

Ausschussvorlage WKA 20/30

Eingegangene Stellungnahmen

zu dem

Gesetzentwurf

Landesregierung

**Gesetz zur Neuregelung und Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften
und zur Anpassung weiterer Rechtsvorschriften**

– Drucks. [20/6408](#) –

23. Deutscher Hochschulverband

S. 142

24. Philipps-Universität Marburg

S. 159

**Stellungnahme
des Deutschen Hochschulverbandes
- Landesverband Hessen - (DHV)
zum**

**Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuregelung und Änderung
hochschulrechtlicher Vorschriften und zur Anpassung
weiterer Rechtsvorschriften
(Stand: 09. April 2021)**

A. Allgemeines

Der Deutsche Hochschulverband - Landesverband Hessen – (DHV) begrüßt viele im Entwurf zum Hessischen Hochschulgesetz (HessHG-E) vorgesehene Modifizierungen. Dies gilt vor allem für die prinzipielle Aufwertung digitaler Lehre (§ 18 HessHG-E) sowie die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Durchführung elektronischer Prüfungen (§ 23 HessHG-E). Damit setzt der hessische Gesetzgeber Erkenntnisse aus den Bedingungen während der Covid-19-Pandemie um. Dies wird zu einer Modernisierung des Prüfungs- und Lehrbetriebs führen. Auch die Stärkung der Habilitation dadurch, dass der Zusatz „habil.“ zum Doktorgrad geführt wird, begrüßt der DHV ausdrücklich (§ 30 HessHG-E).

Dennoch bietet der Entwurf einigen Anlass zu Kritik. Vor allem ist es dem DHV unverständlich, dass die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den Anforderungen an das Organisationsrecht der hochschulinternen Willensbildung vom hessischen Gesetzgeber unbeachtet bleibt (vor allem in §§ 42, 45 HessHG-E);

in der Gesetzesbegründung findet sie noch nicht einmal Erwähnung. Hier wird den Belangen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer als Trägerinnen und Träger der grundrechtlichen Wissenschaftsfreiheit nicht hinreichend Rechnung getragen. Zugleich aber nimmt deren Einbindung in die Systemstrukturen und (vielfältig ausgedehnten gesellschaftspolitischen) Aufgabenstellungen der Hochschulen unter der Steuerung der Hochschulleitungen zu (vgl. insofern programmatisch die Änderung des § 67 Abs. 1 HessHG-E).

Auch die Interessen der Fachbereiche sind nicht ausreichend gewahrt. So hält es der DHV für zwingend, dass die - nunmehr konkretisierten und erweiterten - Fälle, in denen von einer Ausschreibung für die Berufung auf eine Professur abgesehen werden kann, der Zustimmung des betroffenen Fachbereichs bedürfen (zu § 69 Abs. 2 HessHG-E).

B. Im Einzelnen

Zu § 3

Abs. 4

Hochschulen können u. a. durch die Verbindung von Forschung und Lehre dazu beitragen, dass künftige Generationen die Bewältigung komplexer Herausforderungen in einer globalisierten Welt meistern. Dabei wird die als Hochschulaufgabe neu aufgenommene „Nachhaltigkeit“ eine besondere Rolle spielen. Der DHV weist aber darauf hin, dass neben den notwendigen Rahmenbedingungen auch entsprechende finanzielle Mittel für den nachhaltigen Betrieb von Hochschulen zur Verfügung gestellt werden müssen. Dies gilt zum Beispiel auch für nachhaltige Lösungen in den Bereichen Bauenergie, Mobilität und Campusgestaltung.

Abs. 7

Auch die neu betonten Obliegenheiten der Hochschulen, den Interessen ihres Personals, also auch der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, an guten Beschäftigungsbedingungen und an Angeboten zur Weiterbildung und zur Stärkung von Lehr- und Führungskompetenzen Rechnung zu tragen, begrüßt der DHV.

Zu § 4

Abs. 3

Der DHV hat die Verleihung des Promotionsrechts an Hochschulen für angewandte Wissenschaften bereits mehrfach und stark kritisiert. Da die Promotion dem Nach-

weis 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 eine deutlich geringere Rolle als an Universitäten. Sie weist wegen ihres stärkeren Anwendungsbezugs auch einen anderen Charakter auf.

Der DHV spricht sich aber ausdrücklich für eine bessere Kooperation in Promotionsverfahren zwischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten aus.

Vor diesem Hintergrund lehnt der DHV die Regelung ab, dass die bisherige Befristung des Promotionsrechts für Hochschulen für angewandte Wissenschaften entfallen kann. Die Entwurfs-Begründung spricht zwar davon, dass die Verleihung des Promotionsrechts „weiterhin an dauerhaft zu erfüllende Bedingungen zu knüpfen ist, deren Nichterfüllung oder Entfallen zum Wegfall des Promotionsrechts führen kann“. Diese Art versuchter Qualitätssicherung ist jedoch deutlich schwächer als die wiederholte Prüfung der Promotionsberechtigung nach befristeter Vergabe.

Zu § 6

Abs. 1

Nach Untersuchungen des DHV besteht in der Wissenschaft insbesondere ein gender pay gap zu Lasten von Frauen (siehe zuletzt <https://www.forschung-und-lehre.de/differenz-bei-realer-w-besoldung-steigt-3338/>). Nach seinem Positionspapier aus 2020 (Geschlechterunterschiedliche Vergütung in der Wissenschaft, https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Resolution-Geschlechterunterschiedliche_Verguetung.pdf) schlägt der DHV daher vor, dass die Hochschulen zur Vorlage eines *Vergütungsberichts* verpflichtet werden, um in einem ersten Schritt größtmögliche Transparenz zu schaffen und eine empirische Grundlage für Ursachenforschung und Verbesserungsmaßnahmen zu legen. Zudem fordert der DHV die Länder auf, im jeweiligen Hochschulgesetz (hier in § 6 Abs. 3 HessHG-E) als Aufgabe für die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen explizit eine *Hinwirkungspflicht* zu verankern, eine Besoldungsgleichheit von männlichen und weiblichen Beschäftigten mit Aufgaben innerhalb und außerhalb von Forschung und Lehre zu erzielen.

Der DHV lehnt indes die Regelung in Satz 5, dass bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien auf die „paritätische Repräsentanz“ geachtet

werden soll, ab. Er gibt zu bedenken, dass diese Vorgabe an Fachbereichen mit deutlich ungleicher Geschlechterverteilung zu einer erheblichen Mehrbelastung in der Selbstverwaltung zu Lasten anderer Aufgaben führt und überdies die Gefahr besteht, dass die in Satz 5 genannten Selbstverwaltungsaufgaben einseitig verteilt werden. Diese Problematik trifft derzeit in erster Linie Frauen, da sie in vielen Fachbereichen unterrepräsentiert sind. Auch der Umstand, dass es sich um eine Soll-Regelung handelt, dürfte das Problem nicht abmildern, da hiervon nur in Ausnahmefällen abgewichen werden kann.

Zu § 14

Der DHV regt an, die Pflicht zur Evaluation ihrer Aufgabenerfüllung in den genannten Bereichen auf die Aufgabenerfüllung der Hochschulverwaltung auszudehnen.

Zu § 15

Abs. 2

Der DHV sieht erhebliches Konfliktpotential darin, dass die Hochschulen ein „Leitbild für die Lehre“ vorgeben. Die Unbestimmtheit dieser Regelung lässt befürchten, dass damit Beeinträchtigungen der Freiheit der Lehre einhergehen.

Zu § 16

Der DHV hält es für zielführend, dass das QSL-Gesetz in das Hessische Hochschulgesetz integriert wird. Zur Rolle der die Vergabe der Mittel vorschlagenden Kommissionen (Abs. 4) siehe allerdings unten zu § 42 Abs. 3 und § 50 Abs. 2 HessHG-E.

Zu § 18

Abs. 1

Der DHV hat sich anlässlich des 71. DHV-Tages 2021 für eine Aufwertung digitaler Lehre ausgesprochen (Digitale Lehre aufwerten – Deutscher Hochschulverband fordert bessere Anerkennung digitaler Lehrformate in den Lehrverpflichtungsverordnungen,

https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Resolution_Digitale_Lehre-final_23.3.2021.pdf).

Mit Beginn der Covid-19-Pandemie haben auch die hessischen Hochschulen erfolgreich einen Großteil ihrer Lehrangebote in digitale Formate überführt. Diesen großen Kraftakt haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch über-

obligatorischen Einsatz ermöglicht. Hochschulen sind nach ihrem Selbstverständnis zwar Präsenzhochschulen. Doch bilden traditionelle und digitale Lehrformate keinen unvereinbaren Gegensatz. Sie können sich vielmehr gegenseitig ergänzen und bereichern.

Insoweit trifft die Ergänzung in § 16 Abs. 1 Satz 3 HessHG-E auf die Zustimmung des DHV. Der DHV weist jedoch nachdrücklich darauf hin, dass die Entscheidung über digitale oder hybride Lehre nur in den Händen der Dozentin oder des Dozenten liegen kann. Dies folgt aus der grundrechtlichen Gewährleistung der Methodenfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG). Auch hält der DHV die Beschränkung darauf, dass die Lehre generell nur teilweise (also nicht auch ganz) in digitalem Format stattfinden können soll, für nicht zielführend.

Zu § 23

Der DHV begrüßt, dass durch die Novelle eine Rechtsgrundlage für die Durchführung elektronischer Prüfungen geschaffen wird.

Zu § 30

Abs. 1

Der DHV unterstützt ausdrücklich, dass mit der Habilitation die Befugnis eingeräumt wird, den Zusatz „habil.“ zum Doktorgrad zu führen. Dies stärkt die Habilitation als eine von mehreren Möglichkeiten, die Qualifikation für den Ruf als Hochschullehrerin/Hochschullehrer zu erreichen. Gleichwohl ist darauf aufmerksam zu machen, dass die Regelung hinter § 65 des Bayerischen Hochschulgesetzes zurückbleibt, wonach die habilitierte Person den (zusätzlichen) akademischen Grad eines habilitierten Doktors („Dr. habil.“) erlangt.

Zu § 37

Abs. 2

Als wichtig erachtet der DHV, dass die Möglichkeit für gemeinsam berufene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, ihre Mitgliedschaft an der Hochschule zu beantragen, nicht mehr von einer einjährigen Beschäftigung abhängig ist.

Zu § 41

Die ausdrücklich vorgesehene Möglichkeit, eine Hochschulversammlung zu etablieren, erleichtert es den Hochschulen nunmehr, ohne Inanspruchnahme der Experimentierklausel diese Form der inneruniversitären Kommunikationspflege zu betrei-

ben. Wichtig ist dabei, dass die Hochschulversammlung lediglich eine beratende Funktion wahrnimmt.

Zu § 42

Abs. 2

Im Rahmen der Novellierung des HHG muss die gefestigte Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Ausgestaltung des organisatorischen Gesamtgefüges der Hochschulen (insbes. Urteil vom 24.06.2014 – Az. 1 BvR 3217/07) sowie das in der Folge ergangene Urteil des Verfassungsgerichtshofs Baden-Württemberg (vom 14.11.2016 – Az. 1 VB 16/15) beachtet werden. Danach muss sich die durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG garantierte Mitwirkung von Wissenschaftler/innen im organisatorischen Gefüge einer Hochschule auf alle wissenschaftsrelevanten Entscheidungen erstrecken. Hierunter fallen auch Entscheidungen über die Organisationsstruktur, die Entwicklungsplanung und den Haushalt.

Nach Auffassung des DHV genügen die Partizipationsvorschriften für den Senat diesen Vorgaben (auch) im HessHG-E nicht. Dies ergibt sich vor allem aus Folgendem:

1. In Nr. 6 scheint zwar das Mitspracherecht des Senats bei der *Entwicklungsplanung* gestärkt zu werden. Der Senat muss nunmehr zustimmen statt - wie bisher - nur Stellung nehmen. Ihm wird jedoch nach wie vor nicht das *Entscheidungsrecht* eingeräumt. Sofern nämlich der Senat der Entwicklungsplanung nicht zustimmt, entscheidet gemäß § 43 Abs. 4 HessHG-E das Präsidium darüber, ob und gegebenenfalls mit welchem Inhalt die Vorlage an den Hochschulrat erfolgt. Im Weiteren bleibt es dann dabei, dass der Hochschulrat über die Vorlage beschließt und diese zuvor nur noch mit einer Vertreterin oder einem Vertreter des Senats erörtern muss (§ 48 Abs. 1 HessHG-E).
2. Weiterhin bleibt es - wie bisher - dabei, dass der Senat zur *Budgetplanung* (Nr. 8) lediglich Stellung nehmen kann. Das gemeinsame Vetorecht mit dem Hochschulrat (§ 48 Abs. 3 S. 2 HessHG-E) reicht nicht aus, um eine hinreichende Partizipation im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu gewährleisten. Denn danach ist „der Gesetzgeber zum organisatorischen Schutz der Wissenschaftsfreiheit vor Gefährdungen im Regelfall gehalten...“, „gerade bei den Weichenstellungen, die Forschung und Lehre unmittelbar betreffen, ein Einvernehmen mit dem Vertretungsorgan

akademischer Selbstverwaltung zu fordern“ (Urteil vom 24.06.2014, Az. 1 BvR 3217/07, Rn. 76). Dies gilt auch für die Vergabe der QSL-Mittel (dazu unten zu § 42 Abs. 3 HessHG-E).

3. Für die Aufstellung der *Wirtschaftsplanung*, für die das Präsidium auf Grundlage von § 43 Abs. 4 HessHG-E weiterhin allein entscheidungsbefugt ist, gilt das Entsprechende. Hier fehlt eine Partizipation des Kollegialorgans vollständig. Auch bei der Aufstellung der Wirtschaftsplanung handelt es sich jedoch um eine wissenschaftsrelevante Entscheidung. Das Bundesverfassungsgericht führt hierzu aus: „Grundlegende ökonomische Entscheidungen wie diejenige über den Wirtschaftsplan einer Hochschule sind nicht etwa wissenschaftsfern, sondern angesichts der Angewiesenheit von Forschung und Lehre auf die Ausstattung mit Ressourcen wissenschaftsrelevant“ (Urteil vom 24.06.2014, Az. 1 BvR 3217/07, Rn. 71 f.).

Die demnach weiterhin fehlenden Partizipationsrechte des Senats werden auch nicht durch die Regelungen über die Mitwirkung des Kollegialorgans und den dort vertretenen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern an der Bestellung des Leitungsorgans kompensiert (siehe Anmerkung zu § 45 HessHG-E).

Abs. 3

Durch § 42 Abs. 3 (und § 50 Abs. 2) HessHG-E wird im Wesentlichen das geltende QSL-Gesetz in das HHG überführt. Der DHV lehnt allerdings die vorgeschriebene Zusammensetzung der Studienkommission zur Vorbereitung der Vergabe der (in § 16 HessHG-E geregelten) Projektmittel ab. Danach muss die Kommission zur Hälfte mit Vertreterinnen und Vertretern der Studierenden und im Übrigen gruppenparitätisch besetzt werden. Damit wird die Verwendung der „Mittel zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre“ praktisch jeglichem Einfluss der Professorinnen und Professoren als den für die Lehre Verantwortlichen entzogen. Zugleich werden sie damit im Umfang dieser Mittel in Höhe von mindestens 100 Millionen Euro jährlich, die auf die Grundfinanzierung der Hochschule angerechnet werden (Art. 16 Abs. 1 HessHG-E), von der erforderlichen Beteiligung an der Budgetplanung ausgeschlossen. Der Senat hat an der Mittelverteilung keinerlei Anteil. Über die inhaltliche Mittelverwendung entscheidet allein diese Studienkommission: auf ihren Vorschlag hin werden die Mittel vom Präsidium vergeben (§ 16 Abs. 4 HessHG-E). Selbst dann, wenn der Verwendungsvorschlag der Kommission

nicht den gesetzlichen Verwendungszweck erfüllt, entscheidet das Präsidium allein und abschließend (§ 16 Abs. 5 HessHG-E).

Zu § 45

Die Regelungen zu Wahl und Abwahl der Präsidentin/des Präsidenten (Abs. 2 und Abs. 7) bleiben unverändert. Wie zu § 42 HessHG-E bereits ausgeführt, werden damit die mangelnden Partizipationsrechte des Senats bei wissenschaftsrelevanten Entscheidungen nach wie vor nicht durch hinreichende Regelungen zur Mitwirkung des Kollegialorgans und den dort vertretenen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern an der Bestellung des Leitungsorgans kompensiert. Dies aber gebietet die bundesverfassungsgerichtliche Rechtsprechung: „Je mehr, je grundlegender und je substantieller wissenschaftsrelevante personelle und sachliche Entscheidungsbefugnisse dem Vertretungsorgan der akademischen Selbstverwaltung entzogen und einem Leitungsorgan zugewiesen werden, desto stärker muss die Mitwirkung des Vertretungsorgans an der Bestellung und Abberufung und an den Entscheidungen des Leitungsorgans ausgestaltet sein“ (BVerfG, Urteil vom 24.06.2014, Az. 1 BvR 3217/07, 2. Leitsatz).

Bei der Sicherung der Professorenmehrheit geht es dabei nicht nur darum, dass die Professorengruppe die Mehrheit im Senat bildet, sondern auch und im Weiteren darum, dass Wahl und Abwahl von der Mehrheit der Professorinnen und Professoren *in* der Professorengruppe abhängen muss. Wahl und Abwahl dürfen also nur mit der Mehrheit der Professorinnen und Professoren möglich sein (Urteil des Verfassungsgerichtshof Baden-Württemberg vom 14.11.2016, Az. 1 VB 16/15, vgl. 4. und 5. Leitsatz).

Diesen verfassungsrechtlichen Vorgaben werden die Regelungen zur Wahl (§ 45 Abs. 2 Satz 1 und § 46 Abs. 1 Satz 1) und Abwahl (§ 45 Abs. 7 Satz 1 und § 46 Abs. 1 Satz 2) der Präsidentinnen und Präsidenten sowie der Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten nicht gerecht.

Das gilt insbesondere auch im Hinblick auf die Zusammensetzung der Findungskommission im Verfahren zur Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten (siehe Anmerkung zu § 48).

Zu § 47

Abs. 2

Dass die Kanzlerin oder der Kanzler nunmehr nach Zustimmung des Senats berufen wird, begrüßt der DHV.

Zu § 48**Abs. 5**

Im Zuge der Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten kommt der Findungskommission eine Schlüsselfunktion zu. Denn sie bestimmt über den Wahlvorschlag, über den sodann der Senat gemäß § 45 Abs. 2 HessHG-E entscheidet. Die Wahlentscheidung des Senats ist folglich auf die in dem Wahlvorschlag enthaltenen Namen bezogen und beschränkt.

Zur Zusammensetzung der Findungskommission bestimmt der Abs. 5 unverändert, dass sie paritätisch von Mitgliedern des Hochschulrats und des Senats besetzt ist. Diese Regelung erachtet der DHV für ungenügend. Denn sie überlässt es den Universitäten, in der Wahlordnung die Zahl und die Zusammensetzung der Senatsmitglieder in der Findungskommission zu bestimmen. Damit wird nicht gewährleistet, dass die Mehrheit der Professorengruppe auch in dem Einfluss des Senats auf den Wahlvorschlag gewahrt ist. Vielmehr wird die Möglichkeit eröffnet, dass die Wahlordnung eine gruppenparitätische Vertretung des Senats in der Findungskommission vorsieht und damit die Senatsgruppe der Professorinnen und Professoren in der vorentscheidenden Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber um das Präsidentenamt für den Wahlvorschlag unterrepräsentiert ist. Die in der Anmerkung zu § 45 ausgeführten verfassungsrechtlichen Einwände werden dadurch nochmals dringlicher.

Der DHV hält es daher für erforderlich, dass der Gesetzgeber für die Zusammensetzung der Findungskommission in Abs. 5 zusätzlich bestimmt:

„Für die Kommissionsmitglieder, die der Senat entsendet, muss die Mehrheit der Professorengruppe gewahrt bleiben.“

Alternativ könnte bestimmt werden:

„Die Kommissionsmitglieder, die der Senat entsendet, müssen das Stärkeverhältnis der Gruppen im Senat abbilden.“

Dem kann in den universitären Wahlordnungen durch eine entsprechende Bemessung der Gesamtmitgliederzahl der Findungskommission oder durch eine entsprechende Verteilung der Stimmengewichte Rechnung getragen werden.

Das Vorstehende gilt entsprechend für die neu vorgeschlagene Regelung in § 93 Abs. 2 Satz 2 HessHG-E.

Zu § 50**Abs. 2**

Ebenso wie schon in Bezug auf die Studienkommission des Senats lehnt der DHV auch die Zusammensetzung der auf Fachbereichsebene einzurichtenden Studienkommission ab (siehe Anmerkung zu § 42 Abs. 3 HessHG-E).

Vor diesem Hintergrund hält es der DHV überdies für zu weitgehend, der Studienkommission des Fachbereichs nicht nur die Vorschlagsberechtigung zur Vergabe der (dezentralen) QSL-Mittel (§ 16 HessHG-E) einzuräumen, sondern darüber hinaus auch noch die Zuständigkeit zur Vorbereitung der Entscheidungen, „die Studium, Lehre oder Studienbedingungen“ betreffen. Auch die Regelung des § 51 Abs. 4 Satz 6 HessHG-E verdeutlicht, dass damit wesentliche Agenda von Studium und Lehre dem maßgebenden Einfluss der Professorinnen und Professoren am Fachbereich entzogen werden.

Zu § 51**Abs. 4**

Der DHV begrüßt, dass die Aufgabe der Studiendekanin/des Studiendekans nunmehr näher definiert wird. Da der DHV jedoch die erweiterten Kompetenzen der in § 51 Abs. 4 Satz 6 HessHG-E aufgegriffenen Fachbereichskommission für Studium und Lehre ablehnt (siehe Anmerkung zu § 50), müsste es folgerichtig in § 51 Abs. 4 Satz 6 heißen:

„Sie oder er koordiniert die Studienfachberatung, geht den Hinweisen von Studierenden auf Mängel in Studien- und Prüfungsbetrieb oder der Nichteinhaltung von Vorschriften der Studien- und Prüfungsordnung nach.“

Die Notwendigkeit, diese Hinweise der Fachbereichskommission zur Beratung vorzulegen, müsste demnach entfallen.

Zu § 63**Abs. 2**

Diese Änderung trägt der Internationalisierung von Studium und Lehre Rechnung, ist aber durchaus ambivalent. Denn sie darf andererseits nicht dazu führen, dass Deutsch als Wissenschaftssprache an den Hochschulen marginalisiert wird.

Zu § 66**Abs. 3**

Die Klarstellung, dass ein Eignungsvorsprung nur gegenüber solchen Nächstplatzierten bestehen müsse, die nach wie vor für eine Berufung zur Verfügung stehen, ist sinnvoll.

Der DHV regt jedoch weitergehende Ausnahmen von der Regelverbeamtungsaltersgrenze an. Diese liegt in Hessen derzeit bei der Vollendung des 51. Lebensjahres. Die Voraussetzungen für Ausnahmen hiervon sind aus Sicht des DHV zu eng, so dass in bestimmten Fallkonstellationen eine Verbeamtung trotz hohen Gewinnungsinteresses der Hochschule nicht in Betracht kommt. Der DHV schlägt daher vor, dass ein besonderes dienstliches Interesse weitergehend auch dann vorliegt:

„wenn die Bewerberin oder der Bewerber dringend gewonnen werden soll und die Gewinnung nur durch die Einstellung in ein Beamtenverhältnis erreichbar ist“.

Zu § 67**Abs. 1 Satz 1**

Der DHV lehnt die Neuformulierung, dass die Professorinnen und Professoren die „ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben“ selbstständig wahrnehmen, ab. Die Anlehnung an den Wortlaut des § 43 HRG ändert daran nichts. Der DHV weist darauf hin, dass Professorinnen und Professoren als Grundrechtsträger der Wissenschaftsfreiheit (§ Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG) ihre Aufgaben selbstbestimmt ausüben. Dementsprechend formuliert die geltende Fassung des § 61 Abs. 1 HessHG rechtlich zutreffend und völlig ausreichend, dass Professorinnen und Professoren „entsprechend ihrer Aufgabenstellung in Wissenschaft und Kunst, Lehre und Forschung“ selbstständig tätig werden.

Die Neufassung hingegen stellt dieses Recht auf Selbstbestimmung der wissenschaftlichen Aufgabenwahrnehmung in Frage. Statt dessen wird der Aufgabenkreis der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler *an* den Hochschulen an den Aufgabenkreis *der* Hochschulen gebunden und dadurch prinzipiell fremdbestimmt konzipiert. Das ist insbesondere auch im Blick darauf abzulehnen, dass der Gesetzentwurf zugleich den Aufgabenkatalog der Hochschulen erheblich ausweitet, namentlich um vielfältige gesellschaftspolitische Aufgaben ergänzt (vgl. z. B. §§ 3, 5, 6 HessHG-E). Die Neuformulierung stellt daher aus Sicht des DHV einen wissenschaftsfernen Paradigmenwechsel im Landeshochschulrecht dar.

Zu § 69**Abs. 1**

Die Formulierung (in Satz 2), dass bei der Festlegung des Aufgabenbereichs einer Professur „eine angemessene fachliche Breite vorzusehen“ ist, sieht der DHV kritisch. Die Begründung selbst spricht davon, dass damit ein möglichst breiter Einsatz von Professorinnen und Professoren gewährleistet werden *soll*. Da aber die Verpflichtung zu fachlicher Breite bei der Besetzung von Professuren unter Umständen die Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten unnötig verengen kann, plädiert der DHV dafür, den Satz entweder zu streichen oder in eine *Soll-Vorschrift* umzuwandeln.

Aus Sicht des DHV ist es grundsätzlich positiv zu bewerten, dass (in Satz 3) die Möglichkeiten zum Ausschreibungsverzicht erweitert und damit gleichzeitig spezifiziert werden. Dies entspricht auch den Regelungen anderer Länder, die ebenfalls in der Regel klar definieren, unter welchen Bedingungen ein Ausschreibungsverzicht erfolgen kann. Dies ist notwendig für rechtssichere Berufungen unter Wahrung des Prinzips der Bestenauslese. Im Einzelnen wird jedoch ergänzend angemerkt:

1. Der DHV regt zunächst an, dass bereits *gleichwertige* externe Rufe für einen Ausschreibungsverzicht ausreichen können (zu Satz 3 Nr. 1).
2. Dem DHV ist unklar, welchen Anwendungsbereich Satz 3 Nr. 4 konkret aufweisen soll. Die Personalkategorien des HessHG sehen kein „Beschäftigungsverhältnis“ von „Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern“ vor, für das professorale Einstellungsbedingungen zu erfüllen waren und das nach einem für Professuren vergleichbaren Auswahlverfahren eingegangen worden ist. Bei den genannten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern kann es sich offenbar nur um wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 72 HessHG-E handeln. Diese allerdings müssen weder die Einstellungs voraussetzung des § 68 Abs. 1 HessHG-E erfüllen, noch benötigt deren Einstellung die Durchführung eines § 69 HessHG-E vergleichbaren Auswahlverfahrens. Überdies nicht klar, was es bedeuten soll, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler „der Universität in besonderer Weise verbunden“ sein sollen. Die Fallgruppe ist daher insgesamt allzu unbestimmt und vermag zur Rechtssicherheit von Berufungen nichts beizutragen.

Sollte die Regelung indessen zum Inhalt haben, dass ganz allgemein wissenschaftliches, aber nicht promoviertes Personal der Hochschule ohne Ausschreibung auf eine Professur berufen werden kann, würde dies dem Prinzip der Bestenauslese widerstreiten und daher vom DHV abgelehnt werden.

3. Die Möglichkeit des Ausschreibungsverzichts nach Satz 3 Nr. 5 hält der DHV für zielführend. Sofern hierunter allerdings u. a. auch Heisenberg-Professuren der DFG fallen sollen, muss beachtet werden, dass eine Ausschreibung hierfür nicht vorgesehen ist, sondern ein spezielles Auswahlverfahren mit externer Begutachtung. Daher schlägt der DHV – z. B. entsprechend der Regelung in § 26 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) – folgende alternative Formulierung vor, die das Wort „und“ durch „oder“ ersetzt:

“5. die Professur, auf die berufen werden soll, aus einem hochschulübergreifenden Förderprogramm finanziert wird, dessen Vergabebestimmungen eine Ausschreibung oder ein einem Verfahren nach § 69 vergleichbares wissenschaftsgeleitetes Auswahlverfahren vorsehen.”

Abs. 2

Der DHV hält für die Entscheidung über das Absehen von einer Ausschreibung die „Zustimmung“ des Fachbereichs für – auch in rechtlicher Hinsicht – unabdingbar und plädiert daher für eine dahingehende Änderung der Entwurfsfassung.

Mit der Formulierung des Entwurfs, dass mit dem Fachbereich lediglich ein Benehmen herzustellen sei, erlangen das Präsidium und der Hochschulrat die Steuerungsmacht über eine den Fachbereich im Kern berührende wissenschaftsrelevante Entscheidung, die auch dem Kollegialorgan des Fachbereiches – dem Fachbereichsrat – obliegen muss (dazu schon Anmerkung zu § 42). Der DHV weist erneut darauf hin, dass der Gesetzgeber die Vorgaben der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtszum innerorganisatorischen Gesamtgefüge einer Hochschule zu beachten hat.

Abs. 4

Der DHV schlägt vor, folgenden Satz 6 einzufügen:

„Berufungsverhandlungen werden nach Ruferteilung geführt.“

Bei der Besetzung von Professuren gilt das Prinzip der Bestenauslese. Das bedeutet, dass der Ruf der besten Bewerberin/dem besten Bewerber erteilt werden muss. Erst danach können die Verhandlungen über die persönliche Vergütung und die Ausstattung der Professur beginnen. Diese Reihenfolge hat den Sinn, dass die Ruferteilung nicht davon abhängen darf, ob die Erstplatzierte oder der Erstplatzierte etwa in finanzieller Hinsicht zu gewinnen ist.

Daher ist die in Hessen an der Goethe-Universität Frankfurt am Main und an der TU Darmstadt durchaus geübte Praxis der sogenannten „grauen“ Vorverhandlungen ohne vorherige Ruferteilung aus Sicht des DHV abzulehnen. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass sogar mehrere Personen parallel zu derartigen Verhandlungen eingeladen werden und daran anschließend eine endgültige Entscheidung über die Ruferteilung seitens der Präsidentin oder des Präsidenten getroffen wird. Keineswegs darf die Regelung in Satz 5, dass die Präsidentin oder der Präsident bei der Ruferteilung an die in der Berufungsliste angegebene Reihenfolge nicht gebunden ist, zu einer Entscheidung je nach dem Ergebnis der Berufungsverhandlungen führen. Die – eng auszulegende – Möglichkeit, von der vom Senat zu verabschiedenden Liste abzuweichen, gibt keine Befugnis, die Ruferteilung abweichend vom Prinzip der Bestenauslese an finanziellen Belangen der Hochschule auszurichten. Der hier vorgeschlagene Satz 6 schafft daher Rechtsklarheit, indem er die Regelungen zum Verlauf des Berufungsverfahrens insofern vervollständigt.

Abs. 5

Der DHV gibt zu bedenken, dass die *Pflicht* zur Dokumentation der „aktiven Suche“ (auch - allgemeiner - normiert in § 6 Abs. 1 Satz 4 HessHG-E) nach geeigneten Kandidatinnen für die Berufung auf eine Professur durch die damit verbundene Beweislastumkehr zu Ungunsten von Berufungskommission und Fachbereich zu erheblichen praktischen Schwierigkeiten und zur Angreifbarkeit von Verfahren führen kann. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass Berufungskommission *und* Fachbereich zu dieser aktiven Suche verpflichtet sein sollen. Der DHV plädiert daher für die Streichung der Dokumentationspflicht (in Halbsatz 2), zumindest aber dafür, dass die Dokumentationspflicht nur für die Berufungskommission gilt.

Zu § 70

Die Modifikationen zur Qualifikationsprofessur sowie zu den Entwicklungszusagen hält der DHV für zielführend. Er unterbreitet jedoch zwei Vorschläge zur weiteren Fortschreibung der Norm:

1. In Abs. 3 Satz 1 heißt es, dass eine Qualifikationsprofessur nur „im Fall der erstmaligen Verleihung einer Professur“ vergeben werden kann. Die (erneute) Berufung auf eine Qualifikationsprofessur ist damit rechtlich ausgeschlossen. In den Fällen jedoch, in denen die Qualifikationsprofessur ausnahmsweise ohne Tenure-Track ausgestattet ist (Abs. 5), hielte es der DHV nicht für angemessen, wenn kein „Sprung“ von der Qualifikationsprofessur ohne Tenure-Track auf eine solche mit Entwicklungszusage möglich wäre.
2. In Abs. 3 Satz 4 ist geregelt, dass die Aufgaben der Qualifikationsprofessorinnen und -professoren in der Lehre zugunsten der eigenverantwortlichen Forschung entsprechend zu verringern sind. Die Verringerung ist weder an dieser Stelle noch in der Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals und in Hochschulen des Landes (Lehrverpflichtungsverordnung) vom 10.09.2013 näher definiert. Hier liegt eine Regelungslücke vor, die der Gesetzgeber füllen sollte. Angeregt wird, dass hier entsprechend den Regelungen für Juniorprofessorinnen und -professoren in § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Lehrverpflichtungsverordnung vier bis sechs Lehrveranstaltungsstunden veranschlagt werden.

Zu § 72

Abs. 5

Die Idee einer Anschlussperspektive im Sinne einer Tenure-Zusage hält der DHV für begrüßenswert. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Tenure-Perspektive bereits in der Ausschreibung der befristeten Stelle angelegt ist. Der DHV plädiert allerdings insgesamt für eine stärkere Trennung zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen und Qualifikationsstellen. Nach der Post-doc-Phase sollte insoweit eine Grundsatzentscheidung getroffen werden, ob eine junge Nachwuchswissenschaftlerin oder ein junger Nachwuchswissenschaftler die Karriere als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als zukünftiger Hochschullehremachwuchs einschlägt (siehe hierzu die DHV-Resolution des 65. DHV-Tages in Mainz 2015: Wissenschaft als Beruf - Qualifikation und Personalstrukturen in der Wissenschaft nach der Promotion, https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Wissenschaft-als-Beruf-final_25.3.2015.pdf).

Zu § 75**Abs. 1**

Die Klarstellung, dass insbesondere nach der Wahrnehmung von Aufgaben in der Hochschulselbstverwaltung für begrenzte Zeit die ausschließliche oder überwiegende Wahrnehmung von Aufgaben der Forschung gestattet werden kann, hält der DHV für zielführend. Er teilt auch die Auffassung, dass eine „mehrjährige“ Aufgabenwahrnehmung in der Hochschulselbstverwaltung angemessen ist. Er lehnt jedoch die weitere Tatbestandsvoraussetzung der „umfangreichen“ Wahrnehmung von Aufgaben in der Hochschulselbstverwaltung mangels Bestimmtheit ab.

Abs. 4

Dass dem Antrag auf Gewährung eines Forschungssemesters nur stattgegeben werden kann, wenn dies den Lehrbetrieb und die Prüfungsverfahren nicht beeinträchtigt, ist eine übliche Voraussetzung für die Gewährung und muss seitens der Fachbereiche respektive der Hochschulleitung geprüft werden. Aus Sicht des DHV geht es daher zu weit, wenn die Professorin/der Professor selbst darlegen muss, wie die Aufrechterhaltung des Lehr- und Prüfungsbetriebs gewährleistet wird. Der einzelne Hochschullehrer respektive die einzelne Hochschullehrerin stehen nicht in der Pflicht, für diese Gewährleistung zu sorgen. Der DHV schlägt daher folgende Formulierung in Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 vor:

„die Stellungnahme der Dekanin oder des Dekans soll darlegen, wie dies gewährleistet werden kann.“

Im Übrigen schlägt der DHV vor, Abs. 4 entsprechend vergleichbaren Regelungen in anderen Ländern dahingehend zu erweitern, dass von der strikten Vorgabe, dass „mindestens sieben Semester in der Lehre“ absolviert worden sein müssen, abgewichen werden kann. Dies kann zum Beispiel dann relevant werden, wenn eine Professorin/ein Professor von einer anderen Hochschule gewonnen werden soll, und sie/er an der bisherigen Hochschule zukünftig ein Forschungssemester absolvieren wird.

Zugleich regt der DHV eine weitere Modifizierung dahingehend an, dass in Ausnahmefällen auch eine Befreiung für zwei Semester möglich ist. Um die beiden genannten Erweiterungen zu erfassen, sollte in Abs. 4 hinzugefügt werden:

„In Ausnahmefällen kann ein Mitglied der Professorengruppe über ein Semester hinaus befreit werden oder eine Befreiung abweichend von der in Satz 1 bestimmten Frist erfolgen“.

Zu § 78

Der DHV begrüßt die Präzisierung der Qualifikationsvoraussetzungen sowie die Verpflichtung der Hochschule, die hochschuldidaktischen Kompetenzen der Lehrbeauftragten zu garantieren. Dies ist ein sinnvoller Beitrag zur Qualitätssicherung der Lehre an den Hochschulen.

Zu § 93

Abs. 2

Zur (Neu-)Regelung der Findungskommission siehe oben, Anmerkung zu § 48.

Zu § 99

Im Hinblick auf die staatliche Anerkennung privater Hochschulen darf der DHV auf die Resolution des 68. DHV-Tages in Berlin 2018 (Qualitätssicherung von privaten Hochschulen) verweisen:

https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Resolution-Zur_Qualitaetssicherung_von_privaten_HS-final-04.04.2018.pdf.

Er nimmt darin insbesondere Stellung zur Pflicht einer institutionellen Akkreditierung bei Erteilung des Promotionsrechts. An die Vergabe des Promotionsrechts sind höchste Anforderungen zu stellen. Hierzu gehört ein adäquates wissenschaftliches Umfeld, in dem sich Forschung und Lehre gegenseitig durchdringen und befruchten können.

gez. Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Detlef Horn
(Vorsitzender des Landesverbandes Hessen im DHV)
Phillips-Universität Marburg

gez. Dr. Martin Hellfeier
(Landesgeschäftsführer des DHV Hessen)
Deutscher Hochschulverband, Bonn

16. Juni 2021

EINGEGANGEN

27. Okt. 2021

Philipps-Universität - 35032 Marburg

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende
des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

HESSISCHER LANDTAG

Die Präsidentin

Prof. Dr. Katharina Krause

Zentrale 06421 28-20
Tel.: 06421 28-26000
Fax: 06421 28-28910
E-Mail: praesidentin@uni-marburg.de
Internet: www.uni-marburg.de

Sekr.: Marion Backes
Tel.: 06421 28-26002
E-Mail: sekretariat-praesidentin@
verwaltung.uni-marburg.de

Marburg, den 25.10.2021

Sehr geehrter Herr Vorsitzender, lieber Herr May,

sehr geehrte Abgeordnete,

ich bedanke mich sehr herzlich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf für die Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes. Lassen Sie mich vorab mein Bedauern darüber ausdrücken, dass die Frist zur Stellungnahme in der Landtagsanhörung so knapp ist, dass nicht wie in den früheren Jahren ein breiter partizipativer Ansatz zur Erarbeitung einer gemeinsamen Stellungnahme von Senat und Präsidium der Universität möglich wurde. Ich beschränke die Stellungnahme daher auf einen Sachverhalt, der für die Entwicklung und den Erfolg eines noch recht neuen Instruments auf dem Weg zur Professur von erheblichem Belang ist: Es handelt sich um die individuellen Voraussetzungen von Bewerberinnen und Bewerbern für die Berufung auf eine Qualifikationsprofessur, d.i. § 70 Abs. 3

1. Fristen und Kindererziehungszeiten

§ 70 Abs. 3 Satz 3 soll nun wie folgt lauten:

Die Dauer der wissenschaftlichen Tätigkeit während und nach der Promotion soll in der Regel neun Jahre nicht übersteigen.

Ziel der bisherigen Regelung, die eine Frist von 4 Jahren nach der Promotion vorsah, war es, im Einklang mit den Bund-Länder-Regelungen aus dem sogenannten Nachwuchspakt (Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vom 19.10.2016) geeignete junge Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftler möglichst früh in ihrem akademischen Werdegang in eine eigenverantwortliche Position berufen zu können. Es lässt sich nur mutmaßen, welchen Zweck die Änderung verfolgt, da die Gesetzesbegründung (zu § 70, S. 96) an dieser Stelle den Sachverhalt nur nennt, aber nicht begründet. Die Neuregelung wird zur Folge haben, dass Promovierende sich möglichst spät formal zur Promotion anmelden, um möglichst viel Zeit nach der erfolgten Promotion zur Weiterqualifizierung zu gewinnen. Das kann im Sinn einer Transparenz über die tatsächliche Dauer der Arbeit an der Promotion nicht sinnvoll sein. Promotionsverfahren und befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind jeweils eigene Regelkreise. Dies bedeutet, dass mit der neuen Regelung des HHG, die die Zeit vor und nach der Promotion auf neun Jahre zusammenfasst, die familienfreundlichen Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG § 2 Abs. 5) nicht greifen, sofern man nicht regelhaft auf die Formulierung des HHG – „soll **in der Regel** neun Jahre nicht übersteigen“ – zurückgreifen möchte. D.h. gerade wegen der Einbeziehung der Promotionszeit in die Frist vor der Berufung auf die Qualifikationsprofessur kommt es insbesondere für Frauen zu einer Schlechterstellung in Bezug auf deren Chancen auf die Berufung auf eine Qualifikationsprofessur. Transparent für die anzusprechende Gruppe von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern ist die Regelung jedenfalls nicht.

Die Regelungen in anderen Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg), die die Fristen vor und nach der Promotion auf insgesamt 6 Jahre (Medizin und klin. Psychologie 9 Jahre) zusammenfassen, haben den Vorteil, statt auf „Tätigkeit“ auf „Beschäftigung“ – also auf ein Arbeitsverhältnis abzuheben. Doch sind damit die Fälle einer Promotion mittels Stipendien z.B. der Begabtenförderungswerke und der Stiftungen nicht erfasst.

Doch auch wenn die Fristen wie bisher getrennt gehalten werden, gibt es für die Zeit nach der Promotion Nachbesserungsbedarf.

Auf dem Weg zu einer Professur ist, wie die bundesweiten Auswertungen zeigen, die Tenure-Track-Professur ein wichtiges Mittel, Frauen für die Besetzung von Professuren zu gewinnen. Es ist daher eminent wichtig, dass auf die Frist, bis zur Berufung auf eine Qualifikationsprofessur Zeiten, die durch die Geburt oder Annahme von Kindern und entsprechende Erziehungszeiten entstehen, angerechnet werden können. In Analogie zu § 70 Abs. 4, der diese Zeiten für die Bewährungsphase nach der Berufung auf eine Qualifikationsprofessur regelt, schlagen wir daher vor, in § 70 Abs. 3 eine entsprechende Regelung aufzunehmen. Sie würde nicht nur Rechtssicherheit schaffen, sondern im Sinne einer Familienfreundlichkeit der hessischen Hochschulen ein wichtiges Signal senden.

2. für die Berufung erforderlichen Weiterbildungszeiten in Medizin und Psychotherapie

Ebenso gravierend ist, dass der Verweis auf § 68 Abs. 6 entfallen ist (bisher § 62 Abs. 6). Aus guten Gründen wurden bisher für die klinischen Fächer in der Medizin (dankenswerter Weise jetzt auch für die klinische Psychologie und die Fachkunde Psychotherapie in § 68 Abs. 6 übernommen), drei zusätzliche Jahre für den Erwerb der für die Berufung auf eine Professur erforderlichen Weiterbildung zum Facharzt eingeräumt. Das ersatzlose Entfallen dieser drei zusätzlichen Jahre bedeutet, dass in den genannten Fächern von den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die genannten Voraussetzungen für die Berufung auf eine Qualifikationsprofessur nicht erbracht werden können. Das politische Ziel der flächendeckenden Einführung der Tenure-Track-Professur, zu denen sich die hessischen Universitäten mit ihren Anträgen im Nachwuchspakt verpflichtet haben, wird damit unmöglich gemacht. Wir schlagen daher aus den genannten Gründen vor, § 70 Abs. 3 unverändert zu belassen oder zumindest die Ergänzung in Satz 3 wiederaufzunehmen

3. Formulierungsvorschlag

Vollständig sollte § 70 Abs. 3 daher lauten:

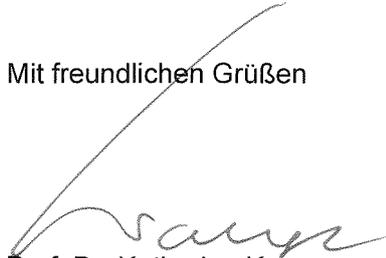
(3) Das Ziel einer Entwicklungszusage kann an Universitäten, Kunst- und Musikhochschulen sowie der Hochschule Geisenheim im Fall der erstmaligen Verleihung einer Professur auch in der Erbringung der zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen nach § 68 Abs. 2 Nr. 1 in Verbindung mit der Zusage der dauerhaften Übertragung einer Professur derselben oder einer höheren Besoldungsgruppe bestehen (Qualifikationsprofessur). Die Bewerberin oder der Bewerber soll an einer anderen als der berufenden Hochschule promoviert haben oder nach der Promotion mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig gewesen sein. Die Dauer der wissenschaftlichen Tätigkeit nach der Promotion soll **vier Jahre, im Fall der erfolgreichen Absolvierung einer Weiterbildung nach § 68 Abs. 6 sieben Jahre**, nicht übersteigen. **Bei Geburt oder Annahme eines Kindes oder seiner Aufnahme in den Haushalt mit dem Ziel seiner Annahme als Kind vor der Berufung auf die Qualifikationsprofessur wird die höchstzulässige Dauer nach Satz 3 um ein Jahr pro Kind verlängert, höchstens jedoch um insgesamt zwei Jahre.** Die Aufgaben der Qualifikationsprofessorinnen und -professoren in der Lehre sind zugunsten der eigenverantwortlichen Forschung entsprechend zu verringern.

Redaktionell:

Es empfiehlt sich, in § 69 Abs. 3 Satz 3 eine einheitliche Bezeichnung für die zentrale und die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu verwenden.

... Sofern die Hochschule eine **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** des Fachbereichs bestellt hat, regelt sie durch Satzung die Aufgaben und die Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsverfahren.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Katharina Krause