

An das  
Hessische Ministerium  
für Wissenschaft und Kunst

(per Mail an [hochschulrecht@hmwk.hessen.de](mailto:hochschulrecht@hmwk.hessen.de) übermittelt)

## **Stellungnahme des CHE**

für das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst

### **zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften**

(Stand 15.12.2014)

#### **1. Ausgangslage**

Der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften, den das hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst vorlegt, sieht an zahlreichen Punkten Modifikationen des geltenden Rechts vor. Im Rahmen dieser schriftlichen Stellungnahme kann eine umfassende Auseinandersetzung im Vergleich mit anderen Ländern kaum zufriedenstellend unternommen werden.

Die Kommentierung durch das CHE konzentriert sich daher im Folgenden bewusst auf drei besonders hervorgehobene und auch aus CHE-Sicht bedeutsame Aspekte:

- die zukünftige Rolle der Fachhochschulen,
- die Kompetenzbestimmung der hochschulinternen Organe und
- die Einführung einer „Tenure Track“-Verfahrens.

## 2. Zur zukünftigen Rolle der Fachhochschulen

### Hintergrund

Der Gesetzentwurf bezeichnet die bisherigen Fachhochschulen als „Hochschulen für angewandte Wissenschaften“, um der „Wissenschaftlichkeit der Einrichtungen Rechnung“ zu tragen (S. 2 der Synopse).

§ 4 Abs. 3 HHG neu sieht zudem eine grundlegende Neuausrichtung der Aufgaben einer Fachhochschule vor:

- Oblag es bislang den Fachhochschulen, „eine auf den Ergebnissen der Wissenschaft beruhende Ausbildung“ zu vermitteln, sieht der Neuentwurf nun folgende Rolle vor: „Die Hochschule für angewandte Wissenschaften ermöglicht durch anwendungsbezogene Lehre, Forschung und Entwicklung eine wissenschaftliche oder künstlerische Ausbildung, die zur selbständigen Anwendung wissenschaftlicher und künstlerischer Erkenntnisse und Methoden in der beruflichen Praxis befähigt“.
- Neu wird ihr „im Rahmen kooperativer Promotionen“ eine Beteiligung „an der Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ zugestanden.
- Durch „besonderen Verleihungsakt des Ministeriums“ kann einer Hochschule für angewandte Wissenschaften „ein befristetes und an Bedingungen geknüpftes Promotionsrecht für solche Fachrichtungen zuerkannt werden, in denen sie eine ausreichende Forschungsstärke nachgewiesen hat“.

Begründet wird die „Stärkung der spezifisch anwendungsbezogenen Forschungs- und Problemlösungskompetenz der Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ und die Einführung eines eigenständigen Promotionsrechtes u.a. mit

- „den Bedürfnissen innovationsstarker Unternehmen des regionalen Umfeldes“,
- den „(Weiter-)Qualifikationsinteressen gut ausgebildeter Masterabsolventen der Hochschulen für angewandte Wissenschaften“,
- dem Bedarf der fachspezifischen Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses für Fachgebiete, die universitär kaum adäquat abgedeckt werden.

Explizit wird in der Begründung darauf verwiesen, dass das eigenständige Promotionsrecht wegen der Frage der Personalressourcen vielfach erst die Übernahme und Durchführung größerer anwendungsorientierter Forschungsvorhaben ermögliche.

Gleichzeitig wird – da „die neu geschaffenen Möglichkeiten keine Änderungen in der Hochschulfinanzierung durch das Land nach sich ziehen“ – auf die Notwendigkeit verwiesen, dass die Hochschulen für angewandte Wissenschaften „im Rahmen der Profilbildung künftig die für ein eigenständiges Promotionsrecht in Betracht kommenden Bereiche gezielt fördern müssen“.

Nach § 28 Abs. 3 HHG neu werden Universitäten künftig verpflichtet, in ihren Promotionsordnungen „in geeigneten Fächern“ „Bestimmungen über kooperative Verfahren zur Promotion besonders befähigter Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ aufzunehmen (Wechsel von einer „Soll-“ zu einer „Muss“-Vorschrift).

## Stellungnahme des CHE

Das CHE unterstützt grundsätzlich den Ansatz, die *Rolle der Fachhochschulen* zeitgemäß zu definieren. Zu Recht sieht das HHG neu hier eine bedeutsame Rolle der Forschung auch an Hochschulen für angewandte Wissenschaft vor. Die Fachhochschulen können seit Jahren auf ansteigende Forschungsdrittmittel verweisen, sie führen umfangreiche Forschungsprojekte durch. In der Regel handelt es sich um angewandte Forschung, doch auch Grundlagenforschung wird von den Fachhochschulen betrieben, was sich in den durchaus vorhandenen DFG-Förderungen widerspiegelt. Ein weiteres Anzeichen für die gewachsene Bedeutung der Forschung ist, dass diverse Fachhochschulen in den vergangenen Jahren die Position des Vizepräsidenten für Forschung geschaffen haben. Es ist daher überfällig, die gesetzliche Aufgabenbeschreibung der Fachhochschulen um die Leistungsdimension der Forschung zu ergänzen.<sup>1</sup>

Mittelfristig stellt sich nach Ansicht des CHE die weitergehende Frage, ob und wie lange angesichts verschiedener gegenseitiger Annäherungsprozesse<sup>2</sup> – die das HHG neu absehbar weiter verstärken wird – eine starre Typendifferenzierung noch trägt. Die bisher gebräuchlichen, abgrenzenden Hochschulbegriffe (Universität, Fachhochschule, Duale Hochschule) zielen derzeit je auf einen spezifischen Typenkern (bei den Universitäten etwa die Forschungsstärke, bei Fachhochschulen die Praxisorientierung) – Annäherungsversuche vieler Fachhochschulen auf der einen Seite sowie Universitäten auf der anderen Seite lassen diese Unterscheidung jedoch zunehmend verschwimmen. Angesichts sehr unterschiedlicher gesellschaftlicher Anforderungen an den Hochschulbereich sollte eine bedarfsorientierte Ausdifferenzierung der Hochschulprofile das Ziel der weiteren Hochschulentwicklung sein.

Auch in Zukunft sollte natürlich eine Profilierung über den Markenkern einer Fachhochschule möglich sein, bei aller Ausdifferenzierung wird weiter ein Bedarf in Richtung Anwendungsorientierung und Praxisbezug bestehen. Die bisher gepflegte Dichotomie erscheint aber als nicht mehr geeignet, die entstehende Vielfalt zu fassen und zu erklären. Aus Sicht des CHE erscheint daher auf Dauer ein „multivariantes Einheitssystem“, das Profildefinitionen und -interpretationen nicht von vorne herein typgebunden rechtlich definiert und auch einschränkt, sondern Spielraum schafft für vielfältige Exzellenz, erfolgsversprechender als die Fortschreibung einer in Teilen anachronistischen Unterscheidung zwischen Universitäten und Fachhochschulen.<sup>3</sup> Selbstverständlich wird es immer Typendifferenzierungen im Hochschulsystem geben, diese sollten jedoch allein auf hochschulindividuellen, auf jeweilige Stärken und Einbettungen basierenden Profilierungsentscheidungen gründen.

Ein nach Auffassung des CHE zu etablierender „offener“ Hochschulbegriff<sup>4</sup> sollte mittelfristig formale Voreinschränkungen beenden und den Begriff der „Hochschule“

<sup>1</sup> Vgl. dazu ausführlicher: Hachmeister, Cort-Denis/Duong, Sindy/Roessler, Isabel (2015): Forschung an Fachhochschulen aus der Innen- und Außenperspektive: Rolle der Forschung, Art und Umfang. Online unter: [http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_181\\_Forschung\\_an\\_Fachhochschulen.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_181_Forschung_an_Fachhochschulen.pdf)

<sup>2</sup> Vgl. dazu: Duong, Sindy/Hachmeister, Cort-Denis/Roessler, Isabel (2014): Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen? Lage und Zukunft von Fachhochschulen im Hochschulsystem aus Sicht von Fachhochschulleitungen. Online unter: [http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_180\\_Gleichzeitigkeit\\_des\\_Ungleichzeitigen\\_2014.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_180_Gleichzeitigkeit_des_Ungleichzeitigen_2014.pdf).

<sup>3</sup> Vgl. dazu ausführlicher Berthold, Christian/Ziegele, Frank (2013): „Zukunftsszenarien“ – zur zukünftigen Rolle der Fachhochschulen im deutschen Hochschulsystem. In: Baden-Württemberg Stiftung (Hg.): Gleichartig – aber anderswertig? Zur zukünftigen Rolle der (Fach-)Hochschulen im deutschen Hochschulsystem. Stuttgart: Schriftenreihe der Baden-Württemberg-Stiftung, Nr. 72, S. 117 – 133.

<sup>4</sup> Vgl. dazu Bischof, Lukas/Müller, Ulrich (2014): „Auch das ist Hochschule?!“ – Neue Herausforderungen erfordern einen offenen Hochschulbegriff. Online unter: [http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_176\\_Auch\\_das\\_ist\\_Hochschule.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_176_Auch_das_ist_Hochschule.pdf).

übergreifend neu, nämlich anhand profilbildender Merkmale, orientieren. Hochschulen sollten ausgehend von einem gemeinsamen Kern in verschiedene Richtungen agieren und flexibel auf veränderte Anforderungen reagieren können. Die Verleihung eines eingeschränkten Promotionsrechts für Fachhochschulen (s.u.) kann durchaus als positiver Schritt in diese Richtung betrachtet werden.

Der Ansatz, *kooperative Promotionen* zu forcieren, ist nachvollziehbar und unterstützenswert. Dennoch bleibt natürlich die Signalwirkung des seitens der Universitäten recht offen gestaltbaren § 28 Abs. 3 HHG neu beschränkt, solange nicht ergänzend entsprechende Anreizsysteme etwa in der Mittelvergabe des Landes ihre Wirksamkeit entfalten.

Die Einführung eines *eigenständigen Promotionsrechts* für Fachhochschulen bzw. für Fachrichtungen mit ausreichender Forschungsstärke ist aus Sicht des CHE grundsätzlich denkbar und sinnvoll. Gewichtige Gründe sprechen dafür, forschungstarken Bereichen Promotionen zu ermöglichen:

- Kooperative Promotionen hängen immer von der Kooperationswilligkeit der universitären Seite ab. Ein „Ausbremsen“ ist über Formalia leicht möglich.
- Die Hauptbetreuungsleistung von an Fachhochschulen kooperativ Promovierenden wird oftmals von Fachhochschulprofessoren erbracht. Die Promotion selber wird im Anschluss jedoch der betreuenden Universität zugerechnet.
- Kooperative Promotionen lösen nicht die Nachwuchsproblematik in spezifischen Fächern (wissenschaftlicher Nachwuchs in den FH-typischen Bereichen wie etwa Soziale Arbeit, Pflegewissenschaft...)
- Das herrschende Normmodell der Promotion lässt relevante Bedürfnisse zu großen Teilen außen vor (zeitlich Koppelung mit Berufstätigkeit, Anwendungsorientierung).

Promotionen an anwendungsorientierten Hochschulen widersprechen dabei dem Ansatz der Praxisorientierung an Fachhochschulen nicht, sondern setzen diese über anwendungsorientierte Forschung auf einem hohen Niveau fort.

Das CHE begrüßt daher grundsätzlich die Überlegung, an Fachhochschulen eigenständige Promotionen zu ermöglichen. Die Frage ist weniger, ob ein Promotionsrecht für (Teile von) Fachhochschulen sinnvoll ist, sondern eher, wie dieses adäquat umgesetzt werden könnte. Es erscheint sachgerecht, das Promotionsrecht – wie im HHG neu vorgesehen – weder individuell (personengebunden) noch gesamt-institutionell (auf Hochschulebene) zu verleihen, sondern auf Ebene forschungstarker und profilbildender organisatorischer Subeinheiten.

Als Kriterium für die Vergabe sollte in erster Linie, wie im HHG neu vorgesehen, die „Forschungsstärke“ herangezogen werden. Das CHE empfiehlt, die Kriterien näher zu definieren, um den Hochschulen bzw. Einheiten von Hochschulen, die ein Promotionsrecht anstreben, eine Entwicklungsrichtung vorzugeben. Das CHE rät unter Bezug auf die Kriterien des Wissenschaftsrates für die Empfehlung der Vergabe des Promotionsrechts an private Hochschulen<sup>5</sup> dazu, neben der Forschungsstärke weitere Kriterien als Mindestanforderungen zu definieren. Unter anderem erscheint es notwendig, die Verleihung des Promotionsrechts an folgende Standards zu binden:

---

<sup>5</sup> Wissenschaftsrat (2010): Leitfaden der institutionellen Akkreditierung, S. 25ff. Online unter [http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/9886-10\\_2013.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/9886-10_2013.pdf).

- Nachweis einer hinreichend kritischen Masse – ggf. in institutioneller Kooperation (s.u.) – bezüglich der personellen bzw. infrastrukturellen Ausstattung,
- Sicherstellung einer angemessenen Betreuungsstruktur,
- Sicherstellung sachgerechter Förderung, Begleitung und Prüfung (ggf. externen Mitgutachter verpflichtend vorsehen?),
- überindividuelle Verantwortlichkeit seitens der Institution (Annahme von Doktoranden in institutioneller, nicht ausschließlich personalisierter Verantwortung),
- Umsetzung eines angemessenen internen Qualitätssicherungssystems.

Aus Sicht des CHE erscheint es naheliegend, insbesondere Kooperationen von verschiedenen Fachhochschulen oder von Fachhochschulen mit anderen Wissenschaftseinrichtungen zu ermöglichen, da ein solches Vorgehen Synergieeffekte ausnutzen würde und es kleineren Standorten in Zusammenarbeit mit anderen ermöglichen würde, eine notwendige kritische Größe zu erreichen. Neben Kooperationen zwischen Fachhochschulen sind gleichberechtigte Partnerschaften zwischen Fachhochschulen und Universitäten denkbar. Hier muss neben der Gleichberechtigung der Partner auch eine Gleichwertigkeit hergestellt werden. Es ist unerheblich, wie viele Partner innerhalb der Organisationseinheit zusammenarbeiten, wichtig ist jedoch die Ausgestaltung eines gemeinsamen Rahmens. Dieser kann räumlich, vor allem allerdings thematisch begründet sein. Die Promotion im Rahmen thematischer Wissenscluster zu ermöglichen erscheint sinnvoll.

Skeptisch ist allerdings die Tatsache zu bewerten, dass seitens des Landes keine zusätzlichen Mittel zur Nutzung des eigenständigen Promotionsrechts in Aussicht gestellt werden. Eine gezielte Förderung im Rahmen der Profilbildung allein durch die Hochschulen für angewandte Wissenschaft selber ist – selbst bei optimistischer Einschätzung der Anwendungsnähe und Drittmittelakquise forschungsstarker Fachbereiche – ohne Anschubfinanzierung des Landes nur schwer denkbar. Das Land sollte hier – etwa im Rahmen von Zielvereinbarungen oder Wettbewerbsverfahren – die Fachhochschulen des Landes über finanzielle Anreize ermutigen, forschungsstarke Bereiche zu identifizieren (hochschulintern beileibe kein trivialer Prozess!<sup>6</sup>) und ein klar definiertes institutionelles Forschungsprofil zu entwickeln. Alternativ wäre eine finanzielle Förderung von neu zu gründenden Organisationseinheiten denkbar. Diese hätten den Vorteil, das hier darzulegen wäre, inwiefern die Organisation ausgestaltet und betrieben werden soll. Dadurch ließen sich die o.g. Qualitätsstandards einer direkten Überprüfung unterziehen.

---

<sup>6</sup> Anregungen zu hochschulinternen Verfahren und möglichen objektivierenden Entscheidungskriterien finden sich in Müller, Ulrich (2014): Definition eines institutionellen Forschungsprofils – Prozessgestaltung und Kriterien, in: Wissenschaftsmanagement - Zeitschrift für Innovation, 20. (2014), S. 36-39.

### 3. Zur Kompetenzbestimmung der hochschulinternen Organe

#### Hintergrund

- Bislang lagen *Budgetfragen* allein in der Entscheidung des Präsidiums, der Hochschulrat konnte lediglich Stellung dazu nehmen (vgl. § 42 Abs. 3). § 36 Abs. 2 Satz 7 und § 42 Abs. 3 HHG neu sehen nun ein gemeinsames Vetorecht des Senats mit dem Hochschulrat für den Budgetplan vor. § 42 Abs. 3 HHG neu bestimmt: „Der Budgetplan ist abgelehnt, wenn sowohl der Hochschulrat als auch der Senat zum Budgetplan eine ablehnende Stellungnahme abgegeben haben. Wenn nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung ein Budgetplan beschlossen wird, entscheidet das Ministerium“. Die Begründung führt an, durch das gemeinsame Vetorecht werde die „gemeinsame Verantwortung“ von Hochschulrat und Senat gefördert.
- Die *Entwicklungsplanung* bedarf dem Entwurf zufolge auch weiterhin nur der Zustimmung des Hochschulrates und nicht des Senats, aber nach § 35 Abs. 2 Satz 6 HHG neu kann der Senat für die Entwicklungsplanung künftig eine ablehnende Stellungnahme gegenüber dem Hochschulrat vor dessen Beschlussfassung erörtern. § 42 Abs. 1 HHG neu hält fest: Hat der Senat keine oder eine ablehnende Stellungnahme nach § 36 Abs. 2 Nr. 6 abgegeben, „wird die Vorlage des Präsidiums zur Entwicklungsplanung vor der Beschlussfassung des Hochschulrates mit einer Vertreterin oder einem Vertreter des Senats erörtert“. Diese Regelung soll, so die Begründung, „auch der Intensivierung der gemeinsamen Verantwortung der Hochschulorgane“ dienen, da sie „im Dissensfall einen Diskurs der beteiligten Organe erfordert“. Eine „weiter gehende Stärkung der Rechte des Senats im Hinblick auf die Entwicklungsplanung ist nicht geboten“, erläutert die Begründung zu § 42 HHG neu, da diese „auf den Entscheidungen des Senats über die Schwerpunkte in Lehre und Forschung zu basieren hat.“
- Bei der *Wahl des Präsidenten* oder der Präsidentin soll dem Entwurf zufolge künftig die gemeinsam von Senat und Hochschulrat paritätisch besetzte Findungskommission einen Wahlvorschlag erstellen (§ 42 Abs. 5 HHG neu), damit die Einflussnahme des Senats auf die Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten zu gewährleisten.

#### Stellungnahme des CHE

Aus Sicht des CHE ist der Ansatz, die „gemeinsame Verantwortung“ von Hochschulrat und Senat zu fördern, grundsätzlich nachvollziehbar und unterstützenswert. Im Detail ergeben sich jedoch Verbesserungsmöglichkeiten.

- Bezogen auf die *Wahl des Präsidenten* oder der Präsidentin ist es richtig, künftig den Wahlvorschlag durch die gemeinsame Findungskommission erstellen zu lassen. Einerseits ist hier Rücksicht zu nehmen auf Urteile des Bundesverfassungsgerichts<sup>7</sup>, die entsprechende Mitwirkungsrechte des Senats betonen. Andererseits erscheint ein Konsenszwang auch sachlogisch an dieser Stelle geboten. Eine den Senat dominierende Stellung des Hochschulrates bei der Wahl der Hochschulleitung, wie einige Zeit etwa in Nordrhein-Westfalen umgesetzt, birgt gravierende Nachteile. Es sollte niemand Präsident/in

<sup>7</sup> Leitsätze zum Beschluss des Ersten Senats vom 20. Juli 2010: [http://www.bverfg.de/entscheidungen/rs20100720\\_1bvr074806.html](http://www.bverfg.de/entscheidungen/rs20100720_1bvr074806.html) / Leitsätze zum Beschluss des Ersten Senats vom 24. Juni 2014: [http://www.bverfg.de/entscheidungen/rs20140624\\_1bvr321707.html](http://www.bverfg.de/entscheidungen/rs20140624_1bvr321707.html).

werden, der/die innerhalb der Hochschule keinen Rückhalt genießt. Eine bloße Wahl durch den Senat dagegen würde die Handlungsfähigkeit der Hochschulleitung schwächen. Weitreichende notwendige Veränderungen, etwa die Auflösung oder Zusammenlegung von Fakultäten oder das Setzen neuer Prioritäten, wären in dieser Konstellation kaum möglich. In Bezug auf die Wahl der Hochschulleitung würde eine reine Senatsentscheidung Konstellationen begünstigen, in denen Kandidaten Kompromisse auf niedrigem Niveau und gleichmäßiges Bedienen von Partikularinteressen versprechen. Dem Hochschulsystem angemessen sind also Leitungswahlen nach dem Prinzip einer doppelten Legitimation, also in Form einer Berufung durch Senat und Hochschulrat. Das im HHG neu vorgesehene Modell ist so gestaltet, dass es durch die gemeinsame Findungskommission eine gemeinsame Diskussion und Konsensbildung befördert.

Allerdings ist allem Anschein nach der Hochschulrat als gesamtes Organ künftig nicht mehr an der Beschlussfassung bezüglich des Wahlvorschlags beteiligt – lediglich indirekt über die dem Hochschulrat entstammenden Mitglieder der gemeinsamen Findungskommission. Zu Recht sieht das HHG auch bei der Abwahl eines Präsidenten / einer Präsidentin zwingend ein gemeinsames Vorgehen von Hochschulrat und Senat vor (§ 39 Abs. 7 HHG). Es wäre aus Sicht des CHE daher sinnvoll, das Wahlverfahren analog zu gestalten, also mit expliziter Abstimmung im Hochschulrat.

Die kürzlich in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen umgesetzten Novellen zeigen hierfür einen überzeugenden Weg auf: Sie sehen eine Wahl der Hochschulleitung in gemeinsamer Sitzung von Senat und Hochschulrat vor. Die Tatsache, dass in dieser temporären „Wahlgemeinschaft“ jedoch explizit jeweils eine Mehrheit im Hochschulrat und Senat nötig ist (getrennte Abstimmung trotz gemeinsamer Sitzung), sichert die grundlegende Verfahrenslogik, nämlich die Balance von interner und externer Unterstützung für die Hochschulleitung, wahrt aber gleichzeitig die Rollenklarheit der Organe.

- Die im HHG neu vorgesehene Regelung zur *Entwicklungsplanung* der Hochschule (Zustimmung des Hochschulrates erforderlich, jedoch Diskurszwang von Hochschulrat und Senat, wenn der Senat eine ablehnende oder gar keine Stellungnahme abgegeben hat) erscheint vom Ansatz her durchaus sinnvoll. Es erstaunt lediglich, dass der Hochschulrat in diesem Fall „mit einer Vertreterin oder einem Vertreter des Senats“ sprechen muss (§ 42 Abs. 1 HHG neu) – naheliegenderweise ist hier nicht der Dialog mit dem Vorsitz des Senats geboten, da diese Funktion nach § 36 Abs. 6 HHG von der Präsidentin bzw. dem Präsidenten wahrgenommen wird. Allerdings erscheint es nicht ausreichend, dass der Hochschulrat der durch § 42 Abs. 1 HHG neu gebotenen Diskurspflicht mit dem Senat rein rechtlich schon Genüge tut, wenn er mit irgendeinem frei ausgewählten, möglicherweise nicht die Mehrheitsmeinung des Senats repräsentierenden Vertreter des Senats in Kontakt tritt.
- Fraglich erscheint zudem, ob ein gemeinsames Vetorecht des Senats mit dem Hochschulrat für den *Budgetplan* nötig ist. Aus Sicht des CHE ist die Zustimmungspflicht (nicht nur wie bisher Möglichkeit der Stellungnahme) zum

Budgetplan eine der Kernkompetenzen eines Hochschulrats.<sup>8</sup> Abstrakt gesprochen, sollten strategische, operative und eher legislative Aufgabenschwerpunkte wie Kompetenzen grundsätzlich möglichst klar getrennt Hochschulrat, Hochschulleitung und Senat zugeordnet werden. Konkret ist aus Sicht des CHE der Vorbehalt, dass Senat und Hochschulrat nur gemeinsam den Budgetplan ablehnen können, nicht zielführend, da er Verantwortung nicht eindeutig zuweist. Die Aufsichts- und Kontrollfunktion des Hochschulrats erfordert einen Hochschulrat mit Entscheidungsbefugnissen, eine reine Beratungsfunktion ist dazu ungeeignet; eine zusätzliche Verortung beim Senat ist aus Sicht des CHE in diesem Punkt weder sinnvoll noch notwendig, hier sollte ein alleiniger Zustimmungsvorbehalt des Hochschulrats vorgesehen werden.

## 4. Zur Einführung eines „Tenure Track“-Verfahrens

### Hintergrund

Der bisherige § 64 des HHG zu Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wird im Entwurf ersetzt durch einen gänzlich neuen § 64 zu „Entwicklungszusagen“. Dieser sieht – angelehnt an die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten vom 11. Juli 2014 – vor, dass ein „Tenure Track“ geschaffen wird, der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern eine gesicherte Perspektive auf eine Lebenszeitprofessur oder eine höherwertige Professur eröffnet.

Hochschulen haben dem HHG neu zufolge die Wahl, ob sie freierwerbende Professuren mit einem „Tenure Track“ versehen oder auf herkömmlichem Weg besetzen. Voraussetzung für einen „Tenure Track“ ist, dass in der Ausschreibung auf die Perspektive hingewiesen wird, ein Mindestmaß an Mobilität in der wissenschaftlichen Biografie der Bewerberin/des Bewerbers festzustellen ist (§ 64 Abs. 3 HHG neu: Promotion nicht an der berufenden Hochschule) und ein Berufungsverfahren erfolgt. Die für die Berufung auf eine unbefristete Professur nach § 62 Abs. 2 HHG notwendigen Voraussetzungen können im Rahmen der tenure-Phase erworben werden, während die Voraussetzungen nach § 62 Abs. 1 HHG vorliegen müssen. Die Übernahme auf eine Lebenszeitprofessur erfolgt nach Feststellung der Bewährung in Forschung und Lehre in einer höchstens sechsjährigen tenure-Phase; die Bewährungsfeststellung erfolgt in einem wissenschaftsgeleiteten Verfahren unter Beteiligung Externer (§ 64 Abs. 2 HHG neu).

---

<sup>8</sup> Vgl. hierzu die Auswertung der bisherigen Erfahrungen mit unterschiedlichen Länderregelungen in Müller, Ulrich/Winde, Mathias (2012): Governing Boards in German Higher Education Institutions - Purposes, Roles and Factors for Success or Failure, in: Sjur Bergan, Eva Egron-Polak, Jürgen Kohler, Lewis Purser, Martina Vukasović (Hrsg.): Leadership and Governance in Higher Education – Handbook for Decision-makers and Administrators, Berlin (Raabe), bzw. ausführlicher in Behm, Britta/Müller, Ulrich: Erfolgsfaktoren für Hochschulräte, in: Meyer-Guckel, Volker/Winde, Mathias/Ziegele, Frank (Hrsg.): Handbuch Hochschulräte - Denkanstöße und Erfolgsfaktoren für die Praxis, Essen, 2010, S. 16-100 (online unter [www.hochschulraete.de](http://www.hochschulraete.de)) sowie das Positionspapier deutscher Hochschulräte (2012): [http://www.che.de/downloads/Positionspapier\\_deutscher\\_Hochschulratsvorsitzender\\_inkl\\_Unterschriften\\_1382.pdf](http://www.che.de/downloads/Positionspapier_deutscher_Hochschulratsvorsitzender_inkl_Unterschriften_1382.pdf).

## Stellungnahme des CHE

Grundsätzlich hat sich die Juniorprofessur im deutschen Wissenschaftssystem etabliert und bewährt. Dies zeigen neueste Forschungsergebnisse<sup>9</sup> und auch die Daten des Statistischen Bundesamtes.<sup>10</sup> Danach ist die Zahl entsprechender Stellen von 102 im Jahr 2002 bis auf 1597 im Jahr 2013 angewachsen und hat damit die Zahl abgeschlossener Habilitation erstmals überholt. Vor diesem Hintergrund hat auch der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen vom Sommer 2014 die positiven Reformimpulse durch die Juniorprofessur gewürdigt und deren Weiterentwicklung zu einer Tenure Track-Professur angeregt.<sup>11</sup>

Wenn also im neuen hessischen Landeshochschulgesetz entsprechende Regelungen zu einem Tenure Track aufgenommen werden, dann sollte dies nicht mit der Abschaffung der Juniorprofessur einhergehen, es sei denn die Juniorprofessur würde explizit durch eine Tenure Track-Professur ersetzt werden. Bei dieser Tenure Track – Professur sollte es sich im Sinne der Empfehlungen des Wissenschaftsrates um eine Bewährungsstelle im Professorenamt handeln. Inhaber(innen) sollten Lebenszeitprofessor(inn)en in ihren Rechten und Pflichten explizit gleichgestellt sein sowie autonom in Lehre und Forschung sein. Es ist nicht sinnvoll, im Gesetz nur einen Tenure Track zu verankern, der nicht mit einer Juniorprofessur oder einer anders gearteten „Professur auf Bewährung“ verknüpft ist. Sollte dies doch geschehen, würde die Novellierung hinter das durch die Juniorprofessur Erreichte zurückfallen und es wäre auch nicht im Sinne des zitierten Wissenschaftsrats-Papieres. Es würden im Gegenteil neue Grauzonen im ohnehin schwierigen Feld der wissenschaftlichen Nachwuchsqualifizierung geschaffen.

Grundsätzlich ist aus Sicht des CHE die Möglichkeit der Hochschulen, künftig Juniorprofessor(inn)en oder andere Professor(inn)en zur Bewährung mit einem „Tenure Track“ zu versehen, sehr positiv zu bewerten. Tenure Track ermöglicht den Nachwuchswissenschaftler(inne)n eine bessere Planbarkeit der Karriere und wirkt sich motivationsfördernd aus. Für Hochschulen steigen durch die Eröffnung einer Anschlussperspektive die Chancen, gute Nachwuchswissenschaftler(innen) zu halten.

Voraussetzung für ein erfolgreiches Tenure Track-Modell ist aus Sicht des CHE, dass die Berufung auf Juniorprofessuren nur mit externen Bewerber(inne)n erfolgt, so dass einschlägige Erfahrungen an anderen wissenschaftlichen Einrichtungen im In- und/oder Ausland sichergestellt sind. Diese Anforderung wird im Entwurf sichergestellt. Positiv ist auch zu bewerten, dass die Beteiligung externer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Evaluationsverfahren vorgeschrieben ist. Dabei ist zu beachten, dass die Erfahrungen mit den Evaluationsverfahren im Rahmen der Juniorprofessur gezeigt haben, dass ein möglichst früher Zeitpunkt der Evaluation anzustreben ist. Es ist niemandem gedient, wenn die Stelleninhaber(innen) von Tenure Track-Professuren erst in einer späten Phase ihrer Qualifizierung erfahren, dass ihnen keine Anschlussperspektive geboten werden wird. Die Betroffenen bleiben zu

---

<sup>9</sup> Nickel, Sigrun/Püttmann, Vitus/Duong, Sindy (2014): Was wird aus Juniorprofessor(inn)en? Zentrale Ergebnisse eines Vergleichs neuer und traditioneller Karrierewege in der Wissenschaft. Download: [http://www.che.de/downloads/Blickpunkt\\_Karriereentwicklung\\_Juniorprofessur\\_2014.pdf](http://www.che.de/downloads/Blickpunkt_Karriereentwicklung_Juniorprofessur_2014.pdf). Vgl. auch Berndt, Sarah/Burkhardt, Anke/Rathmann, Annika (2014): „Ein tolles Sprungbrett...in einen leeren Pool?“ Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung im Meinungsbild von Postdocs. Wittenberg. Download: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/juniorprofessur\\_erste-befunde.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/juniorprofessur_erste-befunde.pdf).

<sup>10</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2014): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.4. Wiesbaden. Download unter: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440137004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440137004.pdf?__blob=publicationFile).

<sup>11</sup> Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, S. 11f. Download unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>.

lange in der Unsicherheit und können sich ggf. beruflich nicht früh genug anderweitig auf dem Arbeitsmarkt orientieren. Hinzu kommt, dass nach den bisherigen Erfahrungen die Hochschulen die Juniorprofessor(inn)en zu lange im Unklaren darüber lassen, wie das Verfahren der Evaluation abläuft, welche Kriterien angewandt werden und wie die Zielgrößen aussehen. Vor diesem Hintergrund sollten Hochschulen entweder verpflichtet werden, eine transparente Evaluationsordnung für Tenure Track-Evaluationen zu erlassen oder mit den auf eine Juniorprofessur oder andere Professur zur Bewährung berufenen Personen zu Beginn individuelle Zielvereinbarungen abzuschließen, welche auf die Kriterien und Zielgrößen im späteren Evaluationsverfahren zugeschnitten sind.

Gütersloh, 16. Februar 2015

Ulrich Müller, Isabel Roessler, Cort-Denis Hachmeister, Dr. Sigrun Nickel

Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH  
Verler Str. 6  
33332 Gütersloh