

**Stellungnahme  
des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)  
– Landesverband Niedersachsen –  
zum Entwurf eines Gesetzes zur  
Stärkung der differenzierten Hochschulautonomie  
Stand 1. April 2020**

Der Deutsche Hochschulverband ist die Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland. Dem DHV gehören bundesweit über 31.000 Mitglieder an. Der Landesverband Niedersachsen nimmt im Folgenden Stellung zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der differenzierten Hochschulautonomie. Die Stellungnahme umfasst drei Teile; nach einer kurzen Zusammenfassung (A.) werden einzelne Regelungen des Entwurfs bewertet (B.) und sodann weiterer Reformbedarf aus Sicht des DHV aufgezeigt (C.).

**A. Zusammenfassung**

Das vom Niedersächsischen Minister für Wissenschaft und Kultur gesetzte Leitmotiv, die NHG-Novelle unter den programmatischen Gesichtspunkt der bürokratischen Vereinfachung und des Autonomiezuwachses zu stellen, begrüßt der Deutsche Hochschulverband. Die mit dem Gesetzesentwurf beabsichtigten Neuerungen und Verschlinkungen der hochschulischen Verfahren sind ein wichtiger und notwendiger Schritt im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe. Einige Gesichtspunkte der Novelle wie etwa

- das Zusammenwirken der Hochschulen untereinander und mit anderen Einrichtungen (§ 4 NHG-E)
- dass Belassen des Promotionsrechts bei den Universitäten unter kooperierender Beteiligung der Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen mit gleichen Rechten und Pflichten (kooperative Promotionsverfahren, § 9 Abs. 1 S. 5 NHG-E)
- die Erhöhung des Selbstbehaltes der Hochschulen bei den Gebühren und Entgelten (§ 13 Abs. 2 S. 1 NHG-E) und des flexibleren Einsatzes von Studienqualitätsmitteln (§ 14 b Abs. 1 S. 3 NHG-E)
- die klareren Regelungen zur Anerkennung nichtstaatlicher Hochschulen (§ 64 NHG-E)

finden die grundsätzliche Zustimmung des DHV. Dies schließt nicht aus, dass der DHV in einzelnen Punkten der Novelle nicht zustimmen kann, wie etwa in Bezug auf die immer noch bestehende Überregulierung des Hochschulwesens bei der Akkreditierung von Studiengängen. Der DHV ist der Auffassung, dass eine noch stärkere gesetzgeberische Zurückhaltung dem Sinn und Zweck des Entwurfes, die Autonomie und Eigenverantwortung der Hochschulen zu stärken, dienlich wäre. Ferner bedürfen auch weitere Themenfelder, wie etwa die Hochschulorganisation, der Novellierung.

## **B. Bewertung einzelner Neu-Regelungen**

### **1. Zu § 6 Abs. 2 NHG-E (Studiengänge und ihre Akkreditierung)**

Der DHV spricht sich seit jeher für eine grundlegende Reform des Akkreditierungssystems aus. Der vorliegende Gesetzentwurf kommt diesem Ziel nicht einmal ansatzweise einen Schritt näher. § 6 NHG-E enthält unverändert die Vorgabe, dass die Hochschulen jeden Studiengang sowie seine Änderungen akkreditieren lassen müssen.

Daran ändert auch die Einfügung eines Hinweises auf das Gesetz zum Studienakkreditierungsstaatsvertrag und der auf seiner Grundlage erlassenen Vorschriften in § 6 Abs. 2 S. 2 NHG-E nichts. Zwar wird dadurch immerhin – wenn auch nur verklausuliert – auf die Möglichkeit zur Nutzung von alternativen Akkreditierungsinstrumenten hingewiesen, die im Studienakkreditierungsstaatsvertrag und der auf seiner Grundlage erlassenen Vorschriften niedergelegt sind.

Gleichwohl ist der Gesetzgeber nach wie vor der Auffassung, dass die Universitäten nicht in der Lage seien, studierbare Studiengänge zu entwickeln und deren Qualität selbst zu sichern. Vor dem Hintergrund des durch den Gesetzentwurf angestrebten Autonomiezuwachses der Hochschulen ist das Verhalten des Gesetzgebers widersprüchlich.

Der DHV plädiert daher dafür, die gesetzlich vorgesehene Pflicht zur Akkreditierung nach Maßgabe des Studienakkreditierungsstaatsvertrags abzuschaffen. Zentrales Argument ist, dass die Hochschulen – zumindest aber die Universitäten – als autonome Einrichtungen und Träger der Wissenschaftsfreiheit für die Qualität von Studienangeboten und Studieninhalten selbst verantwortlich sind und es auch sein wollen. Sie müssen selbst entscheiden können, ob und inwieweit sie Leistungen von Akkreditierungsagenturen für die Verbesserung der Lehre in Anspruch nehmen wollen.

Das derzeitige Akkreditierungsverfahren und die Einbindung von Akkreditierungsagenturen binden personelle, zeitliche und vor allem finanzielle Ressourcen in erheblichem Umfang. Etwaige Bedenken, dass Absolventen nicht dieselben Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben könnten wie Absolventen von Hochschulen, die Akkreditierungsagenturen einbinden, sind unbegründet. Allerdings drängt die Zeit: Die Akkreditierungsagenturen arbeiten daran, ihre vermeintliche Unentbehrlichkeit über Tarifverträge zu befestigen.

Die Einführung einer bloßen „Soll-Regelung“, etwa nach bayerischem Vorbild, erscheint als nicht ausreichend. Aus verwaltungsrechtlicher Sicht ist eine „Soll-Regelung“ als eine verpflichtende Vorgabe zu verstehen, es sei denn, dass ein atypischer Ausnahmefall vorliegt. Die „Soll-Regelung“ wird daher im Regelfall weiterhin als Verpflichtung zur Durchführung der Akkreditierung“ verstanden werden.

Eine Neuregelung des § 6 Abs. 2 S.2 ff. NHG könnte nach Überlegungen des DHV wie folgt lauten:

*„Studiengänge und wesentliche Änderungen eines Studiengangs werden vor der Aufnahme des Lehrbetriebs durch die Hochschule akkreditiert. Hierzu richtet die Hochschule ein auf Dauer und Nachhaltigkeit angelegtes Qualitätssicherungssystem ein, das auf einer Strategie zur ständigen Verbesserung und Sicherung bei der Erfüllung der Aufgaben beruht. Eine Maßnahme der Qualitätssicherung kann dabei auch eine Akkreditierung gemäß Studienakkreditierungsstaatsvertrag sein. Weitere Einzelheiten regelt der Senat durch Satzung. Er regelt darin insbesondere die Qualitätsstandards, Verfahrensfragen und die Beteiligung der Mitglieder.“*

Diese Neuregelung könnte gegebenenfalls zunächst mit einem Befristungsvorbehalt versehen werden.

## **2. Zu § 9 Abs. 1 NHG-E (Kooperative Promotionsverfahren)**

Der DHV hält die grundsätzliche Entscheidung des Gesetzgebers, den Fachhochschulen kein eigenes Promotionsrecht einzuräumen, für richtig und konsequent. Ein eigenständiges Promotionsrecht wäre bereits vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Aufgaben in Forschung und Lehre nicht vertretbar und damit ein Schritt in die falsche Richtung. Die seitens des Gesetzgebers geplanten kooperativen Promotionsverfahren unter der Leitung einer Hochschule mit Promotionsrecht sind geeignet, exzellente Absolventinnen und Absolventen der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften zur Promotion zu führen, ohne die unterschiedlichen Hochschultypen in Frage zu stellen. Der Gesetzentwurf sieht die Möglichkeit der Kooptation von Professorinnen und Professoren einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften an einen Fachbereich der Universität vor. Mit Blick auf die gleichberechtigte Teilnahme an Promotionsverfahren weist der DHV darauf hin, dass es im Rahmen der Kooptation nicht allein auf das Vorliegen der Mindest-Prüferqualifikation (Promotion des Prüfers/der Prüferin) ankommen darf. Hinzutreten muss ein einschlägiges Forschungsprofil, vor dessen Hintergrund die Mitwirkung am universitären Promotionsverfahren zu rechtfertigen ist.

## **3. Zu § 16 Abs. 4 NHG-E (Wahlrecht für Lehrbeauftragte in der Mitarbeitergruppe)**

Die Regelung soll denjenigen Hochschulen, bei denen Lehrbeauftragte überproportional den Lehrbetrieb gestalten (namentlich an der HMTMH die Instrumentallehrer), die Möglichkeit eröffnen, den Lehrbeauftragten als Angehörigen der Hochschule ein aktives und passives Wahlrecht zuzuordnen, um sie in die systematische Qualitätsentwicklung und in die Selbstverwaltung einzubinden.

Der DHV steht dieser Regelung skeptisch gegenüber: Zum einen fehlt ein klarer Hinweis darauf, dass das Wahlrecht für Lehrbeauftragte eine hinreichende Mindestverweildauer an der Hochschule voraussetzt, die eine Einbindung in die Selbstverwaltung rechtfertigen könnte. Zum zweiten verkennt die Regelung die Notwendigkeit, dass die Hochschulen seitens des Landes personell und finanziell so auskömmlich auszustatten sind, dass sie den Lehrbetrieb gerade nicht überproportio-

nal durch Lehrbeauftragte bewerkstelligen müssen, sondern durch Professuren. Zumindest müssen, wo Lehrbeauftragte faktisch dauerhaft Lehraufgaben wahrnehmen, reguläre Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.

#### **4. Zu § 26 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 NHG-E (Ausschreibungsverzicht)**

Die Ausdehnung des Ausschreibungsverzichts auch auf Fälle, in denen Juniorprofessoren und extern begutachtete Nachwuchsgruppenleitern auf **befristete Professuren** berufen werden sollen, ist zu begrüßen. Durch die Klarstellung wird eine Regelungslücke geschlossen.

#### **5. Zu § 26 Abs. 1 Nr. 6 NHG-E (Ausschreibungsverzicht)**

Positiv ist die Einführung der neuen Regelung zum Ausschreibungsverzicht im Falle der Berufung von besonders ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern („Leuchttürme“) auf eine W3-Professur. Einer etwaigen missbräuchlichen Ausnutzung dieses Gestaltungsspielraums für die Hochschulen wird dadurch begegnet, dass es eines mit dem Fachministerium abgestimmten Qualitätssicherungsverfahrens bedarf. Mit Blick darauf plädiert der DHV dafür, in die Regelung auch W2-Professuren einzubeziehen und diese in geeigneten Fällen für Leuchtturmverfahren zu öffnen. Um zu verhindern, dass diese Ausnahmegesetzgebung extensiv genutzt wird, schlägt der DHV ein Monitoringverfahren vor, wonach jährlich dem Landtag über die Zahl der Leuchtturmberufungen mit Ausschreibungsverzicht berichtet wird. Im Übrigen sollte klargestellt werden, dass die Ausnahme auf Universitäten begrenzt wird.

#### **6. Zu § 26 Abs. 2 NHG-E (Regelverbeamtungsaltersgrenze)**

Der DHV nimmt erfreut zur Kenntnis, dass seine Forderung nach einer Erhöhung der Regelverbeamtungsaltersgrenze auf das vollendete 55. Lebensjahr nunmehr umgesetzt wurde. Das wird Niedersachsen Vorteile im Kampf um die besten Köpfe bringen.

## **7. Zu § 28 Abs. 1 Nr. 1 NHG-E (Professur auf Zeit)**

Durch die Neuregelung soll nicht mehr nur wie bisher bei einer Erstberufung ein zeitlich befristetes Dienstverhältnis übertragen werden können, sondern nunmehr auch bei der Berufung eines bereits auf Lebenszeit beamteten Professors oder Professorin auf eine Tenure Track-Professur. Die Begründung verweist explizit darauf, dass eine Rechtsgrundlage dafür geschaffen werden soll, dass insbesondere W2-Professorinnen und -professoren auf Lebenszeit auf eine W2/W3 Tenure Track-Professur berufbar werden.

Tenure Track-Professuren sind aus Sicht des DHV und nach Maßgabe des Bund-Länder-Programms ein wichtiges Instrument, **um Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern** einen planbaren Weg auf eine Lebenszeitprofessur zu eröffnen. Sie müssen mit Augenmaß vergeben werden, sind als Instrument für die Bestengewinnung zu reservieren und dürfen die Möglichkeit einer unmittelbaren Berufung auf eine W2- und W3-Professur auf Lebenszeit weder ersetzen noch aus Kostenersparnisgründen zum Regelfall werden. Aus Sicht des DHV ist daher ein Tenure Track nur für Juniorprofessuren zu begrüßen. Nicht angemessen erscheint es dagegen, bereits unbefristet beschäftigte W2-Professorinnen und -professoren in das Tenure Track-Programm einzubeziehen. Während der Tenure Track für Juniorprofessuren lediglich die Berufungsentscheidung auf die Lebenszeitprofessur weitgehend vorzieht und sie durch ein Evaluationsverfahren ersetzt, ist die Qualifikation des W2-Professors bereits umfassend im Rahmen eines Berufungsverfahrens nachgewiesen worden. Der DHV steht dem Tenure Track von W2 auf W3 und der Einbeziehung von bereits berufenen W2-Professuren daher grundsätzlich ablehnend gegenüber. Es besteht die Gefahr, dass flächendeckend faktisch eine „Professur auf Probe“ im Universitätsbereich eingeführt wird. Genau diesem Phänomen leistet die Ausweitung der Zeitprofessurenregelung in § 28 Abs. 1 Nr. 1 NHG-E Vorschub.

Der DHV plädiert daher für die ersatzlose Streichung des § 28 Abs. 1 Nr. 1 NHG-E.

## **8. Zu § 30 Abs. 4 S. 4 NHG-E (Verlängerung bei negativer Tenure-Evaluation)**

Der DHV begrüßt die Klarstellung, dass die Dienstverhältnisse von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, die im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gefördert werden, im Falle der negativen Tenure Track-Evaluation um ein Jahr verlängert werden können.

#### **9. Zu § 30 Abs. 5 S. 2 NHG-E (Verweis auf WissZeitVG)**

Der DHV hatte bereits in der Vergangenheit mehrfach dafür plädiert, den Hinweis einzufügen, dass bei der Berechnung der Höchstvorbereitungszeiten für eine Juniorprofessur Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 1, 3 bis 5 WissZeitVG außer Ansatz bleiben. Die jetzt vorgenommene Ergänzung wird daher begrüßt.

#### **10. Zu § 35 und § 35 a NHG-E (Titelführung bei Honorarprofessur und außerplanmäßiger Professur)**

Dem DHV ist bewusst, dass eine hohe Diversität der Titelführung an Hochschulen zu Unsicherheiten führt, die im Einzelfall bis hin zu der (häufig nur aus Unkenntnis begangenen) Problematik des Titelmisbrauchs führen kann. Aus dieser Warte kann der DHV die Entscheidung des Landesgesetzgebers, für außerplanmäßige Professorinnen und Professoren sowie für Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren einheitlich den Titel „Professor“ bzw. „Professorin“ ohne erläuternde Zusätze vorzusehen, nachvollziehen.

#### **11. Zu § 38 Abs. 9 NHG-E (Übergangsweiser Einsatz eines Beauftragten bei Vakanz des Präsidentenamtes)**

§ 38 NHG regelte bisher nicht, wie zu verfahren ist, wenn eine Präsidentin oder ein Präsident vorzeitig das Amt niederlegt und eine Übergangsphase entsteht, in der noch kein neue Spitze im Amte ist (konkreter Fall: Universität Göttingen). Diese Rechtsunsicherheit ist durch die Neuregelungen in § 38 Abs. 9 NHG-E behoben. Dass der Senat dem Fachministerium bzw. dem Stiftungsrat einen geeigneten Beauftragten vorschlägt, der bis zur Ernennung bzw. Bestellung eines Präsidenten die Aufgaben eines Präsidenten übernimmt, trägt dem Grundsatz der Hochschulautonomie und der Bedeutung des Senats hinreichend Rechnung.

## **12. Zu § 48 Abs. 2 S. 5 NHG-E (Unbefristete Übertragung des Berufungsrechts)**

Gemäß § 48 Abs. 2 Satz 1 NHG beruft das Fachministerium die Professorinnen und Professoren. Eine Übertragung des Berufungsrechts auf die Hochschule ist gemäß § 48 Abs. 2 Satz 4 NHG nur befristet möglich. Es ist zu begrüßen, dass nunmehr die unbefristete Übertragung möglich ist, wenn zuvor bereits eine befristete Übertragung erfolgt ist. Diese Änderung erscheint im Ländervergleich überfällig.

## **13. Zu § 64 und § 64 a NHG-E (Private Hochschulen)**

Der DHV begrüßt die strengeren Regelungen des Entwurfs zur staatlichen Anerkennung privater Hochschulen. Es ist sinnvoll, zur Sicherung der Qualität von Forschung und Lehre klarzustellen, dass Lehrende in ausreichender Zahl in vergleichbarem Umfang wie an staatlichen Hochschulen vorhanden sind und Lehraufgaben überwiegend von hauptberuflich Lehrenden wahrgenommen werden, die ein Berufungsverfahren nach Maßgabe des Gesetzes durchlaufen haben.

Auch die geplante Einfügung einer gesetzlichen Regelung, wonach die Wissenschaftsfreiheit an privaten Hochschulen gesichert sein muss, hält der DHV mit Blick darauf für sinnvoll, dass gerade die Freiheit von Forschung und Lehre erfahrungsgemäß in der Praxis privater Hochschulen ein häufiger Anlass von Konflikten an privaten Hochschulen ist.

Positiv ist zudem die Regelung, wonach die rechtliche Stellung der Hochschullehrerschaft gesichert sein muss. Dazu zählt nach Auffassung des DHV aber auch ein klarer Hinweis zur Vergütung von Professorinnen und Professoren an privaten Hochschulen. Dies ist aus Sicht des DHV erforderlich, da es nach der hier vorliegenden Erfahrung nicht wenige private (Fach)hochschulen gibt, die ihre Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis unter den maßgeblichen W2- bzw. W3-Grundgehältern vergüten. Der DHV regt daher - entsprechend der in § 123 Abs. 2 Nr. 8 Berliner Hochschulgesetz verankerten Regelung - an, dass eine Regelung mit folgendem Wortlaut eingefügt wird:

*„Die wirtschaftliche Stellung der Beschäftigten mit wissenschaftlichen oder künstlerischen Aufgaben muss im Wesentlichen mindestens der wirtschaftlichen Stellung vergleichbarer Beschäftigter an staatlichen Hochschulen entsprechen.“*



## **C. Weitere Reformvorschläge des DHV**

### **1. Einführung einer Evaluation der Hochschulverwaltung (§ 5 NHG)**

In § 5 Abs. 1 und Abs. 2 NHG ist geregelt, dass die Hochschule in regelmäßigen Abständen die Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre im Sinne einer internen und externen Evaluation durchführt.

Der DHV regt an, die Evaluation auf die Aufgabenerfüllung der Hochschulverwaltung auszudehnen und diese kontinuierlich zu evaluieren. Was für Studierende und Dozierende selbstverständlich ist, nämlich eine fortlaufende Leistungsbewertung, sollte auch für die Hochschulverwaltung gelten. Einige, allerdings insgesamt nur wenige Hochschulen haben solche Leistungsbewertungen durch vielfältige Qualitätsverbesserungsverfahren aus eigenem Antrieb bereits in Angriff genommen. Dieser Ansatz sollte unter Wahrung der Hochschulautonomie verbreitert werden. Der DHV unterbreitet daher folgenden Gesetzesvorschlag:

*„Die Leistungen der Hochschulverwaltung werden in regelmäßigen Abständen evaluiert. Auf Vorschlag des Hauptamtlichen Vizepräsidenten für Personal- und Finanzverwaltung oder der Hauptamtlichen Vizepräsidentin für Personal- und Finanzverwaltung beschließt das Präsidium über Verfahren und Grundsätze der Leistungsbewertung. Die Ergebnisse werden veröffentlicht.“*

### **2. Ausweitung der Exmatrikulationsmöglichkeiten (§ 19 Abs. 6 NHG)**

Im Gegensatz zu vielen Hochschulgesetzen anderer Bundesländer, z.B. Bayern, Brandenburg, Bremen und NRW, sieht § 19 Abs. 6 NHG keine Exmatrikulation für Studierende vor, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sexuell belästigen oder einschüchtern, anfeinden, erniedrigen, entwürdigen, „stalken“ oder andere strafbare Handlungen begehen, wie etwa die Anwendung von Gewalt, die Drohung mit Gewalt oder Aufforderung zur Gewalt. Diese Aspekte sollten als mögliche Exmatrikulationsgründe in den Katalog aufgenommen werden. Für die Anwendung

von Augenmaß und Einzelfallgerechtigkeit ließe eine entsprechende „Kann-Regelung“ ausreichenden Spielraum.

Eine Regelung könnte in Anlehnung an § 51 a Hochschulgesetz NRW erfolgen, der in Nordrhein-Westfalen im Zuge der Novelle 2019 jüngst neu eingefügt wurde.

### **3. Einführung einer familienpolitischen Komponente bei befristeten Dienstverhältnissen (§ 21 a NHG)**

Der DHV plädiert für die Einführung einer „familienpolitischen Komponente“ in § 21 a NHG, d.h. einer pauschalen Verlängerung der Beamtenverhältnisse auf Zeit für die Betreuung eines oder mehrerer Kinder um zwei Jahre pro Kind, insgesamt höchstens um vier Jahre, unabhängig von der Inanspruchnahme von Eltern(teil)zeiten, wenn die Verlängerung notwendig ist, um ein mit dem Dienstverhältnis verbundenes Qualifizierungsziel zu erreichen. Vergleichbare Regelungen existieren z.B. in Berlin oder Baden-Württemberg.

### **4. Ausweitung des Ausschreibungsverzichts (§ 26 Abs. 1 NHG)**

Die Regelung zum Ausschreibungsverzicht berücksichtigt nicht den Fall, dass ein Nachwuchsgruppenleiter bzw. eine Nachwuchsgruppenleiterin, die oder der diese Funktion nach externer Begutachtung erhalten hat, auf eine Juniorprofessur berufen werden soll. Bisher wird lediglich der Ausschreibungsverzicht bei Nachwuchsgruppenleitern in Bezug auf eine Universitätsprofessur abgebildet. Der DHV schlägt vor, den § 26 Abs. 1 b 2. Halbsatz NHG wie folgt zu erweitern:

*„.....oder auf eine Juniorprofessur.....“.*

### **5. Bestenauslese trotz Hausberufung (§ 26 Abs. 5 NHG)**

Der DHV plädiert für eine Klarstellung in § 26 Abs. 5 NHG, die gewährleistet, dass auch im Falle der Hausberufung das Prinzip der Bestenauslese Geltung beanspruchen kann. Der DHV schlägt

vor, die Hausberufungskriterien (Hochschulwechsel/mehrjährige externe Tätigkeit) wie in Baden-Württemberg durch einen Zusatz zu ergänzen, der lauten könnte

..... „es sei denn, das Gebot der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule“ .

## 6. Keine Berufungsverhandlungen vor Ruferteilung

Der DHV setzt sich für ein faires und transparentes Berufungsverfahren ein. Er schlägt daher vor, gesetzlich klarzustellen, dass es nicht zulässig ist, vor Ruferteilung „graue Berufungsverhandlungen“ zu führen. In Niedersachsen ist es an einigen Hochschulen üblich, bereits vor Ruferteilung erste Verhandlungsgespräche zu führen. Es liegt auf der Hand, dass solche Berufungsverhandlungen nicht nur dafür geeignet sind, die Gewinnbarkeit eines Wissenschaftlers oder einer Wissenschaftlerin zu eruieren, sondern auch dazu, die Bedingungen für eine Berufbarkeit zu verschlechtern und die Berufungsverhandlungen sozusagen vorwegzunehmen. Der DHV setzt sich daher bundesweit dafür ein, dass dieser Praxis ein gesetzlicher Riegel vorgeschoben wird.

Optimal ist daher die Aufnahme einer **neuen Regelung in § 27 NHG**, die festlegt, dass Berufungsverhandlungen ausschließlich im Anschluss an die Ruferteilung erfolgen. Ein entsprechender Passus könnte etwa lauten:

*„Berufungsverhandlungen dürfen nicht vor der Ruferteilung geführt werden.“*

## 7. Streichung der Erstattungspflicht bei vorzeitigem Ausscheiden (§ 27 Abs. 6 NHG)

Der DHV hält die in § 27 Abs. 6 S. 2 NHG vorgesehene Erstattungspflicht der Mittel für eine erweiterte Ausstattung bei „vorzeitigem Ausscheiden“ weder für praktikabel noch für rechtmäßig. Dem DHV ist bewusst, dass es für die Hochschule oft misslich ist, wenn mit großen finanziellen Aufwendungen und Ausstattungszusagen Professuren besetzt werden, die nach weniger als drei Jahren zur Wiederbesetzung anstehen, weil ein Ruf einer anderen Hochschule erfolgreich war. Bereits die Frage, wo die erweiterte Ausstattung beginnt, dürfte aber kaum konkret zu beantwor-

ten sein. Häufig dürfte es sich – gerade in technischen Fächern – auch um Summen handeln, die jenseits der finanziellen Ressourcen eines Hochschullehrers oder einer Hochschullehrerin sind.

Die Vorschrift ist ferner reine Symbolpolitik. Sie ist nach Kenntnisstand des DHV in keinem einzigen Fall seit ihrem Erlass angewandt worden. Der DHV plädiert daher für die Streichung der Erstattungsregelung. In diesem Zusammenhang ist auf die Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshof vom 18.08.2017 zu verweisen, der die Rückzahlungsverpflichtung von Leistungsbezügen bei vorzeitigem Wechsel als rechtswidrig erkannt hat.

## **8. Regelungserfordernis Gemeinsamer Berufungen (§ 28 Abs. 8 NHG)**

In Niedersachsen gibt es immer mehr Fälle gemeinsamer Berufungen von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Der DHV regt zur Schaffung von Rechtssicherheit an, eine gesetzliche Grundlage für gemeinsame Berufungen zu schaffen. Dies könnte in Form eine Ergänzung des § 26 Abs. 8 NHG geschehen. Dabei sollten gemeinsame Berufungen sowohl im so genannten Berliner Modell (Zuweisungsmodell) als auch im so genannten Jülicher Modell (Beurlaubungsmodell) ermöglicht werden.

Eine Regelung zum **Berliner Modell** könnte z.B. wie folgt lauten:

*„Zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen einer Hochschule und einer Forschungs- oder Kunsteinrichtung außerhalb des Hochschulbereichs können diese die Durchführung gemeinsamer Berufungsverfahren vereinbaren. Das Nähere regelt die Grundordnung. Von den allgemeinen Regelungen, die das Berufungsverfahren betreffen, kann bei gemeinsamen Berufungen auf Grund einer Vereinbarung zwischen den Beteiligten, die der Zustimmung der für die Wissenschaft zuständigen obersten Landesbehörde bedarf, abgewichen werden, wenn ein qualitätsgeleitetes Auswahlverfahren auf andere Weise sichergestellt ist. Die aufgrund eines gemeinsamen Berufungsverfahrens berufenen Hochschullehrer können der Forschungs- oder Kunsteinrichtung zur Dienstleistung zugewiesen werden, um dort Forschungsvorhaben zu betreiben. Das Nähere regeln der Einweisungserlass des Ministeriums und die Vereinbarung zwischen der Hochschule und der Forschungseinrichtung.“*

Eine ergänzende Regelung zum **Jülicher Modell** könnte analog § 39 Abs. 3 HG Baden-Württemberg wie folgt formuliert werden:

*„Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Professorinnen und Professoren aufgrund eines gemeinsamen Berufungsverfahrens oder in sonstigen Fällen im Interesse der Forschungs- und Kunstförderung an Forschungs- oder Kunsteinrichtungen, die zumindest teilweise aus Mitteln der öffentlichen Hand finanziert werden, insbesondere im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen mit Hochschulen auf Antrag ohne Bezüge beurlaubt werden. Die Beurlaubung bedarf der Zustimmung der Dekanin bzw. des Dekans. Für die Zeiten der Beurlaubung wird das Vorliegen öffentlicher Belange oder dienstlicher Interessen anerkannt. Der Senat kann in diesen Fällen auf Antrag der zuständigen Fakultät bestimmen, dass die Mitgliedschaftsrechte und -pflichten während der Zeit der Beurlaubung nicht ruhen. Die Beurlaubung kann auch mit der Maßgabe erfolgen, dass die Pflichten nach § 24 als in entsprechendem Umfang fortbestehend erklärt werden, wenn die Tätigkeit bei einer Einrichtung nach Satz 1 nicht die volle Arbeitskraft der Professorin bzw. des Professors erfordert“.*

## **9. Findungskommission (§ 38 NHG)**

Dass die Findungskommission, die im Fall einer Neubesetzung des Präsidentenamts gem. § 38 Abs. 2 Satz 2 NHG einzurichten ist, nach wie vor ohne Hochschullehrermehrheit konstituiert wird, verkennt die Mitwirkungsbefugnisse, die Hochschullehrer an wissenschaftsrelevanten Entscheidungen haben müssen (vgl. Beschluss des BVerfG v. 24.6.2015, Rn. 45, 84). Zwar bindet die „Wahlempfehlung“ der Findungskommission gem. § 38 Abs. 2 S. 2, 4 f. NHG den Senat nicht rechtlich. Das Bundesverfassungsgericht hat die Regelung daher in einem obiter dictum von seiner Kritik ausgenommen. Doch stellt das Gericht unmissverständlich fest, dass dem Vorschlag der Findungskommission (auch wenn ihm nicht gefolgt werden muss) allein deshalb „entscheidende Bedeutung“ zukommt, weil die Findungskommission „entscheidend filtern“ könne, „wer überhaupt als Vorstandsmitglied in Betracht gezogen“ werde. Dieses faktische Argument gilt für die Findungskommission an sonstigen Hochschulen genauso wie für die Findungskommission an der MHH. Der Gesetzentwurf sollte diesen Umstand berücksichtigen.

## 10. Stärkung des Senats (§ 40 NHG)

In den letzten größeren Novellierungen des niedersächsischen Hochschulgesetzes wurden die Kompetenzen des Senats erheblich beschnitten. Im Ergebnis beschließt der Senat – im Einvernehmen mit dem Präsidium – nur noch über die Entwicklungsplanung und den Gleichstellungsplan sowie über diejenigen Ordnungen der Hochschule, die nicht nach Maßgabe des NHG oder der Grundordnung in die Kompetenz der Fakultät oder eines anderen Hochschulorgans überstellt sind. Mit der Gewährung von Autonomie des zentralen und wichtigen Kollegialorgans der Hochschule hat das nichts mehr zu tun. Denn der Senat entscheidet so gut wie nicht mehr autonom.

Zwar muss die Entwicklungsplanung gem. § 41 Abs. 2 S. 1 NHG „Grundlage für die Zielvereinbarung“ sein, über die das Präsidium gem. § 37 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 NHG sodann beschließt. Der Senat hat im Hinblick auf die **Zielvereinbarung** selbst aber nur das Recht zur Stellungnahme (§ 41 Abs. 3 Satz 2 Alt. 2 NHG). Das Instrument der Zielvereinbarung ist jedoch das zentrale Mittel der Feinsteuerung innerhalb der Hochschule. Sie kann, da es letztlich um die Zu- und Verteilung von Ressourcen sowie um sonstige, den Wissenschaftsbetrieb prägende Steuerungsmaßnahmen geht, gezielt auf die Freiheit von Forschung und Lehre Einfluss nehmen. Zielvereinbarungen sind damit im höchsten Maße wissenschaftsrelevant (vgl. BVerfG, Beschluss vom 24. Juni 2014, 1 BvR 3217/07 Rn. 58, 68). Um Gefährdungen für die Freiheit der Wissenschaft zu vermeiden und dem Gewicht des Senats in der Hochschulorganisation angemessen gerecht zu werden, erscheint es als verfassungsrechtlich geboten, dass der Senat nicht nur über die Entwicklungsplanung Beschluss fasst, sondern auch über die Zielvereinbarungen beschließt. Die in § 41 Abs. 2 S. 1 NHG getroffene Regelung, die lediglich darauf hinweist, dass die Entwicklungsplanung „die Grundlage für die Zielvereinbarung ist“, stellt einen hinreichenden Einfluss des Senats nicht sicher.

Auch die **aufgaben- und leistungsorientierte Mittelbemessung und der Wirtschaftsplan** sind in hohem Maße wissenschaftsrelevant. Beschlüsse hierüber fallen jedoch auch nach der Novellierung des NHG im Jahre 2015 weiterhin in die Alleinkompetenz des Präsidiums (§ 37 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 NHG). Mit Blick auf die Mittelbemessung muss das Präsidium dem Senat vor der Entscheidung dabei nicht einmal Gelegenheit zur Stellungnahme geben (vgl. § 41 Abs. 3 Satz 2 Alt. 1 NHG). Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts enthält demgegenüber auch gerade für die Mittelvergabe und den Wirtschaftsplan Hinweise, die die Verankerung eines Vetorechts des Senats nahelegen. So hat das Gericht verfassungsrechtliche Bedenken gerade in Bezug auf den Umstand, dass weichenstellende Entscheidungen über die Ressourcen für Forschung und Lehre dem Senat entzogen sind. Dass ein Vorstandsmitglied über die Aufteilung der Mittel für Forschung

und Lehre lediglich im Benehmen mit dem Senat entscheidet, genügte dem Gericht für die MHH mangels weiterer normativer Vorgaben nicht.

Der DHV schlägt daher vor, den Senat im Hinblick auf die Zuständigkeit für die Finanzierung und interne Ressourcenverteilung maßgeblich zu beteiligen, etwa indem, wie in Thüringen, zumindest das Einvernehmen mit dem Senat hergestellt werden muss.

### **11. Notwendige Folgeänderung des § 52 Abs. 1 Nr. 3 NHG und § 60 Abs. 2 Nr. 1 NHG**

Die Neuregelung des § 40 NHG im Rahmen der NHG-Novelle 2015 setzte die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts aus seinem Beschluss vom 24. Juni 2014 (Az. 1 BvR 3217/07) zur verfassungsrechtlich gebotenen ausschlaggebenden Bedeutung des Senats bei der Abwahl des Präsidiums um.

Zwei wichtige Folgeänderungen hat der Gesetzgeber jedoch bisher übersehen: Nach § 52 Abs. 1 Nr. 3 NHG obliegt es dem Hochschulrat, den Vorschlag des Senats zur Entlassung von Präsidiumsmitgliedern zu bestätigen. Auf der Grundlage des o.g. Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts kann ihm dabei aber kein eigenes Entscheidungsermessen zukommen; vielmehr hat er die vom Senat zu treffende Personalentscheidung rückhaltlos zu vollziehen. Um klarzustellen, dass der Hochschulrat dem Abwahlvotum des Senats ohne eigene Entscheidungsmacht entsprechen muss, regt der DHV an, diese Regelung ersatzlos zu streichen.

In diesem Sinne eines bloßen Vollzugs des Senatsbeschlusses ist ferner auch die Zuständigkeit zur Entlassung von Mitgliedern des Präsidiums durch den Stiftungsrat gem. § 60 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 NHG zu verstehen. Auch hier würde eine gesetzliche Klarstellung, etwa durch die Formulierung, dass der Stiftungsrat die Entlassungsentscheidung des Senats vollzieht, die verfassungsrechtlich gebotene ausschlaggebende Bedeutung des Senatsvotums im Gesetzestext abbilden.

### **12. Hochschulmedizin**

Der DHV kritisiert, dass die vorliegende NHG-Novelle die sich aus dem MHH-Beschluss des Bundesverfassungsgerichts ergebenden notwendigen Korrekturen der die Hochschulmedizin betreffenden Normen (§§ 63a bis 63i NHG) nicht vorgenommen hat. Zu den notwendigen Änderungen in den Normen der Hochschulmedizin wird auf die Stellungnahme des DHV-Landesverbandes Niedersachsen aus dem Jahre 2015 (Anlage) Bezug genommen.

### **13. Verlängerung befristeter Beamtenverhältnisse aufgrund der COVID-19-Pandemie**

An den Hochschulen kommt wegen der gegenwärtigen COVID-19-Pandemie sowohl ein Teil der Lehre, als auch ein Teil der Forschung zum Erliegen. Dies benachteiligt insbesondere die befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, denen ein großer Zeitanteil innerhalb ihrer Qualifikationsphase aufgrund der krisenbedingten Erschwernisse verloren zu gehen droht.

Der DHV plädiert daher für die Schaffung einer Übergangsregelung im NHG, die - vergleichbar mit dem jüngst vom Bundeskabinett initiierten Gesetzespaket zur Unterstützung der in befristeten Angestelltenverträgen beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler - die negativen Effekte der COVID-19-Pandemie auf die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Beamtenverhältnis auf Zeit abmildert. Den niedersächsischen Hochschulen würde so die Möglichkeit eröffnet, auch die Dienstverhältnisse der Beamten auf Zeit über die bisherigen Höchstbefristungsgrenzen hinaus zu verlängern, zum Beispiel, wenn sich Forschungsprojekte aufgrund der aktuellen Ausnahmesituation verzögern.

Die Übergangsregelung könnte in § 21 a Abs. 1 S. 1 NHG als eine neue Nummer 8 eingefügt werden, die rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten sollte:

#### § 21 a NHG

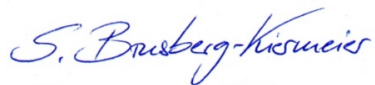
- (1)<sup>1</sup> Wird hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal in einem Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt, ist, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, das Beamtenverhältnis auf Antrag zu verlängern, wenn die Beamtin oder der Beamte während des Beamtenverhältnisses

.....

*„8. wegen auf höherer Gewalt (z.B. Katastrophen oder Pandemien) beruhender Einschränkungen des Hochschul- und Wissenschaftsbetriebs in der Wahrnehmung der Dienstaufgaben behindert wurde. Die Verlängerung soll sechs Monate nicht überschrei-*



*ten. Eine weitere Verlängerung ist zulässig, wenn die einschränkenden Wirkungen fort-dauern.“*



Professorin Dr. Stefani Brusberg-Kiermeier  
Vorsitzende des  
Landesverbandes Niedersachsen



Dr. iur. Wiltrud Christine Radau  
Landesgeschäftsführerin des  
Landesverbandes Niedersachsen

Anlage