

## **Stellungnahme des hlb Niedersachsen zum Anhörungsentwurf für das Gesetz zur strategischen Weiterentwicklung der Hochschulen**

### **Hintergrund**

Die niedersächsischen Hochschulen stehen vor vielfältigen Herausforderungen und Problemen. Es gilt, die Innovationskraft des Landes mit Spitzenforschung und Transfer in einem Flächenland sicherzustellen. Die Herausforderungen, denen der für Niedersachsen prägende Automobilsektor begegnet, sind auch an den Hochschulen spürbar. Gerade den Hochschulen für angewandte Wissenschaften kommt die Aufgabe zu, insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen in den Regionen ein verlässlicher Partner bei Forschung, Innovation und Transfer zu sein.

Entsprechend geht der Gesetzesentwurf auf einige wichtige Stellschrauben ein. Um Forschung an den niedersächsischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften weiter zu stärken ist es wichtig, dass Niedersachsen dem Beispiel anderer Bundesländer folgt und ein eigenständiges **Promotionsrecht (§ 9)** für die niedersächsischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften normiert. Es ist zudem erfreulich, dass das Ministerium hierzu auch schon vorbereitende Schritte unter Einbezug der nds. HAW bei der Erarbeitung des geplanten Umsetzungsmodells unternommen hat.

Der Entwurf setzt erkennbar auf die Hochschulautonomie und Vereinfachungen – z. B. mit den Änderungen in **§ 48 Haushalts- und Wirtschaftsführung** hinsichtlich der Befreiung von der Nachhaltigkeitsberichterstattung, der Flexibilisierung der Rücklagenbildung und der Übertragung des Baubudgets. Dies weist in die richtige Richtung. Ein deutlicher Schritt hin zu **Bürokratieabbau und hin zur Vereinfachung** ist erkennbar.

Aus Sicht der Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind insbesondere die geplanten Änderungen bei **der Beteiligung an und der Ausgründung von Unternehmen** (§ 3 Abs. 3 sowie § 24 Abs. 3 und § 50a) relevant. Die Änderungen helfen dabei, das den Hochschulen inhärente Potenzial für anwendungsorientierte, kooperative Forschung und wirtschaftlichen Transfer freizusetzen.

Insgesamt lässt der Entwurf erkennen, dass die Rolle der Hochschulen für angewandte Wissenschaften weiter gestärkt werden soll. Dies zeigt sich auch in den sprachlichen Anpassungen wie der durchgängigen Verwendung der **Bezeichnung „Hochschule für angewandte Wissenschaften“** anstatt „Fachhochschule“ (§ 2 Satz 1 Nr. 2). Sie wird dazu beitragen, die internationale Sichtbarkeit der Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu erhöhen und ihr Profil zu schärfen.

Das **Zusammenwirken der Hochschulen (§ 4a)** untereinander und miteinander ist ein zentraler Baustein für die Weiterentwicklung der Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Gerade mit Blick auf die Nutzung von künstlicher Intelligenz ist ein solches Zusammenwirken bei der Infrastruktur unerlässlich ([https://www.hlb.de/fileadmin/hlb-global/downloads/Positionen/2024-01\\_Generative\\_KI\\_in\\_Lehre\\_Forschung\\_und\\_Transfer\\_-\\_Perspektiven\\_fuer\\_die\\_HAW.pdf](https://www.hlb.de/fileadmin/hlb-global/downloads/Positionen/2024-01_Generative_KI_in_Lehre_Forschung_und_Transfer_-_Perspektiven_fuer_die_HAW.pdf)). Es ist wichtig – unterstützt durch geeignete Förderstrukturen und -maßnahmen – dies weiter konsequent voranzubringen. Dazu bedarf es auch entsprechender koordinierender und finanziell unterstützender Maßnahmen des Ministeriums. Die Umsetzung der infrastrukturellen Voraussetzungen muss jetzt zügig weiter vorangetrieben werden.

An einigen Stellen haben indes Änderungen in den Entwurf Eingang gefunden, die der **h1b** Niedersachsen eher kritisch sieht. In diesem Zusammenhang erinnern wir an unsere Stellungnahme im Rahmen der Anhörung vom 12. März 2026 zu den §§ 19, 40 und 41.

Der **h1b** Niedersachsen lehnt im vorliegenden Entwurf insbesondere die stärkeren **Durchgriffsrechte der Präsidentin bzw. des Präsidenten und die daraus resultierende schwächere Rolle der Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten** (§ 37) ausdrücklich ab. Dies betrifft auch die Einführung von **Tandemprofessuren**, die aus Sicht des **h1b** Niedersachsen zu einer Verwässerung des typenbildenden Profils der Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften beitragen (§ 30a). Eine **Exzellenzberufung** (§ 26) sollte nicht ohne eine Berufungs- oder Findungskommission erfolgen.

Nachfolgend macht der **h1b** Niedersachsen im Einzelnen zu wichtigen Paragrafen Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge.

### Im Einzelnen:

#### **Zu § 3 Aufgaben der Hochschulen**

[Einfügung des **h1b** Niedersachsen in fett gekennzeichnet.]

*(4) <sup>1</sup>Den Universitäten und den gleichgestellten Hochschulen obliegt die Ausbildung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Künstlerinnen und Künstler in frühen Karrierephasen. <sup>2</sup>Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften dienen **darüber hinaus** den angewandten Wissenschaften oder der Kunst durch Lehre, Studium, Weiterbildung sowie praxisnahe Forschung und Entwicklung.*

#### Begründung:

Die Neuformulierung ist nicht konsequent. Mit der Einführung des eigenständigen Promotionsrechts kommt auch den Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Bildung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der frühen Karrierephase zu. Die Promotion erfolgt in aller Regel mit starkem Praxis- oder Anwendungsbezug, stellt aber eine genuin wissenschaftliche Forschungsleistung dar. Es ist wichtig, dies zu betonen, da dies dem Anspruch der Promotionen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften entspricht. Die Formulierung „darüber hinaus“ ist daher zu ergänzen.

#### **Zu § 9 Promotion; Doktorandinnen und Doktoranden**

##### **Absatz 1a**

Die Einführung eines eigenständigen Promotionsrechts für Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Niedersachsen stellt eine notwendige und zeitgemäße Weiterentwicklung des Hochschulrechts dar. Angesichts der Tatsache, dass bereits 13 Bundesländer über entsprechende Regelungen verfügen, bestand hier dringender Handlungsbedarf.

Der **h1b** Niedersachsen begrüßt ausdrücklich sowohl die Einführung des Promotionsrechts für HAW als auch die Entscheidung ein eigenes niedersächsisches Modell zu etablieren, was

insbesondere wie im bewährten Best-Practice-Modell aus Hessen die Promotionszentren – mit allen daraus resultierenden administrativen Vorteilen – direkt an den Hochschulen ansiedelt. Gleichzeitig stellt ein übergeordneter Promotionsverband landesweit einheitliche Rahmenbedingungen und eine Abstimmung zwischen Promotionszentren, Hochschulen und Ministerium sicher, was ebenfalls zu begrüßen ist.

Gleichzeitig fordert der **hln** Niedersachsen das zuständige Fachministerium auf, die Verordnung zu den Voraussetzungen, zum Verfahren der Verleihung des Promotionsrechts sowie zur Evaluation unmittelbar nach Beschluss der Hochschulgesetznovelle zu erlassen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die niedersächsischen HAW im bundesweiten Wettbewerb nicht weiter benachteiligt werden.

### Zu § 21 Personal, Absatz 6

[Einfügung des **hln** Niedersachsen in fett gekennzeichnet.]

*(6) <sup>1</sup>Die Hochschule **erstellt unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen spezifischen Aufgaben und Besonderheiten** in einem transparenten Prozess unter Beteiligung der zuständigen Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten ein Dauerstellenkonzept für die Beschäftigung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, das den angestrebten Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse enthält, und entwickelt dieses fort. <sup>2</sup>Sie legt das Dauerstellenkonzept dem Fachministerium oder dem Stiftungsrat zusammen mit ihrer Entwicklungsplanung vor. <sup>3</sup>Satz 1 gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, die aus Mitteln Dritter finanziert werden.*

#### Begründung:

Der Ansatz, künftig Stellen mit Daueraufgaben an den Hochschulen mit unbefristet beschäftigtem Personal zu besetzen, weist in die richtige Richtung und reagiert in erster Linie auf die schwierige Lage des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals an Universitäten. Sachgrundlose Befristungen sollen nur noch in Ausnahmefällen möglich sein. Ziel ist es, den Mitarbeitenden in Hochschulen eine unbefristete und damit sozial adäquat ausgestaltete Beschäftigungsperspektive außerhalb der Professur anbieten zu können.

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass sich die Situation an Hochschulen für angewandte Wissenschaften vielfach anders darstellt. Insbesondere die Drittmittelbefristung von Stellen im Zwischenfeld zwischen Hochschulen und Berufspraxis ist an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften eine sinnvolle Praxis. Oftmals sind es kurzfristige, kleinere Projekte von wenigen Monaten, die – finanziert durch den externen Partner – darauf angelegt sind, mit und in der Phase nach einer Abschlussarbeit Fuß in der Berufspraxis zu fassen. In dieser wichtigen Phase erfolgt auch der für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften typische Transfer über Köpfe. Auch die Forschungstätigkeit ist an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften vielfach kurzfristiger angelegt als die an Universitäten. Mit dem Erreichen des klaren Ziels eines anwendungs- oder praxisbezogenen Vorhabens vor Augen endet in der Regel auch die damit verbundene wissenschaftliche Beschäftigung. Dies ist in den Dauerstellenkonzepten der Hochschulen für angewandte

Wissenschaften zu berücksichtigen. Zur Präzisierung soll mit Blick auf die Dauerstellenkonzepte die Formulierung „erstellt unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen spezifischen Aufgaben und Besonderheiten“ ergänzt werden.

Es bleibt jedoch zu betonen, dass Dauerstellen auch an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften eine wichtige Bedeutung haben. Die Errichtung von Dauerstellen muss hier vor allem dem Aufbau eines wissenschaftlichen Mittelbaus dienen. In diesem Zusammenhang erinnert der **h1b** Niedersachsen an seine Forderung, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften zumindest eine Stelle für wissenschaftliche Mitarbeit pro Professur zu schaffen. Auch wenn solche Stellen in der meisten Zahl der Fälle nicht für Daueraufgaben vergeben werden können, sind sie ein wichtiges Instrument für die Belebung von Forschung, Innovation und Transfer an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, um so ihre großen Potenziale für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung des Landes besser ausschöpfen zu können.

## Zu § 24 Dienstaufgaben der Professorinnen und Professoren

### Absatz 3

#### Änderungsvorschlag:

Absatz 3 wird durch folgenden Absatz ersetzt (in Anlehnung an § 99 Abs. 6 BerlHG):

*„Zur Durchführung von Forschungs- oder künstlerischen Entwicklungsvorhaben, für Entwicklungsaufgaben in der Lehre, für Aufgaben im Wissens- und Technologietransfer, zur Förderung von Unternehmensgründungen aus der Hochschule heraus **oder zur Aktualisierung ihrer Kenntnisse in der Berufspraxis sollen** Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen auf Antrag in angemessenen Zeitabständen unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge für ein Semester, in besonderen Fällen für zwei Semester von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben freigestellt werden. Eine Freistellung darf nach Ablauf von sieben Semestern nach der letzten Freistellung gewährt werden. Wird die Freistellung aus dienstlichen Gründen höchstens zwei Semester später als nach Ablauf der vorgenannten Frist gewährt oder weist der Hochschullehrer oder die Hochschullehrerin nach, dass er oder sie in den zurückliegenden Semestern ohne Freistellung Lehre im Pflicht- oder Wahlpflichtbereich seines oder ihres Fachs über seine oder ihre Regellehrverpflichtung hinaus durchgeführt hat, so verkürzt sich die Frist für die nächste Freistellung entsprechend. Dies gilt auch in Fällen besonderer Leistungen oder Erfolge des Hochschullehrers oder der Hochschullehrerin im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner oder ihrer Lehraufgaben; die Entscheidung über die Gewährung einer Freistellung trifft der Dekan oder die Dekanin. Liegen die formalen Voraussetzungen vor, ist die Freistellung zu gewähren. Eine inhaltliche Bewertung der Vorhaben ist ausgeschlossen. Nach Ablauf der Freistellung ist dem Dekan oder der Dekanin, an Hochschulen ohne Fachbereiche dem Leiter oder der Leiterin der Hochschule ein Bericht über Durchführung und Ergebnisse des Forschungssemesters vorzulegen. Funktionsträger und Personen, die besondere Aufgaben in der Selbstverwaltung wahrnehmen, dürfen nicht benachteiligt werden.“*

#### Begründung:

Zwar wurde die Regelung in § 24 Abs. 3 für das Gründungssemester erweitert, was zu begrüßen ist. Der **h1b** Niedersachsen bedauert indes, dass der Gesetzesentwurf nicht genutzt wurde, um für die Durchsetzbarkeit eines Forschungs- oder Gründungssemesters zu sorgen. Zudem ist es für die

Hochschulen für angewandte Wissenschaften besonders wichtig, auch die Aktualisierung der Berufspraxis für ein Freisemester in Betracht zu ziehen.

Aufgrund der hohen Lehrverpflichtung an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften können die Professuren dort eigene Forschung, die Auffrischung der Berufspraxis oder Unternehmensgründungen während des Lehrbetriebs nur eingeschränkt durchführen. Daher ist es zwingend erforderlich, dass jede Hochschullehrerin und jeder Hochschullehrer vorhersehbar und sicher ein Semester für diese wichtigen Dienstaufgaben nutzen kann. Dies wird durch die Formulierung „soll“ (intendiertes Ermessen) erreicht. Eine rechtliche Regelung, so gut sie auch gemeint sein mag, ist indes nicht viel wert, wenn sie nicht oder nur schwer mittels langwieriger Rechtsbehelfe durchgesetzt werden kann. Daher braucht es die vorgeschlagene Soll-Regelung.

## **Zu § 26**

### **Absatz 6**

Mit den beschleunigten Berufungsverfahren („Exzellenzberufungen“) wird zwar ein hehres Ziel formuliert – gleichzeitig besteht die Gefahr, dass dann, wenn Berufungen ohne jede Berufungs- oder Findungskommission möglich gemacht werden, Art. 33 Art. 2 GG und tragende Rechtsgrundsätze im Berufungsverfahren (Unvoreingenommenheit!) ausgehebelt werden. Oder wie es der Wissenschaftsrat formuliert: Es dürfen keine Einbußen bei Transparenz und Qualitätssicherung die Folge sein. In der Praxis dauern erfahrungsgemäß meist die Erstellung von externen Gutachten lange, die Berufungsverfahren selbst können auch mit herkömmlichen Instrumenten zügig durchgeführt werden. Auch der Wissenschaftsrat schlägt daher zumindest die Einsetzung einer Findungskommission vor, die das Verfahren (mit)steuert (siehe im Einzelnen dazu WR, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Drs. 6709-05). Der **h1b** Niedersachsen fordert daher die Einbeziehung einer Berufungs- oder Findungskommission.

## **Zu § 30a (neu) Tandemprofessorinnen und Tandemprofessoren**

Zur Lösung der schwierigen Suche nach qualifiziertem Nachwuchs soll mit dem § 30a „Tandem-Professur“ eine neue Professur eingeführt werden.

### Änderungsvorschlag:

Die Vorschrift soll ersatzlos gestrichen werden.

### Begründung:

Sie verwässert das typenbildende Profil der HAW-Professur, das wissenschaftliche Expertise mit profunder Berufspraxis außerhalb der Hochschule verbindet. Die Tandem-Professur unterläuft die Einstellungsvoraussetzungen für die Professur an einer HAW, die gezielt als Grundlage für anwendungsorientierte Forschung und praxisnahe Lehre konzipiert wurden. Die Einstellung von Professorinnen und Professoren erfordert Berufungsfähigkeit. Diese liegt vor, wenn der Bewerber neben der wissenschaftlichen Qualifikation und der pädagogischen Eignung besondere Leistungen in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt sein müssen, zum Zeitpunkt der Berufung vorweisen kann.

Das Profil der Hochschulen für angewandte Wissenschaften, geprägt durch die typische Doppelqualifikation der Professuren, würde somit durch Tandem-Professuren aufgeweicht. Dies hätte langfristig erhebliche Nachteile für die HAW und für den Standort Niedersachsen – gerade auch im Hinblick auf die Kooperation mit und den Transfer in die Praxis.

Das angestrebte Ziel, die Verbesserung der Bewerbungslage, ist ohne Qualitätsverluste nach Überzeugung des **h1b** Niedersachsen, die sich auf tägliche Erfahrungen in den Berufungsverfahren an unseren Hochschulen stützt, allein durch die Steigerung der Attraktivität der Professuren zu erreichen. Die Bewerberinnen und Bewerber um eine HAW-Professur haben über Jahre kontinuierlich ein hohes Maß an Leistungsbereitschaft und -fähigkeit gezeigt und bewerben sich in der Regel aus einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis mit sehr guter Entwicklungsperspektive in Unternehmen oder einer Organisation. Sie werden zur Übernahme einer Professur bereit sein, wenn

- erstens die Besoldung qualifikations- und aufgabengerecht ist,
- zweitens die Höhe der Lehrverpflichtung dem erreichten Stand der HAW aufgabengerecht festgesetzt wird und
- drittens Unterstützung durch wissenschaftliches Personal angeboten wird, um die Aufgabe der anwendungsorientierten Forschung erfüllen zu können.

## **Zu § 37 Präsidium**

### **Absatz 4 (insbes. Sätze 4 und 5)**

Deutlich abzulehnen ist auch die neu geschaffene Berichtspflicht der Vizepräsidenten gegenüber den Präsidenten nach § 37 Abs. 4 S. 4 des Entwurfs und die Möglichkeit der Präsidenten, einzelne Entscheidungen die von hochschulstrategischer Bedeutung sind, letztverantwortlich an sich ziehen zu können (§ 37 Abs. 4 S. 5 des Entwurfs). Damit kommt eine stärkere Hierarchie innerhalb des Präsidiums zum Ausdruck, die letzten Endes eine Abkehr vom klassischen Kollegialprinzip darstellt. Das Kollegialprinzip an Hochschulen beschreibt dagegen eine Führungsstruktur, in der nicht eine Einzelperson autokratisch agiert, sondern in der die Hochschulleitung als Gremium gemeinsam Entscheidungen trifft. Dieses Prinzip stellt ein zentrales Element der Hochschule selbstverwaltung dar, weil es nicht zuletzt die wissenschaftliche Kompetenz in die Leitungsentscheidungen einbringen soll.

Das Präsidium als Kollegialorgan profitiert von den nebenberuflichen Vizepräsident\*innen, die aus den Fakultäten kommend einen fakultätsspezifischen Blick einbringen können. Gesamtheitlich getragene Präsidiumsentscheidungen sind infolgedessen anschlussfähiger in der Breite der Hochschule als Entscheidungen, die sich der Diskussion entziehend alleinig durch den Präsidenten oder die Präsidentin getroffen werden. Die mit der vorgeschlagenen Regelung verbundene Schwächung der Organisation des Präsidiums als Kollegialorgan mit klaren Ressortverantwortlichkeiten birgt das erhebliche Risiko von Entscheidungen mit wenig Rückhalt in der Hochschule und trüge damit in der Konsequenz auch dazu bei, dass die Wahrscheinlichkeit von Abwahlen deutlich stiege.

Das Präsidiumsmodell an sich ist regelmäßig schon stärker hierarchisch organisiert als ein klassisches Rektoratsmodell; zwar bleibt das Präsidium formal ein Kollegialorgan, die faktische

Machtbefugnis des Präsidenten oder der Präsidentin ist jedoch regelmäßig ungleich stärker als in klassischen Rektoratsmodellen und damit eher einer monokratischen Leitung angenähert. Diese Entwicklung wird durch die neuen Regelungen in § 37 Abs. 4 S. 4 und 5 noch verstärkt, ohne dass dies notwendig oder sinnvoll wäre. Dabei zeigt doch gerade auch die Rechtsprechung der letzten Jahre, dass nur die Stärkung des Kollegialprinzips in den Hochschulen zu einem ausgewogenen (und damit weniger konflikträchtigen, weniger fehleranfälligen) Hochschulgesamtgefüge führt, vgl. etwa die Entscheidungen des BVerfG, Beschl. v. 20.07.2010, Az. 1 BvR 748/06, juris und des VerfGH BW, Urt. v. 14.11.2016, Az. 1 VB 16/15, juris.

### **Zu § 64 Staatliche Anerkennung nichtstaatlicher Hochschulen**

Aus der Beratungspraxis ist dem **h1b** Niedersachsen bekannt, dass es für das professorale Personal an staatlich anerkannten Hochschulen in privater Trägerschaft häufig deutlich schwieriger ist, die Wissenschaftsfreiheit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich von Lehre und Forschung so umzusetzen, wie es für die Kolleginnen und Kollegen an staatlichen Hochschulen geboten, üblich und selbstverständlich ist. Es ist daher gut, dass Niedersachsen die Musterregelung der KMK zur Anerkennung nichtstaatlicher Hochschulen bereits ins Hochschulgesetz übernommen hat.

Ein darüberhinausgehender zentraler Aspekt ist jedoch die Vergütungsdifferenz. Professorinnen und Professoren an staatlich anerkannten Hochschulen erhalten nach unserer Erfahrung bis auf wenige Ausnahmefälle – bei gleichen Aufgaben entsprechend den Festsetzungen der Dienstaufgaben in den Arbeitsverträgen häufig unter Bezugnahme auf das jeweilige Landeshochschulgesetz und die Lehrverpflichtungsverordnung – eine deutlich geringere Vergütung im Vergleich zu den länderspezifischen Festsetzungen zur W2-Besoldung. Die an den staatlichen Hochschulen möglichen Leistungsbezüge der W-Besoldung verstärken den Vergütungsunterschied.

#### Regelungsvorschlag:

Absatz 3 Nr. 3 soll durch einen weiteren Aspekt ergänzt werden. Sinnvoll erscheint uns eine Einfügung mit folgender Formulierung, die dem Wortlaut des § 123 Abs. 2 Nr. 8 des Berliner Hochschulgesetzes (BerIHG) entspricht:

*„die wirtschaftliche Stellung der Beschäftigten mit wissenschaftlichen oder künstlerischen Aufgaben im Wesentlichen mindestens der vergleichbarer Beschäftigter an staatlichen Hochschulen entspricht“.*