

**Stellungnahme  
des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)  
– Landesverband Baden-Württemberg –  
zum**

**Entwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts (HRWeitEG)  
des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg  
mit Stand vom 11.9.2017**

A. Zusammenfassende Bewertung

Der Deutsche Hochschulverband – Landesverband Baden-Württemberg – (DHV) begrüßt es, dass das Ministerium – entsprechend der Vorgaben des Urteils des Verfassungsgerichtshofs für das Land Baden-Württemberg vom 14.11.2016 (1 VB 16/15) – die absolute Mehrheit der Gruppe der Hochschullehrer/Hochschullehrerinnen in den Kollegialorganen etabliert hat. Dies ist ein erster Schritt, um den bestehenden Zustand der „strukturellen Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit“ durch die Konzentration von Entscheidungsmacht bei der jeweiligen Leitungsebene mit Kontrollrechten der Kollegialorgane zu kompensieren. Allerdings sind die weiteren Vorgaben des Urteils in Bezug auf die notwendige Kurationsrolle des Senats im Rahmen der Herstellung der „richtigen Checks and Balances“ und in Bezug auf die Wahl/Abwahl des Rektors/der Rektorin sowie bei den grundlegenden finanziellen Entscheidungen der Hochschulen noch nicht ausreichend ausgestaltet.

B. Im Einzelnen

**I. zu § 2 Abs. 5 E: Unternehmensgründungen**

Als positiv betrachtet der DHV die geschaffene Möglichkeit, Unternehmensgründungen und Existenzgründungen von Hochschulmitgliedern z.B. durch die kostenlose oder vergünstigte Überlassung von Laboren, Räumen oder IT zu fördern, wobei die Begrenzung auf 200.000,- € als maximal zulässiger Beihilfehöchstbetrag innerhalb von höchstens drei Jahren dem EU-Beihilferecht entspricht. Diese Maßnahme folgt dem Ziel der Hightech-Strategie Deutschlands,

um Forschungsergebnisse künftig einfacher und schneller zu Unternehmensgründungen zu führen und akademische Spin-Offs zu fördern. Aus Sicht des DHV wären darüber hinaus noch weitergehende Fördermaßnahmen wünschenswert, z.B. steuerliche Maßnahmen für Ausgründungen, Gründungsberatungen direkt auf dem Campus und Patentverwertungsunterstützung.

## **II. zu §§ 9 Abs. 1 Satz 1, 10 Abs. 1 und Abs. 8 E: Doktoranden/Doktorandinnen**

Der DHV begrüßt, dass durch die Neuregelungen die besondere Interessenlage der Doktoranden/Doktorandinnen gewürdigt wird und somit die Möglichkeit geschaffen wird, dass alle Doktoranden/Doktoranden (und nicht nur die, die auch wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sind) ihre besonderen Interessen einbringen und so an der Selbstverwaltung mitwirken können.

Die vier in § 37 Abs. 1 HRG genannten Gruppen der Hochschullehrer/innen, akademischen Mitarbeiter/innen, Studierenden und sonstigen Mitarbeiter/innen waren bereits während der Zeit der Bindung der Landesgesetzgeber an das HRG wegen des Rahmencharakters der Norm nicht als abschließende Regelung zu verstehen. Insofern kann der Landesgesetzgeber bestimmte Mitglieder in weiteren Gruppen zusammenfassen oder sie einer der vier Gruppen zuordnen, solange die jeweilige Gruppe in sich homogen bleibt. Die einzelnen Gruppen müssen nach Kriterien zusammengesetzt sein, die sich von den anderen Gruppen eindeutig unterscheiden. Das grundrechtlich durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG in Verb. mit Art. 3 Abs. 1 GG abgesicherte Homogenitätsgebot ist für Hochschulgruppen konstitutiv. Insofern ist die neue „Gruppe der Doktorandinnen/Doktoranden“ rechtlich nicht zu beanstanden. Außerdem ist es folgerichtig, dass die Annahme als Doktorand/in zukünftig die Mitgliedschaft in der Hochschule begründet (§ 9 Abs. 1 Satz 1 E). Da das Landeshochschulgesetz hauptberufliche Mitarbeiter/innen in die Gruppe der akademischen Mitarbeiter/innen einordnet, ist es nicht zu beanstanden, dass die Doktoranden/Doktorandinnen, die hauptberuflich an der Hochschule tätig sind, ein Wahlrecht haben, in welcher der beiden Gruppen sie ihre Mitwirkungsbefugnisse wahrnehmen können. Aus Sicht des DHV sollte zur Klarstellung noch der Satz eingefügt werden, dass das Wahlrecht nur in einer der Mitgliedergruppen ausgeübt werden kann und dass Mehrfachwahl in verschiedenen Gruppen unzulässig ist.

Des Weiteren entspricht es dem Autonomieprinzip der Hochschulen, dass die Möglichkeit besteht, bei geringer Mitgliederzahl gemeinsame Gruppen der eingeschriebenen Studierenden und der eingeschriebenen Doktoranden/Doktorandinnen bzw. eine gemeinsame Gruppe von akademischen und sonstigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern zu bilden (§ 10 Abs. 1 E).

Der DHV hält es auch für wesentlich, dass die Hochschulen selbst Regelungen (in der Grundordnung oder anderen Satzungen) über die Verfahrensangelegenheiten ihrer Gremien und die Ausübung des Wahlrechts der Doktorandinnen/Doktoranden treffen können.

### **III. zu §§ 10 Abs. 3 und Abs. 6 Satz 2, 19 Abs. 2 E: Hochschullehrermehrheit**

Bei der Festlegung der Mehrheitsverhältnisse sowie der Zahl der Repräsentanten und Stimmen der einzelnen Gruppen in den Selbstverwaltungsgremien (Senat, Fakultätsrat, örtlicher Senat) sind die Kriterien des Bundesverfassungsgerichts namentlich zu der besonderen Stellung der Hochschullehrer/innen maßgeblich. Ausschlaggebend sind dabei die Kriterien der Qualifikation, Funktion, Verantwortung und Betroffenheit (BVerfGE 35,79 (131)). Der Staat muss der besonderen Stellung der Hochschullehrer/innen als „Inhaber der Schlüsselfunktionen des wissenschaftlichen Lebens“ Rechnung tragen. Den Hochschullehrern/innen muss also in unmittelbar wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten ein hinreichender Einfluss verbleiben; d.h. im Bereich der Lehre ein maßgebender Einfluss, den das Gericht bei einem Anteil von 50 % als gegeben ansieht (BVerfGE 35, 79 (142)) und im Bereich der Forschung ein ausschlaggebender Einfluss, der er den Hochschullehrern/innen ermöglicht, sich gegenüber den anderen Gruppen durchzusetzen (BVerfGE 35,79 (124 ff.)). Konkret erfordert das eine absolute Mehrheit der Hochschullehrer/innen in Gremien und Kontrollorganen, die unmittelbar Fragen der Forschung betreffende Angelegenheiten regeln (so auch BVerfGE 135,286 (293 ff.)).

Insofern reicht es aus Sicht des DHV aus, dass § 10 Abs. 3 E festlegt, dass in den Gremien die Gruppe der Hochschullehrer/innen nach § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 E über mindestens eine Stimme mehr verfügt als alle anderen stimmberechtigten Mitglieder zusammen. Mit dieser Vorschrift wird sichergestellt, dass die Hochschullehrer/innen mindestens 50 % der Mitglieder stellen und somit über eine Mehrheit im Gremium verfügen. Die Vorschrift überlässt es richtigerweise den Hochschulen, diese Regelung per Satzung entsprechend umzusetzen (§ 9 Abs. 8 E)

Der DHV weist ausdrücklich darauf hin, dass in entsprechenden Regelungen sichergestellt sein muss, dass der Einfluss der Gruppe der Hochschullehrer/innen selbst bei niedriger Wahlbeteiligung nicht unter das verfassungsrechtlich gebotene Mindestmaß absinken darf, wenn die Zahl der Sitze einer Gruppe per Satzung im Wege eines Quorums von der Wahlbeteiligung abhängig

gemacht wird. Außerdem sind Regelungen erforderlich, die ausschließen, dass die Organe funktionsunfähig werden.

Zur Gewährleistung der Mehrheitsverhältnisse in den Gremien der Hochschule bedarf es für Wahlmitglieder des Senats zwingend einer Vertretungsregelung in den Wahlordnungen der Hochschulen, wie dies § 10 Abs. 6 Satz 2 E richtigerweise vorschreibt. Hierbei ist aus Sicht des DHV darauf zu achten, dass die Stellvertreter selbst nicht bereits stimmberechtigtes Mitglied des Senats ist, weil sonst seine Stimme wegfällt, da Mehrfachstimmrechte nicht vorgesehen sind. Für den Hochschulrat gibt es – wie bisher - keine Stellvertretung.

Ansonsten bedarf es Regelungen in der Grundordnung und anderen Satzungen, dass Gremienmitglieder allein von den Mitgliedern der Gruppe, der sie selbst angehören, in unmittelbarer, freier, gleicher und geheimer Wahl für eine bestimmte Zeit gewählt werden (§ 10 Abs. 1 E).

Die Entwurfsbegründung zu § 10 Abs. 3 E erläutert richtigerweise, dass aufgrund des Urteils des Verfassungsgerichtshofs des Landes Baden-Württemberg in kollegialen Selbstverwaltungsgremien als Vertretung der Gruppe der Hochschullehrer/innen nur gewertet werden kann, wer von diesen durch eine Wahl mit einem entsprechenden Repräsentationsmandat betraut wurde. Die gesetzliche Umsetzung hierzu finden sich dann in § 19 Abs. 2 E.

Aus Sicht des DHV entspricht die Regelung des § 19 Abs. 2 E allerdings nicht vollständig den Vorgaben des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg.

Richtig ist es, dass aufgrund des Repräsentationsprinzips in kollegialen Selbstverwaltungsgremien als Vertreter der Gruppe der Hochschullehrer/innen nur gewertet wird, wer von diesen mit einem entsprechenden Repräsentationsmandat gewählt wurde. Mitglieder kraft Amtes sind dagegen grundsätzlich keine Vertreter der Hochschullehrer/innen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das Amtsmitglied nicht alleine von der Gruppe der Hochschullehrer/innen bestimmt wurde und wenn seine Aufgabe jedenfalls nicht vorrangig in der Repräsentation der Hochschullehrer besteht. Erst recht kann ein Amtsmitglied kein Vertreter der Hochschullehrer/innen in einem Selbstverwaltungsorgan sein, wenn es noch nicht einmal Mitglied der Hochschule ist.

Somit ist es folgerichtig, dass bei der Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse im Senat die dort

kraft Amtes gemäß § 19 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe d und e LHG vertretenen Rektoratsmitglieder und Leitenden Ärztlichen Direktoren und Kaufmännischen Direktoren nicht zur Gruppe der Hochschullehrer/innen zu zählen sind, da sie eben nicht allein den Interessen der Hochschullehrer/innen verpflichtet sind. Sie können somit nur beratend tätig sein.

Dem Senat sollen weiterhin kraft Amtes Rektor/Rektorin angehören, ohne auf die Gruppe der Hochschullehrer/innen angerechnet zu werden. Da es sich bei dem Rektor/der Rektorin auch um eine Amtsmitgliedschaft handelt, spricht sich der DHV auch hier dafür aus, dass der Rektor/die Rektorin ein nicht stimmberechtigtes Mitglied des Senats sein muss, wie dies auch in vielen anderen Bundesländern der Fall ist.

Gleiches sollte für die Gleichstellungsbeauftragte gelten, die ebenfalls nicht auf die Gruppe der Hochschullehrer/innen angerechnet werden darf und bei der es sich ebenfalls um eine Amtsmitgliedschaft handelt und daher kein Stimmrecht gegeben sein sollte.

In der Begründung des Entwurfs zu § 19 Abs. 2 E heißt es dann aber weiter, dass die Dekaninnen und Dekane ihre Amtsmitgliedschaft vollständig verlieren, im Gegenzug künftig aber wählbar sind. Dass der Verfassungsgerichtshof Baden-Württemberg die Dekaninnen und Dekane im Senat nicht der Hochschullehrergruppe zugerechnet hat, obgleich das Dekansamt in aller Regel auch von einem Professor/einer Professorin ausgeübt wird, ist vor dem Hintergrund des Pluralismus konsequent. Amtsmitglieder sind in einer anderen Rollenfunktion Mitglied des Senats. Sie repräsentieren nicht die individuellen Freiheitsinteressen der Fakultätsmitglieder gegenüber der Leitungsebene, sondern die Interessen der Fakultäten gegenüber der Zentralebene. Es geht dabei nicht um funktionalen Freiheitsschutz, sondern um einen universitären Binnenföderalismus, der aus Sicht des DHV nicht dadurch ausgehebelt werden darf, dass Dekane, indem sie gewählt werden, doch wieder als stimmberechtigte Vertreter der Gruppe der Hochschullehrer/innen angehören können. Insofern lehnt der DHV die Möglichkeit der Wahl der Dekane/Dekaninnen als Vertreter der Gruppe der Hochschullehrer ausdrücklich ab. Dekane/Dekaninnen können in den Gremien nur beratend tätig werden.

Zusätzlich fordert § 19 Abs. 2 Nr. 2 E, dass nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl von jeder Fakultät/Sektion der Hochschule ein Mitglied der Fakultät/Sektion der Gruppe der Hochschullehrer/innen angehören muss. Dies fordert die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ausdrücklich nicht; sie besagt lediglich, dass im Senat zwar die Gruppe der Hochschulleh-

rer/innen vertreten sein muss, nicht jedoch ein Hochschullehrer/eine Hochschullehrerin einer jeden Fakultät/Sektion. Grundsätzlich spricht nichts gegen ein Repräsentationsprinzip, nach dem nur eine bestimmte Zahl von Professoren im Fakultätsrat/Senat ist, sofern sichergestellt ist, dass der einzelne Hochschullehrer bei der Beratung der von seinem Fach betreffenden Fragen in geeigneter Form zu Gehör kommen kann (BVerfG 43,242 (268)). Aus Sicht des DHV benötigt der Senat die Legitimation aller Hochschullehrer auch für die Wahl der einzelnen Mitglieder in der Gruppe der Hochschullehrer/innen. Der DHV spricht sich daher gegen diese zwingende Abbildung aller Fakultäten im Bereich des Senats aus, zumal es Fächer gibt, in denen die Repräsentanz ggf. nicht gewährleistet werden kann. Außerdem kann es in einer Fakultät mehrere Hochschullehrer geben, die für einen Senatssitz kandidieren. Zudem sind die Fakultäten durch die Amtsmitgliedschaft der Dekane – wenn auch ohne Stimmrecht - vertreten. Den Hochschullehrern/Hochschullehrerinnen aller Fakultäten sollte die Freiheit gegeben sein, hochschulweit zu wählen und so selbst ihre Mitglieder in der Gruppe der Hochschullehrer/innen zu bestimmen. Die Vorschrift sieht bisher nur für kleine Fakultäten die Wahl in einer gemeinsamen Versammlung der Hochschullehrerschaft vor.

Aus Sicht des DHV entspricht es dem Prinzip der Satzungsautonomie der Hochschule und ihrer Fakultäten, dass sie selbst festlegen sollen, wie die Hochschullehrermehrheit gewährleistet sein soll.

#### **IV. zu § 10 Abs. 4 Satz 1 E: Hochschulöffentlichkeit**

Der DHV spricht sich dafür aus, dass die Grundordnung, andere Satzungen oder eine Geschäftsordnung Bestimmungen darüber enthalten können, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen die Sitzungen öffentlich sind. Die vorliegende Regelung sieht grundsätzlich mit bestimmten Ausnahmen die Nichtöffentlichkeit von Gremiensitzungen vor. Während die meisten Bundesländer explizit die Hochschulöffentlichkeit anordnen, verfügen andere ausdrücklich, dass die Hochschulen selbst über die Öffentlichkeit entscheiden können. Dieses Modell sollte auch für Baden-Württemberg gelten, denn die Herstellung von Hochschulöffentlichkeit zeigt sehr deutlich, dass Mitgliedschaftsrechte der Hochschulmitglieder entsprochen wird und insofern eine Kontrolle ihrer Vertreter sowie Leitungsorgane ermöglicht wird.

Insofern schlägt der DHV eine Änderung der Vorschrift vor. Der Vorschlag des DHV lautet: „Die Gremien tagen hochschulöffentlich, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist. Sie können den Ausschluss der Hochschulöffentlichkeit zur Vermeidung von Störungen be-

schließen. Personal- und Prüfungsangelegenheiten werden stets in nichtöffentlicher Sitzung behandelt. Die Teilnehmer nichtöffentlicher Gremiensitzungen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sind regelmäßig über die Tätigkeiten der Gremien zu unterrichten.“

Das heißt, es muss in Zukunft wieder stärker mit Legitimationen von unten nach oben und mit hin auf die Grundidee des funktionalen Pluralismus innerhalb der Universität abgestellt werden. Hierzu ist die Hochschulöffentlichkeit ein geeignetes Mittel, um mehr Kontrolle ausüben zu können.

#### **V. zu § 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3, 5 LHG Entscheidungsrechte des Senats**

Da im Struktur- und Entwicklungsplan alle wichtigen und weiteren Entscheidungen u.a. für die Planung, Zuweisung von Stellen und Mittel enthalten sind, ist es aus Sicht des DHV entscheidend, den wissenschaftlichen Belangen der Hochschullehrer/innen Rechnung zu tragen und das Entscheidungs- und Beschlussfassungsrecht nicht einem mehrheitlich extern besetzten Hochschulrat zu überlassen. Das Bundesverfassungsgericht sagt sehr deutlich, dass das Fehlen der verfassungsrechtlich gebotenen Mitwirkung von Wissenschaftlern bei dem in Rede stehenden Bereich der Struktur- und Entwicklungsplanung nicht durch den Einfluss des Senats auf die Bestellung und Abberufung des Leitungsorgans kompensiert werden kann (BVerfG, Beschluss vom 24.6.2014, 1 BvR 3217/07 Randnr. 68). Insofern fordert der DHV eine Änderung, und zwar insoweit, dass die operative Ausdifferenzierung der Struktur- und Entwicklungsplanung dem Rektorat überlassen bleibt, dem Hochschulrat nur ein Stellungnahmerecht eingeräumt wird, dem Senat aber das Beschlussfassungsrecht zusteht.

Gleiches gilt für die Hochschulverträge und Zielvereinbarungen, die ein zentrales Mittel der Feinsteuerung innerhalb der Hochschule sind und mit denen durch die Ressourcenverteilung gezielt auf die Freiheit von Forschung und Lehre Einfluss genommen werden kann. Auch hier kann keine Kompensation durch Rechte des Senats an der Wahl oder Abwahl des Rektorats erfolgen, so dass auch hier eine entsprechende Änderung zugunsten der Rechte des Senats erfolgen sollte.

#### **VI. zu § 18 Abs. 1 bis 7 E: Rektorwahl**

Der DHV hält die Regelung für die Wahl des Rektors nach § 18 E für verfassungsrechtlich

unzureichend, da die Kurationsrechte des Senats nicht genügend ausgeprägt sind.

Entsprechend des Urteils des Verfassungsgerichtshof Baden-Württemberg (1 VB 16/15) ist die in Baden-Württemberg bestehende starke Stellung des Rektorats in keiner Weise durch den Gesetzentwurf geändert worden. Daher muss der Ausgleich für diese starke Stellung des Rektorats im Gesamtgefüge der Hochschulorganisation über stärkere/effektivere Mitwirkungsrechte bei der Kuration und Abberufung der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder erfolgen. Solche Rechte sind erforderlich, um die fehlende inhaltliche Einflussmöglichkeit der Hochschullehrer/innen im Senat bei wissenschaftsrelevantem Personal-, Sach- und Finanzentscheidungen des Rektorats zu kompensieren und eine strukturelle Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit auszuschließen. Die bisherige Regelung des LHG sah vor, dass der Senat in keinem der Wahlgänge allein oder kraft seiner eigenen Stimmenmehrheit die Wahl des Kandidaten bewirken konnte. Die Neufassung des § 18 Abs. 2 E sieht nun zwar die Möglichkeit der Erweiterung des Wahlvorschlags durch die Wahlgremien auf Personen vor, die sich noch nicht beworben haben sowie eine Abbruchmöglichkeit des Wahlverfahrens. Aber diese Änderungen sind nur marginal. Es stellt sich nach wie vor die Frage, ob damit gesetzlich gewährleistet ist, dass eine Wahl nicht gegen den Willen der gewählten Hochschullehrer/innen im Senat stattfinden kann. Dazu müssen, wie es das Urteil des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg (S. 54) ausdrücklich besagt, die Hochschullehrer/innen im Senat über die Mehrheit der Stimmen verfügen. Dies ist durch § 10 Abs. 3 E gewährleistet. Damit können die Hochschullehrer/innen im Falle ihrer Einigkeit in allen drei Wahlgängen im Senat verhindern, dass ein vom Hochschulrat präferierter und gewählter Bewerber Rektor wird. Es ist aber in allen drei Wahlgängen nach wie vor die Mehrheit der Mitglieder jeweils beider Wahlgremien (also des Hochschulrats und Senats) notwendig. Im Ergebnis bedeutet das, dass der Senat in keinem der Wahlgänge allein die Rektorewahl bewirken kann. Insofern kann aus Sicht des DHV nicht, wie es auch das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich verlangt (BVerfG 1 BvR 3217/07, Randnr. 80) von einer „ausschlaggebenden Mitwirkung“ des Senats bei der Wahl des Rektorats gesprochen werden. Der DHV hält ein Letztentscheidungsrecht des Senats nach einem gescheiterten Einigungsversuch mit dem Hochschulrat für verfassungsrechtlich notwendig.

## **VII. zu § 18a E: Rektorabwahl**

Der DHV hält die Neuregelung zur Abwahl des Rektorats für unbefriedigend, da sie nicht – wie vom Verfassungsgerichtshof Baden-Württemberg - als ein effektives Kontrollinstrument für den Hochschullehrer/die Hochschullehrerin ausgestaltet ist. Die Hochschullehrer/innen im



Senat können ein hauptamtliches Rektoratsmitglied, das ihr Vertrauen nicht mehr genießt, nur in einem sehr komplizierten Urabwahlverfahren nach der Neuregelung des § 18a E abwählen. Auch nach Art. 20 Abs. 1 LV ist es erforderlich, dass die in ein Selbstverwaltungsorgan gewählten Vertreter der Hochschullehrer/innen sich von einem mit starkem wissenschaftsrelevanten Befugnissen ausgestatteten Leitungsorgan, das ihr Vertrauen nicht mehr genießt, trennen können müssen. Durch die hohen Anforderungen an die Urabwahl des Rektors sind die Mitwirkungsrechte der Hochschullehrer/innen jedoch erheblich geschwächt. So ist es einem Großteil der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen an einer Hochschule, die keinen Sitz im Senat haben und nicht über die Vorgänge in der Hochschule informiert sind, nicht möglich, eine entsprechende Kontrolle auszuüben. Außerdem erfolgt die Abwahlmöglichkeit nicht aus dem Senat heraus. Der DHV sieht die Urabwahl grundsätzlich als ein nicht praktikables Instrument für die Abwahl des Rektors/der Rektorin an. Auch die Durchführung des Verfahrens, das dem Rektorat obliegt, erscheint schwierig. Zwar sind Mitglieder des Rektorats, gegen die sich das Abwahlbegehren richtet, von der Mitwirkung am Verfahren ausgeschlossen, aber grundsätzlich verbleibt das Verfahren im Bereich des Rektorats und kann insofern verzögert und verkompliziert werden. Da der Gesetzentwurf keinerlei Verbesserung in Bezug auf mehr Kompetenzen/mehr Mitwirkungsrechte für Hochschullehrer/innen vorsieht, ist es zwingend, bei der Wahl und Abwahl des Rektorats ein entsprechendes effektives Kontrollinstrument für die Hochschullehrerin/den Hochschullehrer einzurichten. Stattdessen wird ein schwer durchführbares Urabwahlverfahren etabliert mit einer Mindestzahl an Unterschriften innerhalb von vier Wochen für den Antrag und hochschulweiter Unterschriftensammlung und gemeinsamer Stellungnahme von Senat und Hochschulrat. Außerdem verlangt § 18a E bei der Abwahl die doppelte Mehrheit in der Hochschule und mindestens die Hälfte aller Fakultäten und setzt damit sehr hohe Verfahrensbarrieren, die aus Sicht des DHV somit keine effektive Kontrolle des Leitungsorgans darstellen.

Die Etablierung eines Urabwahlrechts kompensiert aus Sicht des DHV nicht das substanzielle Kompetenzungleichgewicht zwischen Leitungs- und Kollegialorganen. Da die Regelung der Abwahl, wie es im Entwurf heißt, „nur in Fällen einer breiten Unzufriedenheit in der Hochschullehrerschaft eine Abwahl allein durch diese bewirkt werden kann“, sind die verfassungsrechtlich geforderten Kontrollbefugnisse des Senats bei der einzelnen wissenschaftsrelevanten Entscheidung der Leitungsorgane nach wie vor nicht sichergestellt.

### **VIII. zu § 22 Abs. 4 Satz 2 E: Kooptation**

Der DHV spricht sich für die ausschließliche Zuständigkeit der Fakultät aus, um einen Wissenschaftler in den Kreis der selbständig Lehrenden aufzunehmen, um ihn durch Kooptation zum Lehrkörper aufzunehmen. Der Rektor hat für diese ausschließlich korporative, innerhalb der Fakultät zu entscheidende Frage keine Zuständigkeit zu beanspruchen. Rechte und Pflichten dieser Kooptation bestimmt die Fakultät durch Satzung. Dies ist z. B. dann sinnvoll, wenn das Kooptationsrecht dafür genutzt wird, hervorragende Professoren und Professorinnen als Mitglieder von Universitäten zu gewinnen, z. B. um Doktorarbeiten zu betreuen und somit kooperative Promotionsverfahren durchzuführen. Durch die Kooptationen werden gemeinsame Forschungen von Hochschulen auf zukunftssträchtigen Feldern gestärkt und somit besonders die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gefördert. Eine solche Entscheidung sollte auch für die Kooptation von Hochschullehrern einer anderen Hochschule die Fakultät selbst treffen (und nicht der Rektor), da es um ihre Zusammenarbeit geht. Der Fakultätsrat entscheidet dann nach § 25 Abs. 1 Nr. 5 E in allen Verfahren.

### **IX. zu §§ 24, 24a, 25 E: Wahl/Abwahl Dekan**

Durch die Neuregelungen kommt es bei der Wahl der Dekanin/des Dekans zu geringfügigen Veränderungen. Anstatt auf Vorschlag des Rektors/der Rektorin hat vor der Wahl nun der Rektor/die Rektorin die Möglichkeit der Stellungnahme, die dann allen wahlberechtigten Mitgliedern des Fakultätsrats zur Kenntnis gegeben wird. Somit hat – wie auch zuvor – das Leitungsorgan (der Rektor/die Rektorin) nicht die Möglichkeit, eine Person zum Dekan/zur Dekanin zu ernennen, die das Vertrauen des Fakultätsrats nicht genießt und die der Fakultätsrat für ungeeignet hält, die Fakultät zu leiten. Der Fakultätsrat hat – wie bisher – ein eigenes Wahlrecht. Somit ist die Regelung aus Sicht des DHV verfassungsgemäß (siehe BVerfG, Beschluss vom 20.7.2010 – 1 BvR 748/06, Randnr. 124, 126).

Für die Regelungen über die Abwahl der Dekanin/des Dekans durch die Gruppe der Hochschullehrer/innen ist auf die Stellungnahme zu § 18a E zu verweisen. Auch hier geht es um ein Urabwahlverfahren, wobei aber auf die Unterschriftensammlung durch die Auslegung von Listen verzichtet wird und eine eigenverantwortliche Sammlung der Unterschriften für das Abwahlbegehren innerhalb der Fakultät gewählt worden ist. Auch wenn es in den Erläuterungen zum Entwurf heißt, dass damit der Fakultätsrat und die in ihm vertretenen Mitglieder der Hochschule gestärkt werden, muss man doch auch hier weiterhin kritisieren, dass die Durch-

führung des Verfahrens dem Rektorat obliegt und ein solches Urabwahlverfahren eine hohe Hürde darstellt.

Aufgrund der Vorgabe des Verfassungsgerichtshofs für das Land Baden-Württemberg, dass Mitglieder kraft Amtes grundsätzlich aufgrund des Repräsentationsprinzips keine Vertreter der Hochschullehrer/innen sein dürfen, sind auch die Regelungen zum Fakultätsrat geändert worden (§ 25 E). Auch hier darf dem Fakultätsrat aufgrund Amtsmitgliedschaft der Dekan/die Dekanin nicht weiterhin mit Stimmrecht angehören. Dies muss aus Sicht des DHV geändert werden. Alle anderen Mitglieder des Dekanats und Leiter sind richtigerweise nur noch mit beratender Stimme tätig (§ 25 E). Alle stimmberechtigten Mitglieder werden von der jeweiligen Gruppe gewählt, und zwar unter Berücksichtigung aller Gruppen (wobei mindestens drei Studierende vorgeschrieben sind) und unter der Gewährleistung der Hochschullehrermehrheit.

#### **X. zu § 30 Abs. 4 LHG: Akkreditierung**

Der DHV schlägt vor, in § 30 Abs. 4 aufzunehmen, dass die Hochschulen durch eigene Qualitätssicherungsverfahren für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen selbst verantwortlich sein können (diese Möglichkeit gibt auch die Experimentierklausel im Akkreditierungsstaatsvertrag), um die Akkreditierung in die Hände der Hochschule legen und damit erhebliche Kosten für die Akkreditierungsverfahren einsparen zu können. (Der DHV verweist hier ausdrücklich auf seine Resolution „Deutscher Hochschulverband fordert grundlegende Änderung des Akkreditierungsverfahrens“ vom 20.3.2007)

#### **XI. zu § 38 Abs. 6a E: kooperative Promotionsvorhaben**

Der DHV spricht sich für kooperative Promotionsverfahren aus, bei denen als Betreuer neben einem wissenschaftlich ausgewiesenen Professor ein Professor einer Fachhochschule fungieren kann und es sich immer um ein Verfahren handelt, das von einer Universität und innerhalb der Universität durch eine Fakultät durchgeführt wird, wobei das jus promovendi institutionell ausschließlich durch die Universität ausgeübt wird. Das Bundesverfassungsgericht hat verdeutlicht, dass im Hinblick auf die spezifisch wissenschaftliche Prägung des Promotionsverfahrens eine ungleiche Behandlung zwischen Universitätsprofessoren und anderen Hochschullehrern im Rahmen des Promotionsverfahrens gerechtfertigt ist (BVerfG, Beschluss vom 20.6.1979, 1 BvR 285/79). Insofern ist bei kooperativen Promotionsverfahren zu prüfen, ob der in Betracht zu ziehende Betreuer der Hochschule für angewandte Wissenschaften innerhalb oder im Aus-

nahmefall außerhalb seines Amtes forschend tätig ist. Es kann mithin nicht allein darauf ankommen, dass in förmlicher Hinsicht die sog. Mindestprüferqualifikation vorliegt (erfolgreicher Abschluss einer Promotion). Hinzukommen muss vielmehr ein einschlägiges Forschungsprofil. Der DHV hält es für entscheidend, dass das Anforderungsprofil zusätzliche wissenschaftliche Leistung nach der Promotion auch bereits für die Bestellung als Betreuer einzufordern ist. Des Weiteren fordert der DHV für die förmliche Entscheidung über die Annahme des Doktoranden/der Doktorandin eine Entscheidung mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Hochschullehrergruppe. Wenn der Doktorand/die Doktorandin als Betreuer einen Professor der Hochschule für angewandte Wissenschaften vorschlägt, bedarf es eines weiteren Betreuer aus der Kreis der fachlich ausgewiesenen Universitätsprofessoren. Das Betreuungsverhältnis ist in einer Betreuungsvereinbarung zu dokumentieren. Der DHV hält es für wichtig, dass diese Eckpunkte für die Gestaltung von kooperativen Promotionsverfahren eingehalten werden und hält die Regelung für „befristete Assoziierungen“ ohne weitere Detailregelungen daher nicht für zielführend.

Außerdem weist der DHV ausdrücklich darauf hin, dass ein Hinweis auf die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis auch für Industriepromotionen – wie die Praxis in Baden-Württemberg zeigt – ins Gesetz aufgenommen werden sollten. Die Universität allein muss verantwortlicher Träger des Promotionsverfahrens sein und das Promotionsthema vergeben, und ein industrieller Partner, der Interesse an der qualifizierten Bearbeitung von Themen hat, muss dieses zunächst der Universität vorschlagen. Außerdem sollte klargestellt werden, dass Qualifikationsarbeiten Themen sind, die nicht mit Geheimhaltungsverpflichtung oder Sperrklauseln von Industrieunternehmen festgelegt werden dürfen.

## **XII. zu § 44 Abs. 6 LHG: Zweitveröffentlichungsrecht**

Der DHV weist noch einmal (wie bereits in seiner Stellungnahme vom 16.2.2014) ausdrücklich darauf hin, dass er die in § 44 Absatz 6 LHG enthaltene Aufforderung an die Hochschulen, die Angehörigen ihres wissenschaftlichen Personals durch Satzung zu verpflichten, das Recht auf nichtkommerzielle Zweitveröffentlichung wahrzunehmen, für verfassungswidrig hält. Hier ist ausdrücklich auf den bestehenden Musterprozess von 17 Hochschullehrern gegen eine entsprechende Satzung der Universität Konstanz zu verweisen, also die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes Mannheim vom 26.9.2017, der den Bedenken des DHV vollumfänglich beipflichtet.

### **XIII zu §§ 45 Abs. 6 E, 50 Abs. 1 LHG: Beamtenverhältnisse auf Zeit und auf Probe**

Der DHV begrüßt, dass durch die vorgesehenen Verlängerungsmöglichkeiten eine familienfreundlichere Regelung für Beamtenverhältnisse auf Zeit geschaffen wird.

Der DHV setzt sich dafür ein, dass das Lebenszeitbeamtenverhältnis für Professoren/Professorinnen der Regelfall sein muss und Zeitprofessuren als Ausnahmen einer eng gefassten Begründungspflicht unterliegen. Die Freiheit von Forschung und Lehre erfordert ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Der DHV warnt vor dem Missbrauch des Zeitbeamtenverhältnisses für verkappte Probendienstverhältnisse. Insofern müssen die gesetzlichen Gründe für die Ausnahmen wissenschaftsimmanent und klar definiert sein, z. B. Weiterqualifikation und Tenure-Track-Stellen. Insofern schlägt der DHV zusätzlich zur Regelung des § 45 Abs. 6 E vor, die Möglichkeit bei Erstberufungen, Professoren zu Beamten auf Probe für drei Jahre zu berufen (zumindest für die Geltungsbereiche der Universitäten), zu streichen (§ 50 Abs. 1 LHG). Die „Professur auf Probe“ ist angesichts eines harten Auswahlverfahren und eines Erstberufungsalters von über 42 Jahren aus Sicht des DHV inakzeptabel.

### **XIV. zu § 48 Abs. 2 LHG: Ruferteilung**

Der DHV schlägt vor, in § 48 Abs. 2 die Einvernehmensregelung mit dem Wissenschaftsministerium bei der Ruferteilung zu streichen. Die Einvernehmensregelung ist autonomiefreundlich und verzögert Berufungsverfahren unnötig. Der DHV plädiert dafür, die Einvernehmensregelung im LHG zu streichen – wie dies bereits in vielen anderen Bundesländern auch geschehen ist.

### **XV. neuer Absatz in § 48 LHG: keine „Gewinnbarkeitsverhandlungen“**

Da es baden-württembergische Hochschulen gibt, die nach eigenem Bekunden allein aus Zeitgründen vor der eigentlichen Ruferteilung Vorverhandlungen durchführen, plädiert der DHV, zusätzlich ins Gesetz den Satz aufzunehmen: „Berufungsverhandlungen werden nach Ruferteilung geführt.“ Der DHV spricht sich dafür aus, Gewinnbarkeitsverhandlungen normativ auszuschließen. Es kann des Weiteren im Gesetz aufgeführt werden: „Der Rufinhaber hat nach Erklärung, dass er dem Ruf grundsätzlich Folge leisten will, einen Anspruch auf Berufungsverhandlungen über die Ausgestaltung seines Amtes und die sächliche, räumliche und personelle Ausstattung seiner Professur. Hierfür können angemessene Fristen gesetzt werden, nach deren Ablauf der Ruf auch entzogen werden kann. Der Ruf kann im Übrigen nur aus den Gründen der §§ 48, 49 VwVfG zurückgenommen bzw. widerrufen werden. Über die Ergebnisse der Be-

rufungsverhandlungen sind öffentlich-rechtliche Verträge zu schließen. Vereinbarungen über die Ausstattung der Professur können zeitlich befristet und/oder an Ziel- und Leistungsvereinbarungen geknüpft werden. Unberührt bleibt hiervon der Anspruch des Professors/der Professorin und des Juniorprofessors/der Juniorprofessorin auf eine seinen Dienstaufgaben angemessene Grundausrüstung.“

#### **XVI. zu § 48 Abs. 1 E: Ausschreibung bei Tenure-Track-Professuren**

Der DHV hält es für entscheidend, dass das Prinzip der Bestenauslese und das Selbstergänzungsrecht der Fakultäten bei Berufungsverfahren unangetastet bleiben. Um dem Prinzip der Bestenauslese Geltung zu verschaffen, sollen Ausschreibungen grundsätzlich öffentlich erfolgen. Abweichungen hiervon sollen auf begründungspflichtige Ausnahmen begrenzt sein. Hierzu gehört die Tenure-Track-Position, bei der eine befristete Position nach positiver Evaluation in eine Lebenszeitprofessur umgewandelt werden kann, wie dies § 48 Abs. 1 E vorschlägt.

Das Prinzip der Bestenauslese verbietet es, Hauskandidaten unberücksichtigt zu lassen, wenn sie hinsichtlich einer fachwissenschaftlichen Qualifikation die am besten geeigneten Kandidaten sind. Das sollte nicht für Tenure-Track-Juniorprofessuren gelten, weil sie vorweggenommene Berufungen auf eine Lebenszeitprofessur sind und weil ein vollständiger Hausaufstieg vom Studium zur Professur vermieden werden sollte. Der DHV befürwortet insoweit die Einschränkung, dass Tenure-Track-Nachwuchsprofessuren nur vergeben werden, wenn vor Eintritt der Juniorprofessur die Stelle ins In- oder Ausland gewechselt wurde. Dagegen gilt bei der Berufung von Juniorprofessuren ohne Tenure Track auf Lebenszeitprofessuren derselben Hochschule (Fast Track, Abwendungen von Wegberufungen) kein gesetzliches Hausberufungsverbot.

#### **XVII zu § 51b E: Tenure-Track-Professur**

Der DHV hat bereits in seiner Stellungnahme vom 15.10.2013 begrüßt, dass eine gesetzliche Grundlage für einen „vernünftigen Tenure Track“ für Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen geschaffen worden ist. Solche Tenure-Track-Professuren entfalten, wie vorgesehen, nur dann eine positive Wirkung, wenn sie mit einer Verstetigung zusätzlicher Professuren verbunden sind. Die Tenure-Track-Stellen müssen stellenmäßig hinterlegt sein und bedürfen einer rechtsverbindlichen Zusage. Diese sollten dem exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs vorbehalten sein.

Insofern bejaht der DHV die Vorschrift ausdrücklich, da eine entsprechende Stellenplanung

durch die Hochschulen für eine grundsätzlich freie Planstelle der höheren Besoldungsgruppe zur Verfügung gestellt werden soll und ein Qualitätssicherungskonzept als Grundlage für die Tenure-Track-Professuren gefordert ist, um von einer Ausschreibung absehen und das Berufungsverfahren angemessen vereinfacht durchführen zu können. Das Qualitätssicherungskonzept ist notwendig, da an das Auswahlverfahren für die Nachwuchsstelle hohe und mithin dieselben Standards anzulegen sind, wie in einem Bewerbungsverfahren auf eine Vollprofessur. Der DHV begrüßt die Möglichkeit des § 51b E als „klassischen Tenure Track“, da die Berufung von einer Juniorprofessur auf eine Lebenszeitprofessur vorgesehen ist. Der DHV sieht solche sinnvoll ausgestalteten Tenure-Track-Professuren als eine wichtige Weiterentwicklung des deutschen Wissenschaftssystems an. Von besonderer Wichtigkeit ist dabei die Gleichstellung von Tenure-Track-Professuren zu anderen Professuren. Es darf keine Einschränkung der Teilhabe an der akademischen Selbstverwaltung bestehen und es muss ein Zugang zur leistungsorientierten Mittelvergabe gegeben sein. Im Berufungsverfahren muss ähnliches gelten wie bei anderen Professuren bezüglich der Möglichkeiten bei der Ausstattung, Verfügbarkeit von Ressourcen und der Möglichkeit von Bleibeverhandlungen im Fall von externen Rufen.

Ein wichtiger Aspekt ist auch die Ausgestaltung der Evaluation für den Übergang auf eine dauerhafte Professur. Durch geeignete Evaluationsprozesse muss die hohe Qualität in Forschung und Lehre sichergestellt werden. Entscheidend ist dabei auch die Transparenz des über die Verfestigung entscheidenden Evaluationsverfahren und der anzulegenden Evaluationskriterien. Der DHV betont daher ausdrücklich eine entsprechende Transparenz des Evaluationsverfahrens.

### **XVIII. zu § 70 Abs. 10 E: Eignungsprüfung/Begabtenprüfung**

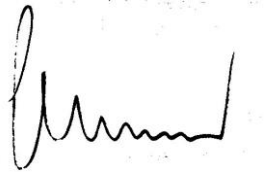
Der DHV begrüßt ausdrücklich, dass staatlich anerkannte Hochschulen durch § 70 Abs. 10 E die Möglichkeit erhalten, für die von ihnen angebotenen Studiengänge eine Eignungsprüfung/Begabtenprüfung in eigener Verantwortung abzunehmen.

### **XIX. zu Artikel 6: Übergangbestimmungen**

Da der Gesetzgeber im Urteil des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg eine Frist zur Neuregelung bis zum 31.3.2018 eingeräumt hat und die Gremienzusammensetzung in den Hochschulen geändert werden muss, besteht die Notwendigkeit einer Übergangsregelung. Wünschenswert ist allerdings eine Änderung des bestehenden verfassungswidrigen Zustandes

noch im Jahr 2018. Die im Entwurf (auf S. 57) angeordnete Beendigung der Amtszeit für die Gremien in der bisherigen Zusammensetzung zum 30.9.2019 erscheint dem DHV erheblich zu lang.

27. Oktober 2017

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. Gadow', written in a cursive style.

Universitätsprofessor Dr. Dr. h.c. Rainer Gadow  
Landesverbandsvorsitzender Ba-Wü im DHV

A handwritten signature in blue ink, clearly legible as 'Birgit Ufermann', written in a cursive style.

Rechtsanwältin Birgit Ufermann  
Landesgeschäftsführerin Ba-Wü im DHV