

Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbands
– Landesverband Brandenburg -
zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung des
Brandenburgischen Hochschulsystems

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) ist die Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland mit bundesweit über 33.000 Mitgliedern. Ihm gehören im Landesverband Brandenburg knapp 700 Mitglieder an.

Namens des Deutschen Hochschulverbands – Landesverband Brandenburg – nehmen die Unterzeichner zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Brandenburgischen Hochschulsystems (im Weiteren bezeichnet als BbgHG-E) wie folgt Stellung.

I. Allgemein / Regelungsinhalt

1. Der Referentenentwurf beabsichtigt mit der Neufassung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes die rechtlichen Rahmenbedingungen für Wissenschaft und Forschung unter Berücksichtigung der beschriebenen Herausforderungen so weiterzuentwickeln, dass die Hochschulen ihre Aufgaben adäquat auf hohem Niveau erfüllen können. Dies wird vom Deutschen Hochschulverband – Landesverband Brandenburg – grundsätzlich unterstützt. Der DHV erachtet die Bereitstellung und Nutzung digitaler Infrastrukturen und Medien in Bildung und Forschung, die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei der Karriereentscheidung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Inklusion als wichtige Querschnittsaufgaben der Hochschulen und begrüßt daher deren Hervorhebung im Gesetzentwurf.

2. Der DHV begrüßt grundsätzlich die vorgesehenen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten an den Hochschulen. Dies entspricht einer langjährigen Forderung des DHV. Insoweit wird vor allem die Stärkung des akademischen Mittelbaus ausdrücklich befürwortet.

3. Im Vergleich zu vielen anderen Landesgesetzen wird in Brandenburg eine große Kontrolldichte deutlich, die zur Verlangsamung und Hierarchisierung von Prozessen führt. In einer Hochschullandschaft, die zunehmend digitalisiert, projektorientiert und globaler wird, folglich der Wettbewerb der Hochschulen untereinander zunimmt, wird die Hochschulautonomie zu einem wesentlichen Schlüsselfaktor. Brandenburgs Hochschulen müssen auf diese veränderten Bedingungen reagieren können, um so gute Rahmenbedingungen für Studium, Forschung und Transfer zu ermöglichen. Dies gilt umso mehr angesichts des bestehenden Fachkräftemangels, insbesondere in strukturschwachen Gebieten Brandenburgs, und der gleichzeitig zunehmenden Internationalisierung von Hochschulen. Entsprechend wäre eine deutlichere Stärkung der Autonomie der Hochschulen des Landes Brandenburg wünschenswert.

II. Zu den einzelnen gesetzlichen Regelungen:

1. Aufgaben der Hochschulen (zu § 3 BbgHG-E)

Der DHV begrüßt vor allem die Ergänzungen und Anpassungen des Aufgabenkanons an die aktuellen Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung, die Nachhaltigkeit und den Tierschutz.

Besonders hervorhebenswert ist die Aufnahme der Verpflichtung der Hochschulen, **Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt** zu treffen, die auch Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Regelungen umfassen müssen. Damit wird insbesondere dem Schutz Studierender gedient, die nicht unter den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fallen, und insoweit ein diskriminierungsfreies Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsumfeld gewährleistet. Hier bedarf es vor allem auch der satzungsrechtlichen Einführung bzw. des Ausbaus eines professionellen, niedrighwelligen Angebots im Konfliktmanagement, beispielsweise in Form einer Schlichtungsstelle als Teil der Dienststelle o.ä.

2. Einführung Studentischer Vizepräsident*innen (zu § 17 BbgHG-E)

Der DHV – Landesverband Brandenburg – betrachtet die Einführung Studentischer Vizepräsident*innen kritisch. Zwar wird das Ziel der Stärkung der Mitwirkung der Studierendenschaften als in der Regel größter Mitgliedergruppe der Hochschule grundsätzlich befürwortet. Jedoch wird die verbindliche Einführung bei Vorliegen der entsprechenden

Voraussetzungen im konkreten Fall kritisiert. Insoweit sollte es den Hochschulen vorbehalten sein, von einer möglichen Option Gebrauch zu machen.

3. Promotion (zu § 31 BbgHG-E)

Der DHV begrüßt ausdrücklich die explizite Bestätigung des Gesetzgebers in § 31 BbgHG, wonach die Universitäten das Promotionsrecht haben. Die darüber hinaus vorgenommene Erweiterung um Bestimmungen zu einem Promotionsrecht für wissenschaftlich-künstlerische Promotionen an der Filmuniversität Babelsberg wird ebenfalls positiv gewertet und trägt dem Status der Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf als Universität und Kunsthochschule Rechnung.

4. Promotionskolleg an Fachhochschulen (zu § 31 BbgHG-E)

Der DHV hat die Verleihung des Promotionsrechts an Hochschulen für angewandte Wissenschaften bereits mehrfach kritisiert. Vor diesem Hintergrund ist die brandenburgische Regelung, den Hochschulen für angewandte Wissenschaften kein eigenes Promotionsrecht per Gesetz zu übertragen, grundsätzlich zu begrüßen. Da die Promotion dem Nachweis der besonderen Befähigung selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit dient, ist sie eine dem Kern der Universitäten zuzuordnende Wissenschaftsangelegenheit. Die Forschung an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften spielt bereits angesichts des deutlich erhöhten Lehrdeputats in der Regel eine deutlich geringere Rolle als an Universitäten. Sie weist wegen ihres stärkeren Anwendungsbezugs auch einen anderen Charakter auf. Der DHV spricht sich jedoch für eine bessere Kooperation in Promotionsverfahren zwischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten aus.

5. Allgemein - neue Personalkategorien (zu § 41 ff. BbgHG-E)

Der Deutsche Hochschulverband begrüßt ausdrücklich die nachhaltige Stärkung des Akademischen Mittelbaus. Es entspricht einer langjährigen Forderung des DHV, Daueraufgaben grundsätzlich in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen auszuüben. Die neu geschaffenen Personalkategorien mit eigenen Karrierewegen bieten aussichtsreiche Perspektiven jenseits der Professur (dazu unter Punkt 11).

6. Open Topic-Ausschreibungen (zu § 42 Abs. 1 BbgHG-E)

Die in § 42 Abs. 1 **BbgHG-E** vorgesehene Möglichkeit, Ausschreibungen fachlich offen vorzunehmen (sog. Open Topic-Ausschreibungen) wird seitens des DHV mit Blick auf das **Prinzip der Bestenauslese** moniert. Zwar können derartige offene Ausschreibungen der Erneuerung einer Hochschule in Forschung und Lehre und der Fortentwicklung ihres Profils dienen. Jedoch sind die beispielhaft aufgezählten Auswahlkriterien Exzellenz, Innovation und Interdisziplinarität in Forschung und Lehre nicht in der Lage, ein den Anforderungen des Bestenausleseprinzips genügendes konkretes Anforderungsprofil zu bilden, anhand dessen die in **Art. 33 Abs. 2 GG** verankerte Prüfung der Auswahlkriterien **Eignung, Befähigung und fachliche Leistung** erfolgen kann. So können beispielsweise die fachlichen Leistungen von Bewerberinnen und Bewerbern, auch vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, nur im Kontext eines jeweiligen Faches wissenschaftsadäquat bewertet werden. Der Maßstab der Bewertung und die damit verbundenen Operationalisierungskriterien müssen hier klar im Vorfeld erkennbar sein und zwar sowohl für die Bewerberinnen und Bewerber als auch die Mitglieder der Berufungskommissionen. Ist dies nicht der Fall besteht bei Open Topic-Ausschreibungen die Gefahr von Vetternwirtschaft und Missbrauch und ist damit, auch aus Gleichstellungsgesichtspunkten, zu vermeiden.

7. Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht (zu § 42 Abs. 1 BbgHG-E)

Der DHV begrüßt die Neufassung des § 42 im Hinblick auf die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht. Diese stärken die Hochschulen im Wettbewerb um besonders leistungsstarke Hochschullehrerinnen und -lehrer.

8. Einführung einer Aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren (zu § 42 Abs. 2 BbgHG-E)

Angesichts der nach wie vor bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren empfiehlt der DHV die Aufnahme einer expliziten Regelung zur Durchführung einer aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren. Aktive Rekrutierung führt nachweislich dazu, dass sich deutlich mehr Frauen auf ausgeschriebene Professuren bewerben. So belegen Studien, dass sich viele Frauen erst aufgrund aktiver Ansprache auf ausgeschriebene Professuren bewarben. Dies hat beispielhaft auch den Baden-Württembergischen Hochschulgesetzgeber dazu veranlasst,

eine entsprechende Neuregelung aufzunehmen. Der neu eingeführte § 3a des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg hat folgenden Wortlaut:

„Zu den Aufgaben der Berufungskommission gehört die aktive Gewinnung von Bewerberinnen. Auf die Pflichten nach Satz 1 ist in geeigneter Weise hinzuweisen.“

Eine entsprechende Neuregelung in § 42 Abs. 2 könnte auch in Brandenburg zu einem veränderten Bewerbungsverhalten von Frauen beitragen und damit in der Summe den Anteil an Frauen auf Professuren im Land Brandenburg erhöhen.

9. Einstellungsvoraussetzungen für Professuren (zu § 43 BbgHG-E)

Die in § 43 Abs. 1 aufgenommene Änderung ist aus Sicht des DHV zu begrüßen. Die Neuregelung führt zu einer Verpflichtung der Berufungskommission, sich im jeweiligen Einzelfall mit dem Vorliegen der **Qualität einer Promotion** auseinanderzusetzen und nicht ausschließlich die Benotung als Entscheidungskriterium heranzuziehen.

Die Erweiterung der in § 43 Abs. 3 geregelten Einstellungsvoraussetzungen für Professuren mit erziehungswissenschaftlichen oder fachdidaktischen Aufgaben in der Lehrerbildung um eine einer dreijährigen Schulpraxis **vergleichbar dienliche Erfahrung** wird positiv bewertet. Hierdurch wird dem Fachkräftemangel Rechnung getragen und auch bei einer schwierigen Bewerberlage und unter Berücksichtigung der Konkurrenzsituation mit anderen Ländern eine adäquate Besetzung von einschlägigen Professuren unter Aufrechterhaltung der hohen Qualitätsanforderungen sichergestellt.

10. Erstberufung auf Zeit (zu § 45 Abs. 1 BbgHG-E)

Soweit in § 45 Abs. 1 Satz 3 geregelt ist, dass insbesondere bei der Erstberufung zur Professorin oder zum Professor die Begründung eines befristeten Angestelltenverhältnisses oder eines Beamtenverhältnisses auf Zeit zulässig ist, stellt dies einen großen Wettbewerbsnachteil für den Wissenschaftsstandort des Landes Brandenburg dar. Die meisten anderen Bundesländer sehen derartige Erstbefristungsregelungen nicht vor. Der DHV plädiert daher für die ersatzlose Streichung dieser Regelung.

11. Verlängerung bei Notlage (zu § 46 Abs. 4 BbgHG-E)

Die in § 46 Abs. 4 Satz 6 vorgesehene Ergänzung wird ausdrücklich begrüßt und schließt eine aktuell vorhandene Lücke. Es ist konsequent, in Symmetrie zu der vorhandenen Möglichkeit bei Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren auch **bei Tenure Track Professuren** oder **Befristungen wegen Erstberufung** das Beamtenverhältnis in Fällen einer Notlage im Sinne von § 9 Absatz 4 zu verlängern.

12. Qualifizierungsprofessorinnen und Qualifizierungsprofessoren an Fachhochschulen (zu § 49 BbgHG-E)

Der Deutsche Hochschulverband begrüßt die Einführung von Qualifizierungsprofessuren an Fachhochschulen. Hierdurch werden gute Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen, sodass die Implementierung dieser Personalkategorie eine konsequente Umsetzung im Hinblick auf die Planbarkeit von Karrierewegen darstellt.

13. Akademische Mitarbeiter (zu § 52 Abs. 3 BbgHG-E)

Der DHV begrüßt ausdrücklich die Neuregelungen des § 52, wonach akademische Mitarbeiterinnen und akademische Mitarbeiter, die überwiegend dauerhaft anfallende wissenschaftliche Dienstleistungen im Sinne des Absatzes 1 wahrnehmen, in der Regel in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden. Diese Stellen sind nach Maßgabe des Bestenausleseprinzips öffentlich auszuschreiben. Nur in Ausnahmefällen, beispielsweise bei besonderer nachgewiesener Exzellenz oder bei Vorliegen eines Qualifikationsvorsprungs, sollte die Möglichkeit bestehen von der Ausschreibung abzusehen.

14. Präsidentin oder Präsident (zu § 71 Abs. 2 BbgHG-E)

Unter dem Gesichtspunkt der Chancengerechtigkeit sollte im Rahmen des Findungsprozesses im Zusammenhang mit der Wahl der Präsidentin bzw. des Präsidenten aus Sicht des DHV ebenfalls eine aktive Ansprache bzw. Rekrutierung von Frauen erfolgen.

15. Hochschulleitungsebene und neue Kanzlerregelung (zu § 75 BbgHG-E)

Die Neuregelung ist aus Sicht des DHV vor dem Hintergrund der bisherigen Rechtslage zu begrüßen. Insoweit wird die in Brandenburg vorhandene Regelungslücke durch die Möglichkeit der Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit mit vorheriger Verbeamtung auf Probe geschlossen. Die Möglichkeit der Verbeamtung auf Lebenszeit ist vor allem aus Wettbewerbsgründen wichtig und daher begrüßenswert.

Die im Gesetz darüber hinaus vorgehaltene Möglichkeit, alternativ zum Bestellprozess ein Präsidium als zentrales Hochschulorgan zu bilden, begegnet demgegenüber Bedenken. Hierdurch würde das Amt der Kanzler*innen automatisch zum Wahlamt mit der Möglichkeit der Verbeamtung auf Zeit, wobei den Senaten eine erhebliche Verantwortung zukommen würde. Das insoweit für die Hochschulen bestehende „Wahlrecht“ über den beamtenrechtlichen Status der Kanzlerin/des Kanzlers begegnet erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers Regelungen zum beamtenrechtlichen Status des Hochschulkanzlers zu treffen.

Im Übrigen **fehlt es** im Rahmen der bisherigen Rechtslage an einer **Abwahlregelung für Kanzlerinnen und Kanzler**. Insoweit bedarf es der Aufnahme einer expliziten Rechtsnorm.

16. Bestellung von Beauftragen für Antidiskriminierung (zu § 77 BbgHG-E)

Der Deutsche Hochschulverband begrüßt, dass an jeder Hochschule eine Beauftragte oder ein Beauftragter für Antidiskriminierung bestellt wird. Der bzw. die Beauftragte sollte zwingend als Teil der Dienststelle verankert werden.

III. Weitere Vorschläge des DHV

Im Wissenschafts- und Hochschulbereich halten wir eine **weitere Stärkung der Autonomie der Hochschulen** für wichtig. Dies gilt sowohl für die finanzielle Ausstattung als auch grundsätzliche Entscheidungsfreiheiten, z.B. im Hinblick auf die hochschulinterne Personalpolitik. Hier wäre eine weitere Abkopplung vom Wissenschaftsministerium wünschenswert.

Der DHV schlägt vor, zur weiteren Verbesserung der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**, ein „**Elternzeitausgleichsemester**“ nach Rückkehr aus der Elternzeit gesetzlich zu verankern. Um sich verstärkt der Forschung widmen zu können, sollen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zunächst keine Lehrverpflichtung nach der Elternzeit haben.

Ferner ist es gerade zur **Verbesserung der Unterrepräsentanz von Frauen** in vielen Bereichen der Wissenschaft essentiell, im Rahmen aller Einstellungs- und Befristungsentscheidungen das „**akademische Alter**“ zu Grunde zu legen und dies auch gesetzlich, z.B. im Brandenburgischen Hochschulgesetz, zu verankern. Die Berücksichtigung individueller Lebensläufe, die mittlerweile auch die DFH im Rahmen ihrer Antragsverfahren standardmäßig vorsieht, gilt insbesondere im Rahmen der **Bestenauslese in Berufungsverfahren**.

Aus Sicht des DHV ist darüber hinaus eine **Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung** erstrebenswert. Dies betrifft zum einen die Aufnahme konkret anzurechnender Lehrveranstaltungen, insbesondere neuer, vor allem digitaler, hybrider und interaktiver Lehrformate. Eine derartige Ergänzung ist auch aus Gründen der Rechtssicherheit und Transparenz geboten, zumal in Lehrverpflichtungsverordnungen anderer Bundesländer explizite Konkretisierungen, gerade auch für Multimediaangebote sowie für virtuell durchgeführte Lehrveranstaltungen existieren. Dies ist insbesondere auch angesichts der angestrebten Digitalisierung der Lehre sowie neuer Lehrformen sinnvoll (vgl. z.B. § 4 Lehrverpflichtungsverordnung NRW bzw. § 3 Lehrverpflichtungsverordnung Baden-Württemberg). Ferner sollten auch die in der Lehrverpflichtungsverordnung vorgesehenen Anrechnungsmodalitäten kritisch in den Blick genommen werden.

Bonn, 31. August 2023



Prof. Dr. Astrid Schwarz

- Landesverbandsvorsitzende -



Dr. iur. Juliane Lorenz

- Landesgeschäftsführerin -