblich beeinträchtigt wird. Im Rahmen der Selbstkontrolle in der Wissenschaft stellen die Hochschulen Regeln zur Einhaltung der allgemein anerkannten Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten auf.“

Analog hierzu das Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg in § 62 Absatz 3:

„Studierende können von Amts wegen exmatrikuliert werden, wenn [...]

3. sie vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Grundsätze des § 3 Absatz 5 Sätze 1 bis 3 verstoßen.“

i. V. m. § 3 Absatz 5 des LHG BW:

„Alle an der Hochschule wissenschaftlich Tätigen sowie die Studierenden sind zu wissenschaftlicher Redlichkeit verpflichtet. Hierzu sind die allgemein anerkannten Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis einzuhalten. Ein Verstoß hiergegen liegt insbesondere vor, wenn in einem wissenschaftserheblichen Zusammenhang vorsätzlich oder grob fahrlässig Falschangaben gemacht werden, geistiges Eigentum anderer verletzt oder die Forschungstätigkeit Dritter erheblich beeinträchtigt wird. Im Rahmen der Selbstkontrolle in der Wissenschaft stellen die Hochschulen Regeln zur Einhaltung der allgemein anerkannten Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten auf.“

5. Zu § 41 – Promotion i. V. m. § 92 Absatz 3

Änderungsbedarf (Ergänzung in Kursivschrift):

§ 41 „(1) Die Universitäten *und die Hochschulen für angewandte Wissenschaften* haben das Recht zur Promotion.“

Begründung:

Nach Auffassung des **hlb**Sachsen brauchen die HAW aufgrund ihrer spezifischen, sich von der universitären Forschung deutlich unterscheidenden anwendungsbezogenen Forschung ein eigenständiges Promotionsrecht. Anwendungsorientierte Promotionsvorhaben müssen institutionell an jenen Hochschulen angebunden bleiben, deren gesetzlicher Auftrag die anwendungsorientierte Forschung ist.

Die sächsischen HAW leisten auf dem Gebiet der Promotion Überdurchschnittliches. So werden 5,52 Prozent von der Gesamtzahl aller Promotionen im Freistaat Sachsen von Absolventinnen und Absolventen an HAW geschrieben – derzeit noch in kooperativen Promotionsverfahren mit Universitäten. Im Vergleich zu anderen Bundesländern ist dieser Anteil sehr hoch; nur die HAW in Sachsen-Anhalt haben in den Jahren 2012 bis 2017 mehr kooperative Promotionen durchgeführt (HRK-Statistiken zur Hochschulpolitik 2019, S. 12). Seit den 1990er-Jahren haben die Fachhochschulen/HAW in Sachsen gezeigt, dass sie auf einem hohen Niveau forschen und überdurchschnittlich viele ihre geeigneten Absolventinnen und Absolventen erfolgreich promovieren können.

Folgerichtig war daher die Vereinbarung der vier Regierungsparteien im Koalitionsvertrag 2019 bis 2024, ein sächsisches Promotionskolleg einzurichten, welchem das Recht zur Promotion verliehen werden soll. Der **hlb**Sachsen begrüßt die politische Zielsetzung und sieht darin ein zeitgemäßes Instrument, das Promovieren für die Absolventinnen und Absolventen schlanker und effizienter auszugestalten, um so u. a. auch das wissenschaftliche Know-how aus den HAW friktionsfreier in Wirtschaft und Gesellschaft übertragen zu können. Bezüglich der Planung eines Promotionskollegs als eine gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung aller sächsischen Hochschulen (Koalitionsvertrag, S. 17) weist der **hlb**Sachsen darauf hin, dass das Modell eines landesweiten hochschulübergreifenden Zusammenschlusses enorme zeitliche und finanzielle Ressourcen beansprucht. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an HAW mit einem doppelt so hohen Lehrdeputat als an Universität verfügen eben gerade nicht diese zeitlichen Ressourcen. Sollte vorgesehen werden, dass an dem Kolleg Universitäten beteiligt werden müssen, sind zudem mehrjährige zeitliche Verzögerungen bei der Umsetzung zu befürchten, wie es in Schleswig-Holstein (sechs Jahre) zu beobachten ist. Das Kolleg-Modell wurde in unterschiedlichen Varianten in den Bundesländern Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein im jeweiligen Hochschulgesetz geregelt. Diese Fälle belegen eindrücklich, dass es ein besonders ineffizientes Modell ist. Selbst mehrere Jahre nach der Einführung in den Landeshochschulgesetzen wurde einem solchen Kolleg aus jeweils anderen Verzögerungsgründen in keinem der drei Bundesländer das Promotionsrecht verliehen. In Baden-Württemberg liegt die Einführung im Landeshochschulgesetz acht, in Nordrhein-Westfalen rund sieben und in Schleswig-Holstein sechs Jahre zurück. Einen solchen schwerwiegenden Fehler sollte der Freistaat Sachsen nicht wiederholen.

Hessen und **Sachsen-Anhalt** hingegen zeigen mit einem sowohl effizienten als auch erfolgreichen Promotionsmodell für HAW ein zielführendes und damit Best-Practice-Beispiel auf. Hier erfolgt die Vergabe des Promotionsrechts an forschungsstarke Fachrichtungen einer HAW, die sich bei Bedarf auch hochschulbergreifend in Promotionszentren zusammenschließen können. Dieses Modell wurde im Rahmen der Hochschulgesetznovellierung 2021 vom Land **Berlin** umgesetzt. Sowohl in Hessen als auch in Sachsen-Anhalt konnte unmittelbar nach Einführung der Regelung das Promotionsrecht an

als forschungsstark evaluierte Fachrichtungen vergeben und Promotionsverfahren begonnen werden. In Hessen erfolgt unmittelbar nach Einführung der Regelung die Umsetzung. Es konnten seitdem deutlich über 200 Promotionsverfahren begonnen werden. Dieses erfolgreiche Modell kommt ohne den aufwendigen Prozess der Kooptation aus.

Die im Juli 2022 vorgelegte Evaluierung des 2016 in Hessen eingeführten Promotionsmodells durch eine wissenschaftliche Strukturkommission unter Leitung des Präsidenten der Leibniz-Gemeinschaft und ehemaligen Präsidenten der Deutschen Forschungsgesellschaft, Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner, legt die Chancen dar (Evaluationsbericht und Empfehlungen zum Promotionsrecht an hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften https://wissenschaft.hessen.de/sites/wissenschaft.hessen.de/files/2022-06/evaluationsbericht_promotionsrecht_haw_barrierefrei.pdf – Abruf am 16.08.2022). Die Evaluierung in Sachsen-Anhalt ist nach zehn Jahren nach Einführung des Promotionsrechts vorgesehen.

Zur Verbesserung der Promotionsmöglichkeit der Forschenden an HAW wird im Referentenentwurf lediglich die Möglichkeit der Kooptation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der HAW an universitäre Fakultäten eingeführt (§ 93 Absatz 3). Die Kooptation hat zahlreiche Nachteile. Zunächst irrt die Gesetzesbegründung, wenn sie Kooptationen als Voraussetzung für ein Promotionskolleg darstellt. Promotionskollegs mit einem eigenständigen Promotionsrecht können Promotionsverfahren ohne Kooptationen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von HAW an universitäre Fakultäten durchführen. Das Verfahren, um an einer universitären Fakultät kooptiert zu werden, ist mit einem unverhältnismäßig hohen bürokratische Aufwand verbunden, der das geringe Zeitbudget der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an HAW für anwendungsbezogene Forschung und die Betreuung entsprechender Promotionen zusätzlich beansprucht. Das belegen zahlreiche Erfahrungsberichte, zuletzt jener von Prof. Dr. Viktor Wesselak (HS Nordhausen) am 11. Juli 2022 auf dem Symposium der HAW in Thüringen „Quo vadis Promotionen an HAWs in Thüringen?“. Aufwendige Kooptationsverfahren stellen eine zusätzliche Hürde dar.

Kooptationen an universitären Fakultäten ermöglichen gerade nicht die Entfaltung der spezifischen anwendungsorientierten Forschung an HAW, vielmehr muss sich die einzelne Wissenschaftlerin bzw. der einzelne Wissenschaftler in seinem Forschungsthema den Vorstellungen der grundlagenorientiert Forschenden an Universitätsfakultäten unterordnen. Aufgrund der verschiedenen gesetzlichen Forschungsaufgaben von Universitäten und HAW können die Charakteristika der HAW-typischen anwendungsbezogenen Forschung an universitären Fakultäten kaum berücksichtigt werden und kommen dort schon gar nicht zur Entfaltung. Der gesellschaftlich relevante anwendungsorientierte Forschungsansatz lässt sich im Wege der Kooptation daher nicht umsetzen. Da die Ergebnisse anwendungsbezogener Forschung zur Bewältigung der großen gesellschaftlich Herausforderungen und zunächst zur Stärkung der in Sachsen hauptsächlich durch kleine und mittlere Unternehmen geprägten Wirtschaft ohne eigene Forschungsabteilungen beitragen, kann nur das eigenständige Promotionsrecht dieser Bedeutung angemessen Rechnung tragen.

Fazit: Aufgrund der dargelegten Vorteile ist das hessische Modell (Stichwort „forschungsstarke Fachrichtungen“) gegenüber dem Kolleg-Modell ebenso wie dem Kooptations-Modell im vorliegenden Referentenentwurf klar zu bevorzugen.

Absatz 6 – Begutachtung von Promotionen:

Bezüglich der Begutachtung der Dissertationsschriften werden die Professuren an HAW unzulässig ausgegrenzt, wenn der Gesetzentwurf in § 41, Absatz 6 nur Gutachtende für Dissertationen zulässt, die habilitiert sind, den Nachweis gleichwertiger wissenschaftlicher Tätigkeiten erbracht haben oder nach § 92 Absatz 3 kooptiert worden sein müssen. So ist die Habilitation gerade nicht die typische Voraussetzung für eine Professur an HAW. Alternativ tritt an diese Stelle der gleichrangige Nachweis „besonderer Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer in der Regel fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereiches ausgeübt worden sein müssen“.

Der Wert dieser für das Profil der HAW entscheidende Voraussetzung wird bei der Zulassung zur Begutachtung nicht gewürdigt. Über die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten verfügen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an HAW, denn als Voraussetzung für ihre Berufung ist diese „in der Regel durch die Qualität einer Promotion“ nachzuweisen (siehe Referentenentwurf § 59 Absatz 1 Nr. 3).

6. Zu § 59 – Berufungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren

Die im neuen Absatz 2 aufgenommene Normierung zur Frage des Nachweises der Einstellungsvoraussetzung des Absatzes 1 Nr. 2 – „pädagogische Eignung und hochschuldidaktische Kenntnisse“ – dient der Klarstellung. Sie schafft Orientierung und Transparenz für alle am Berufungsverfahren beteiligten Personen (Hochschulleitung, Berufungskommission, Bewerbende). Aufgrund der Zunahme an Konkurrentenklagen ist dies vor allem für die rechtssichere Arbeit der Berufungskommission wichtig.

7. Zu § 61 – Berufung für Professorinnen und Professoren

Zu Absatz 2:

Positiv sind die im Gesetzentwurf vorgenommenen Maßnahmen zur Gleichstellung hervorzuheben. In § 61 (2) wird jedoch einseitig reglementiert, dass es für Frauen eine Mindestanzahl geben soll, nicht aber für Männer. In Berufungskommissionen im technischen Bereich scheint diese Reglementierung zielführend, um einen Anteil von Frauen sicherzustellen bzw. ggf. zu verbessern. In Disziplinen mit einem überwiegenden Anteil von Frauen ist hingegen sicherzustellen, dass entsprechend Männer vertreten sind, um auch hier den Gleichstellungsgrundsatz sicherzustellen.

Zu Absatz 3:

Änderungsvorschlag:

Bei der Berufung können Mitglieder der eigenen Hochschule in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden.

Begründung:

Die bisherige einschränkende Regelung für den Zugang zur Professur bezog alle

Beschäftigten an der Hochschule ein, auch jene, die in nicht wissenschaftlichen Abteilungen der Hochschule tätig waren, z. B. Beschäftigte des Hochschulrechenzentrums oder anderen Servicebereichen. In Zeiten des Mangels an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern auf eine Professur an einer HAW mit der Dreifachqualifikation, die auch die mehrjährige profunde berufliche Praxis umfasst, dürfen für eine Professur Qualifizierte nicht deswegen abgelehnt werden, weil sie an einer Hochschule tätig sind.

Die Öffnung der bisherigen Regelung nach dem Vorbild des LHG Hessen (§ 69 Absatz 6) soll zugleich auch Personen die Chance auf eine Professur ermöglichen, die ein an den HAW überdurchschnittlich aufwendiges kooperatives Promotionsverfahren – sowohl für die Promovierenden als auch für die betreuenden und begutachtenden Hochschullehrenden der HAW – erfolgreich absolviert haben.

Zu Absatz 4:

Der **hlb**Sachsen begrüßt die Klarstellung in Absatz 4 Satz 6 dieser Vorschrift, dass Berufungsverhandlungen erst nach der Ruferteilung zu führen sind. Die aus der Wissenschafts-Community heraus von einer eingesetzten Berufungskommission, im Rahmen eines tiefgründigen – die Einstellungsvoraussetzungen und weitere Aspekte der Professur evaluierendes – Berufungsverfahrens erarbeitete Berufsliste sollte von der Hochschulleitung nicht im Rahmen eines einzigen Gesprächs verändert werden können. Mit der neuen Reihenfolge der Gespräche kann das beamtenrechtliche Prinzip der Bestenauslese aus Artikel 33 Absatz 2 GG sichergestellt werden.

Auch aus Sicht eines effizienten Stellenbesetzungsverfahrens ist diese Neureglung zu befürworten. Die Berufungsverhandlung kann nun dafür genutzt werden, ernsthaft über die nähere Ausgestaltung der Professur zu sprechen und wesentliche Weichenstellungen für die spätere Erfüllung der Dienstaufgaben (Lehre und Forschung) vornehmen zu können, ohne dass die Bewerberin/der Bewerber befürchten muss, dass es im Ergebnis des Gesprächs zu einer Veränderung der Listenplatzierung kommt.

8. Zu § 66 – Tandemprofessorinnen und Tandemprofessoren

Änderungsvorschlag:

Streichung des neu eingeführten § 66.

Alternative: Es ist eine Beschränkung dieser Regelung auf auch nach mehrmaligen Ausschreibungen nicht zu besetzende Professuren einzufügen, nach der max. fünf Prozent aller Professuren in Sachsen über ein solches Notverfahren besetzt werden dürfen.

Begründung:

Mit § 66 wird die neue Personalkategorie der Tandemprofessur eingeführt. Dadurch wird die typische Doppelqualifikation von qualifizierter Forschungsexpertise und mehrjähriger profunder Berufspraxis außerhalb der Hochschule aller Professorinnen und Professoren an den HAW aufgeweicht und damit eines der strukturprägendsten Merkmale der HAW überhaupt.

Personalgewinnung und Personalentwicklung unterliegen an HAW besonderen Bedingungen. Bei ihrer Berufung müssen Professorinnen und Professoren an HAW besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden nachweisen, die sie während einer mehrjährigen beruflichen Praxisphase außerhalb der Hochschule erbracht haben. Eine innerhochschulische Qualifizierungsphase künftiger Professorinnen und Professoren während oder nach der Promotion kann die Anforderung der an HAW an die typische Anwendungsnähe von Lehre und Forschung nicht leisten. Für die Phase der außerhochschulischen Berufspraxis gibt es wiederum keinen strukturierten Weg; geregelt ist der Zugang zur Professur an einer HAW über die Einstellungsvoraussetzungen.

Die in den Einstellungsvoraussetzungen niedergelegte qualifizierte außerhochschulische Praxiserfahrung kann nicht durch eine Bewährung im Professorenamt (wie etwa beim Tenure Track der Universitäten) erlangt werden. Die Doppelqualifikation, die eine außerhochschulische Praxis einschließt, stellt das typenbildende Alleinstellungsmerkmal der Professorinnen und Professoren an den HAW dar. Diese Alleinstellungs- und zugleich profilbildende Merkmal darf nicht verwässert werden. Nicht zuletzt aus diesem Grund geht die Empfehlung des Wissenschaftsrats in seinen „Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen“ dahin, solche Instrumente gerade nicht an HAW einzuführen (Drucksache 5637-16, 21. Oktober 2016, S. 15 f. und 59). Durch den Wissenschaftsrat werden nur ergänzend strukturierte Wege für den Sektorenwechsel vorgeschlagen, wenn ein Mangel an Bewerbungen zu verzeichnen ist. Die Gesetzesbegründung verweist hier unzutreffend darauf, ein Modell umzusetzen, das dem Wissenschaftsrat folge. Denn der Wissenschaftsrat sieht es im Ausnahmefall des Tandem-Modells als geboten an, allenfalls 20 Prozent der (neben-)beruflichen Tätigkeit an die HAW zu verlagern. Der Schwerpunkt der Tätigkeit sollte im Unternehmen bzw. in der außerhochschulischen Einrichtung liegen, damit neben der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden auch Projektleitungs- oder Führungserfahrungen gesammelt werden können und eine Bewährung in der außerhochschulischen Berufsrealität möglich ist. Die Ausgestaltung der Tandemprofessur als eine Art gedoppelte hauptberufliche Stellung sowohl im Unternehmen als auch an der HAW, wo schon in der Tandem-Phase eine Zugehörigkeit zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bestehen soll, versucht die Quadratur des Kreises und riskiert, den Markenkern der HAW zu erodieren. Mit dem Fokus auf die Hochschullaufbahn rutscht die Gewinnung des Anwendungsbezugs durch die Berufspraxis zur formalen Nebensache herab, zumal unklar bleibt, wie die berufspraktischen Erfahrungen in dieser Phase nach welchen Kriterien evaluiert, also einer Nachprüfung unterzogen werden. Der Gesetzgeber sollte sich nicht auf ein solches Tandem-Modell mit einer gleichzeitigen hauptberuflichen Hochschultätigkeit einlassen.

Ihr spezifisches Profil dürfen die HAW im Sinne unserer Gesellschaft nicht aufgeben, die Akademikerinnen und Akademiker mehr denn je dringend braucht, die die aktuellen Herausforderungen regional und global anwendungsorientiert lösen können.

Das Modell ist allenfalls in einem geringen Umfang anzuwenden, bei dem das Wesen der HAW nicht gefährdet wird, z. B. von maximal fünf Prozent der aller Professuren an HAW und nur in jenen Fällen, in denen eine reguläre Rekrutierung von professoralem Personal nicht

gelingt. Im Gesetz ist eine Obergrenze zu regeln, um das Erfolgsrezept des von immer mehr Studierenden nachgefragten Hochschultyps HAW auch künftig zu erhalten.

Daneben stellt sich die rein praktische Frage, inwieweit Unternehmen bzw. Einrichtungen befristete Teilzeit-Positionen anbieten, um künftigen Professorinnen und Professoren fehlende berufspraktische und „Projektleitungs- oder Führungserfahrungen“ zu vermitteln.

Die Lösung des Problems bei der Gewinnung von professoralem Personal liegt nach Auffassung des **hlb**Sachsen vielmehr darin, die HAW-Professur attraktiver auszugestalten. Geeignete Maßnahmen wären eine Ausweisung aller Professuren nach der W3-Besoldung, die aufgabengerechte Anpassung der Lehrdeputate, um die nötigen Freiräume für Forschung, regelmäßige Forschungs- und Praxissemester, die Entwicklung innovativer Lehrformate und administrative Aufgaben zu schaffen und schließlich die Unterstützung der Professorinnen und Professoren durch einen akademischen Mittelbau.

9. Zu § 70 – Freistellung von Professorinnen und Professoren

Änderungsbedarf:

§ 70 Absatz 1 Satz 1 sollte wie folgt lauten: „Die Rektorin oder der Rektor soll Professorinnen und Professoren ... für Forschungs-, Forschungsförderungs- oder künstlerische Entwicklungsvorhaben sowie für Aufgaben im Wissens- und Technologietransfer von ihren Dienstaufgaben freistellen.“

§ 70 Absatz 1 Satz 5 sollte wie folgt lauten:

„Die Freistellung kann für ein Semester, in besonderen Fällen für zwei Semester in angemessenen Abständen nach Ablauf der letzten Freistellung ausgesprochen werden.“

Begründung:

In Bezug auf Absatz 1 fordert der **hlb**Sachsen, eine Soll-Regelung aufzunehmen, die zum Ausdruck bringt, dass dem Antrag auf Genehmigung eines Forschungssemester in der Regel stattzugeben ist, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.

Der **hlb**Sachsen bedauert, dass der Gesetzesentwurf nicht genutzt wurde, um die Regelung zum Forschungssemester zeitgemäß anzupassen. Andere Bundesländer haben dies getan, so zum Beispiel Berlin. Der **hlb**Sachsen verweist auf die Best-Practice-Regelung aus dem Hochschulgesetz Berlin, dort § 99, die das Forschungs- und Praxissemester als „Soll-Regelung“ vorsieht und damit den Professorinnen und Professoren an den HAW mit einer nicht mehr aufgabengerechten, weil zu hohen Lehrverpflichtung Freiräume für die angewandte Forschung schafft. Aufgrund der hohen Lehrverpflichtung an den HAW können die Professuren dort eigene Forschung nur in geringem Umfang durchführen. Ihnen ist es angesichts der erheblichen Lehrbelastung und überbordender Verwaltungsaufgaben ohne personelle Unterstützung kaum möglich, ihren Forschungsaufgaben nachzukommen. Daher ist es erforderlich, dass jede Professorin und jeder Professor vorhersehbar und sicher ein Forschungs- oder Praxissemester durchführen kann.

Die Durchsetzung eines Forschungssemester gestaltet sich für die Professorinnen und Professoren an HAW in Sachsen häufig als schwierig, weil der hohe Lehrbedarf die Forschung

„aussticht“. Hochschulen sollten jedoch ein Interesse daran haben, dass die Hochschullehrenden regelmäßig ein Forschungs- oder Praxissemester erhalten, um die Dienstaufgabe der Forschung erfüllen zu können bzw. die Anwendungsnähe der Lehre erhalten bleibt.

10. Zu § 74 – Lektorinnen und Lektoren

Änderungsbedarf:

Die Vorschrift soll ersatzlos gestrichen werden. Weitere Personalkategorien zur Abdeckung des Lehrbedarfs neben den Lehrbeauftragten für besondere Aufgaben sind an HAW nicht erforderlich.

Begründung:

Nach der Gesetzesbegründung soll die neue Personalkategorie der Lektorinnen und Lektoren mit Schwerpunkten entweder in der Lehre oder Forschung neue Karrierewege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler neben der Professur zu eröffnen. Dabei wird aus der Gesetzesbegründung nicht klar, ob Lektorinnen und Lektoren auch an HAW zum Einsatz kommen sollen, vgl. Gesetzesbegründung auf S. 102: „Mit der neuen Personalkategorie der Lektorinnen und Lektoren wird für Wissenschaftler ein neuer Karriereweg neben der Professur eröffnet. Eine Regelung für Wissenschaftsmanagerinnen und -manager soll getroffen werden. Für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften wird die Möglichkeit von Tandemprofessuren geschaffen.“

Eine solche Personalkategorie ist an HAW nicht erforderlich, da das professorale Personal nicht über diverse hochschulische Bewährungswege in die Professur berufen wird, sondern in der Phase vor der Professur wissenschaftliche Methoden und Erkenntnisse in einer beruflichen Praxis außerhalb der Hochschulen anwendet. Es gilt daher diesbezüglich das zur Tandemprofessur (§ 66) Gesagte. Mit der Einführung einer neuen Personalkategorie mit der Voraussetzung einer Promotion und möglicherweise mit dem Ziel, später eine Professur zu besetzen, droht die Gefahr, dass die zu Recht hohen Zugangsvoraussetzungen zu einer Professur an einer HAW verwässert und entwertet werden.

11. Zu § 79 – Regelung der Dienstaufgaben

Änderungsvorschlag:

„Das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst regelt Art und Umfang der dienstlichen Aufgaben des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals durch Rechtsverordnung, insbesondere den Umfang der dienstlichen Lehrverpflichtung. Hierbei ist der Entwicklungsstand der Hochschularten, insbesondere die Belastung des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in der Lehre und ihre Leistungen in Forschung und im Wissens- und Technologietransfer zu berücksichtigen. Auch soll das Wissenschaftsministerium Anreize für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung internetbasierter Lehrveranstaltungen schaffen.“

Begründung:

a) Umfang der Lehrverpflichtung unter Berücksichtigung des benötigten Zeitaufwandes für die Erledigung der weiteren professoralen Dienstaufgaben

Der **hlb**Sachsen setzt sich für die Überprüfung der Höhe der Lehrverpflichtung an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ein, die vor über 50 Jahren mit der Gründung des damaligen Hochschultyps Fachhochschule in der Bundesrepublik Deutschland festgelegt wurde. Grund für die hohe Lehrbelastung war die Durchführung der Lehre in Kleingruppen. Das hat sich jedoch grundlegend verändert. Mittlerweile wird oftmals auch an HAW in Gruppenstärken gelehrt, wie sie an Universitäten üblich sind. Seit Beginn den 1990er-Jahren hat die Gesetzgebung den HAW weitere Aufgaben in Forschung und Weiterbildung gleichwertig, gleichgewichtig und verpflichtend zugewiesen. Es werden Bachelor- und Master-Studiengänge angeboten, die von den Professorinnen und Professoren entwickelt, weiterentwickelt und von Professuren an Universitäten und HAW in gemeinsam besetzten Teams akkreditiert werden. Es werden Beiträge zu neuen Lehrformen erwartet, die Beratungsanforderungen der Studierenden durch die Professorinnen und Professoren haben sich – auch durch die wachsende Mobilität – erhöht, und es werden zunehmend administrative Aufgaben (etwa bei der Evaluation oder der Prüfungsadministration) auf Professorinnen und Professoren verlagert.

Da Professorinnen und Professoren die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben selbständig wahrnehmen, gehört Forschung zu ihren Dienstaufgaben. Bei der für alle Hochschularten eingeführten W-Besoldung generieren „besondere Leistungen bei der Forschung“ auch an Fachhochschulen einen Teil der Besoldung. Die trotz all dieser Entwicklungen unverändert gebliebene Höhe der Lehrverpflichtung macht es unmöglich, sämtliche gesetzlich übertragenen Aufgaben gleichermaßen sachgerecht zu erfüllen. Sie wird daher der Rolle der HAW in der heutigen Hochschullandschaft nicht mehr gerecht.

Daher ist eine regelmäßige Überprüfung der Höhe der Lehrverpflichtung gesetzlich vorzuschreiben und eine wissenschaftsadäquate Anpassung auf 12 SWS per Verordnung vorzunehmen.

b) Präsenzpflcht

Änderungsbedarf:

Die Rechtsgrundlage zur Regelung von Präsenzzeiten durch Rechtsverordnung in Absatz 1 Nummer 2 und 3 dieser Vorschrift ist ersatzlos zu streichen. Gleiches gilt in Konsequenz für § 14 der Sächsischen Dienstaufgabenverordnung an Hochschulen (DAVOS).

Begründung:

Nach § 81 Absatz 1 dieses Gesetzes finden die Vorschriften des Sächsischen Beamtengesetzes über die Laufbahnen und die Vorschriften des Sächsischen Beamtengesetzes über die Arbeitszeit mit Ausnahme der §§ 97 bis 100 des Sächsischen Beamtengesetzes auf beamtete Professorinnen und Professoren keine Anwendung. Professorinnen und Professoren haben folglich keine Arbeitszeit abzuleisten, sondern Dienstaufgaben zu erledigen. Dabei können Sie den Ort und Zeitpunkt ihrer Tätigkeit immer dann frei wählen, wenn sie keine konkreten Verpflichtungen an der Hochschule wahrnehmen müssen. Für Hochschullehrende kann die Verpflichtung zu einer planmäßigen (physischen) Anwesenheit in der Hochschule oder am Hochschulort, soweit sie nicht durch Vorlesungs- und

Verwaltungsaufgaben bedingt ist, grundsätzlich nur bestehen, wenn die Anwesenheit durch eine zusätzliche Aufgabe sachlich geboten im Sinne von „erforderlich“ ist. Es steht den ihnen aufgrund geltenden Verfassungsrechts frei, sich vom Dienstort zu entfernen, soweit hierdurch nicht die ordnungsgemäße Wahrnehmung der festgelegten Dienstaufgaben berührt ist. Außerhalb dessen sollen die Professorinnen und Professoren in der Hochschule für Aufgaben zur Verfügung stehen, aber nur, wenn diese Aufgaben konkret wahrzunehmen sind und sie eine physische Anwesenheit erfordern, z. B. Sprechstunde, Gremien- oder Arbeitsgruppensitzungen. Hochschullehrende sind daher nicht verpflichtet, in der Hochschule auf Arbeit wartend abzusetzen. Nach der dazu ergangenen Rechtsprechung genügt es, dass Professorinnen und Professoren anwesend im Sinne einer persönlichen Erreichbarkeit sind, vgl. OVG Saarlouis, Beschluss vom 30. November 1998, Az. 6 W 3/98, juris.

12. Zu § 87 – Rektorin oder Rektor

Änderungsvorschlag:

§ 87 Absatz 6 Satz 2 sollte wie folgt formuliert werden:

„Sie besteht aus

1. drei externen Mitgliedern des Hochschulrates, einschließlich in der Regel der oder des Vorsitzenden, und
2. vier Mitgliedern des Senats.“

Begründung:

Hochschulleitungen sind gemeinsam staatlich und autonom zu besetzen. Die Besetzung ist aber jedenfalls mittelbar wissenschaftsrelevant, sodass ein hinreichender Einfluss der Träger der Wissenschaftsfreiheit gewahrt werden muss, BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 19. September 2019, Az. 1 BvR 2059/18, 1 BvR 1063/19. Nur mit hinreichendem Einfluss des Hochschulsenats auf die Findungskommission sichert das Hochschulgesetz die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen, die das BVerfG (s. o.) und das BVerwG (WissR Bd. 43, 2010, 185 (192 ff.)) formuliert haben, um eine strukturelle Gefährdung der wissenschaftlichen Betätigung auszuschließen und die Wissenschaftsadäquanz der Entscheidungen sicherzustellen.

Da die Findungskommission im Rahmen des verschlankten Verfahrens zur Besetzung der Stelle der Rektorin oder des Rektors einen Bedeutungszuwachs erfuhr, durfte sich der Einfluss des Hochschulsenats auf diese wichtige Findungsphase einschließlich der weichenstellenden Ausschreibung jedenfalls nicht verringern.

Der Gesetzesbegründung folgend, wonach in der neuen Gesetzesfassung deswegen eine ungerade Anzahl der Mitglieder vorgesehen sei, um eine Patt-Situation zu vermeiden, ist ein mehr als hälftiger Einfluss des Hochschulsenats auf die Findungskommission sicherzustellen, so dass eben vier von sieben Mitgliedern der Findungskommission durch den Hochschulsenat bestimmt werden. Dadurch kann der Hochschulsenat im Übrigen auch besser seiner nach Gruppen gegliederten Zusammensetzung Rechnung tragen und ggf. darauf verzichten, ausschließlich Mitglieder der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in die

Findungskommission zu entsenden.

13. Zu § 93 – Fakultätsrat

Vorschlag:

„Die finanziellen Ressourcen und deren Verwendung durch eine Fakultät sind zu Beginn eines Haushaltsjahres den Mitgliedern der Fakultät mitzuteilen und bedürfen der Zustimmung des Fakultätsrats. In sehr dringenden Fällen können Prodekaninnen und Prodekane vorläufig gemeinsam mit der Dekanin/dem Dekan entscheiden. Information und Zustimmung durch den Fakultätsrat haben in diesen Fällen nachträglich zu erfolgen. Am Ende des Haushaltsjahres ist die Verwendung Mittel des Fakultätshaushaltes darzulegen und im Fakultätsrat über eine Entlastung abzustimmen.“

Begründung:

Der Haushalt der Fakultät wird dem Fakultätsrat derzeit nur grob zusammengefasst präsentiert. Daher ist weder im Vorhinein eine Klärung über die Prioritäten der Vergabe innerhalb der Fakultät, noch im Nachhinein eine Kontrolle der Verwendung der Mittel durch den Fakultätsrat möglich. Die Transparenz bei der Mittelvergabe soll künftig gestärkt werden, um gute Arbeitsbedingungen für alle Professorinnen und Professoren zu ermöglichen und die gleichberechtigt Teilhabe an der Ausstattung sicherzustellen.

14. Zu § 94 Dekanin oder Dekan, Absatz 2

Änderungsvorschlag:

„(2) Die Dekanin oder der Dekan wird auf Vorschlag der Fakultät vom Fakultätsrat in der Regel aus dem Kreis der dem Fakultätsrat angehörenden Professorinnen und Professoren gewählt. Die einmalige Wiederwahl ist zulässig. Das Nähere regelt die Grundordnung.“

Begründung:

Um die akademische Selbstverwaltung demokratischer und innovationsfördernder auszugestalten, hält der **hlb**Sachsen es für geboten, den Kreis der für das Amt der Dekanin/des Dekans zur Verfügung stehenden Personen zu erweitern. Nach der bisherigen Regelung kann der Fakultätsrat nur über die von der Rektorin/dem Rektor vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten abstimmen. Dies führt bei einem Rektoratswechsel in der Praxis dazu, dass der neue Rektor/die neue Rektorin verständlicherweise grundsätzlich die Kandidatinnen bzw. Kandidaten vorschlagen, die sie/er auf dieser Position bereits vorgefunden haben. Neue Kandidatinnen und Kandidaten haben auf diese Weise kaum eine Chance, solange der Amtsinhaber vom Fakultätsrat erneut bestätigt wird. Mit der vorgeschlagenen Anpassung der Vorschrift hätten auch neue Kandidaturen aus der Fakultät und damit vor allem jüngere Kandidatinnen oder Kandidaten eine Chance zur Wahl zugelassen zu werden. Mehr Innovation und frischen Wind dürfte zudem eine Begrenzung der Amtszeit auf zwei Perioden gewährleisten.

15. Fehlende Regelung zur Vertretungsprofessur

Änderungsbedarf:

Die Vertretungsprofessur wird nur kurz in § 61 Absatz 3 Satz 5 Nr. 3 angesprochen. Eine weitergehende Regelung wäre dringend notwendig, weil den Hochschulen mit einer Regelung zur Vertretungsprofessur weitere Handlungsmöglichkeiten eröffnet werden. Vor diesem Hintergrund sollte eine Normierung hinsichtlich des für die Vertretungsprofessur vorgesehenen Dienstverhältnisses und ein Titelführungsrecht für die Dauer der Vertretung in einer neu geschaffenen Regelung in das Gesetz aufgenommen werden.

Begründung:

Eine Vertretungsprofessur bietet den Hochschulen Optionen, zum Beispiel dann, wenn die bisherige Inhaberin oder der bisherige Inhaber in Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit geht. Das Interesse desjenigen, der die Stelle auf Zeit verwaltet und das Interesse an Rechtssicherheit darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden.

Zur Stärkung der Rechtssicherheit für die Hochschulen und den Vertreter bzw. der Vertreterin fordert der **hlb**Sachsen die Normierung des Abschlusses eines sozialversicherungspflichtigen Dienstvertrags für die Dauer der Vertretungsprofessur. Dazu kommt: Trifft das Gesetz keine Aussage dazu, ob der Titel geführt werden kann oder nicht, hängt es letztlich allein davon ab, ob diese Frage in der der Professurvertretung zugrundeliegenden Vereinbarung geregelt wurde. Denn es existiert gerade kein automatisches Titelführungsrecht, vgl. *Detmer*, FuL 2003, 369. Folglich ist es im Interesse der Rechtsklarheit und auch in Bezug auf die Außenwirkung dringend notwendig, eine Titelführung für die Dauer der Vertretung zu normieren.

15. Fehlende Regelung zu Sprecherausschuss und Schiedsstelle

Änderungsbedarf:

Es ist eine zusätzliche Regelung „Sprecherausschuss der Professorinnen und Professoren“ etwa mit folgendem Inhalt einzufügen:

„(1) Der Sprecherausschuss vertritt die Belange der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Fragen von Lehre und Forschung sowie bei Personalangelegenheiten, die die Gruppe insgesamt oder einzelne Professorinnen oder Professoren betreffen.

(2) Vor Entscheidungen über Angelegenheiten nach Abs. 1 ist dem Sprecherausschuss Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Über die Vergabe von Leistungsbezügen an Professorinnen und Professoren ist er von der Präsidentin oder dem Präsidenten zu informieren. Die Untersagung der Inanspruchnahme von Personal, Sachmitteln und Einrichtungen der Hochschule oder deren Beschränkung durch Auflagen bei Drittmittelvorhaben bedarf ebenfalls der Mitbestimmung durch den Sprecherausschuss.

(3) Gegenüber der Präsidentin oder dem Präsidenten hat der Sprecherausschuss ein Vortragsrecht. Zur Erfüllung der Aufgaben des Sprecherausschusses kann jeweils ein Mitglied an den Sitzungen von Organen, Gremien und Kommissionen mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

(4) Die Wahrnehmung eigener Belange durch die einzelne Professorin oder den einzelnen Professor bleibt unberührt. Jede Professorin und jeder Professor hat das Recht, bei der Wahrnehmung ihrer oder seiner Belange gegenüber der Hochschule ein Mitglied des Sprecherausschusses zur Unterstützung oder Vermittlung heranzuziehen.

(5) Mitglieder des Sprecherausschusses sind nach Maßgabe der Grundordnung drei bis sechs Professorinnen und Professoren. Die Mitglieder werden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis zum 30. April gewählt. Wahlberechtigt und wählbar sind alle Mitglieder der Hochschullehrergruppe. Der Sprecherausschuss wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertreterinnen oder Stellvertreter. Die Tätigkeit als Mitglied des Sprecherausschusses ist im Rahmen der Lehrverpflichtung durch Lehrermäßigung oder im Rahmen der W-Besoldung durch Funktions-Leistungsbezüge angemessen zu berücksichtigen.“

Begründung:

Das Hochschulgesetz sieht vielfältige Rechte für die Mitwirkung der Studierenden, der Promovierenden, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung in der Hochschule vor. Zusätzlich bringt das Landespersonalvertretungsgesetz eine Vielzahl von Mitwirkungsrechten für den Personalrat mit sich, wovon die Professorinnen und Professoren völlig ausgeschlossen sind. Es ist daher immer noch nicht gelungen, der Gruppe der Professorinnen und Professoren eine Möglichkeit zur Vertretung ihrer spezifischen Belange zu eröffnen. Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten über die mehrheitliche Präsenz im durch die Grundordnung bestimmten weiteren zentralen Hochschulorgan (typischerweise der Senat) und dem in der Grundordnung bestimmten Organ des Fachbereichs (typischerweise der Fachbereichsrat) spielen, da es hier um besondere personalrechtliche Mitwirkungsmöglichkeiten geht, keine Rolle. Dies erweist sich umso mehr als Defizit, als nach Einführung der W-Besoldung, zunehmender Relevanz der Einwerbung von Drittmitteln oder Akzentuierung von Forschungsschwerpunkten deutlich stärker als früher spezifischer Mitwirkungsbedarf der Professorinnen und Professoren über Themen besteht, für die sich die übrigen Mitglieder in den Gruppengremien nur begrenzt interessieren und die daher dort nicht angemessen erörtert werden können.

Um diesem an den Hochschulen zunehmend als unbefriedigend empfundenen Zustand abzuhelpfen, schlägt der **hlb** Sachsen die Einführung eines „Sprecherausschusses der Professorinnen und Professoren“ vor. Er orientiert sich an dem Modell des Sprecherausschusses der leitenden Angestellten in Unternehmen der Privatwirtschaft nach dem Sprecherausschussgesetz vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2312) und greift auch Elemente personalvertretungsrechtlicher Mitbestimmung auf. Der Sprecherausschuss könnte nicht nur Konflikte im Rahmen der Besoldungsordnung W entschärfen und die Akzeptanz der Entscheidungen des Präsidiums über Zulagen erhöhen, sondern würde darüber hinaus zu einer deutlich stärkeren Identifizierung der Professorinnen und Professoren mit ihrer Hochschule führen, deren Konkurrenz- und Leistungsfähigkeit dadurch verbessert würde.

Weiterer Änderungsbedarf:

Im Hochschulalltag kommt es leider immer wieder zu komplexen Konfliktlagen, die einer

professionellen Klärung bedürfen. Mit einer neuen Regelung sollte daher zusätzlich eine Schiedsstelle eingefügt werden. Dies hat der Gesetzgeber bislang verpasst.

Begründung:

Eine solche Schiedsstelle soll dazu dienen, Lösungen bei strittigen rechtlichen oder tatsächlichen Fragen zu erarbeiten und – sofern erforderlich – Auseinandersetzungen effizienter zu lösen. Wenn Beteiligte den Klageweg beschreiten, folgt oftmals ein aufwendiges Verfahren über mehrere Jahre hinweg. Das schadet in der Regel allen Beteiligten und stört die Wahrnehmung der primären Aufgaben. Mit der Einrichtung einer Schiedsstelle können aufwendige Klageverfahren vermieden und der Arbeitsaufwand bei allen Beteiligten spürbar reduziert werden.

Die Aufgabe einer solchen Schiedsstelle soll es sein, in Konfliktfällen eine Empfehlung zur Lösung des Konflikts abzugeben. Daher ist die Schiedsstelle vor Ausfertigung eines ablehnenden Verwaltungsaktes zu beteiligen. Hierzu erhält die Schiedsstelle alle Dokumente, die für die Erarbeitung einer Empfehlung erforderlich sind. Die zuständige Behörde ist erst nach Anhörung der Schiedsstelle und Berücksichtigung der Empfehlung der Schiedsstelle berechtigt, einen Verwaltungsakt auszufertigen.