



Stellungnahme der Arbeitskammer im Rahmen der Anhörung zum Gesetz zur Änderung des Saarländischen Hochschulgesetzes und anderer hochschulrechtlicher Vorschriften (Drucksache 17/876)

Die Arbeitskammer bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme im Rahmen der Anhörung des o.g. Gesetzes und nimmt die Gelegenheit wahr, sich wie folgt zu äußern:

Allgemeines

Die Arbeitskammer begrüßt das Vorhaben der Landesregierung, das Saarländische Hochschulgesetz zu novellieren, um aktuellen gesellschafts- und hochschulpolitischen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Besonders hervorzuheben ist, dass das Land dem allgemeinen wissenschaftspolitischen Wandel in der Ausrichtung von Fachhochschulen (FH) entsprechen und damit wichtige Impulse zur Stärkung der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) setzen möchte. Der vorliegende Gesetzesentwurf greift zum einen die kontinuierliche dynamische Entwicklung der htw saar im Bereich der Forschung auf, indem die gebräuchliche Typenbezeichnung „Hochschule für angewandte Wissenschaften“ (HAW) nun auch gesetzlich verankert wird. Wesentlich ist aber vor allem, dass zum anderen in Anerkennung der spezifischen Forschungsstärke der htw saar im neuen § 31a die Möglichkeit eines eigenständigen Promotionsrechts eröffnet wird, womit das Landeshochschulgesetz auch an Vorbilder in den Hochschulgesetzen anderer Bundesländer anschließt. In der konkreten Umsetzung jedoch bleiben einige offene Fragen bzw. kritische Anmerkungen. Gleiches gilt mit Blick auf die Überarbeitung der Voraussetzungen für den Hochschulzugang beruflich Qualifizierter (§ 77), was in der nachfolgenden Detailbetrachtung näher zu erläutern ist.

Zuvor ist kritisch anzumerken, dass aus Sicht der Arbeitskammer mit der vorgelegten Novelle Chancen ungenutzt bleiben, um durch verbindlichere Regelungen und stärker strukturelle Lösungen an den beiden großen Hochschulen des Landes die Rahmenbedingungen für „Gute

Arbeit in der Wissenschaft“ weiter zu verbessern und die Beteiligungsstrukturen auszubauen. Die Arbeitskammer hätte sich hier im Vorfeld der Novellierung einen breiten Dialogprozess gewünscht, um gemeinsam mögliche Anpassungen und Lösungsansätze zu diskutieren. Dies betrifft neben der Ausweitung von Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten etwa die Erprobung von Departmentstrukturen (mit flachen Hierarchien und einem starken Mittelbau), mindestens aber die Definition verbindlicher Maßstäbe für die Ausgestaltung angemessener Beschäftigungsbedingungen an beiden Hochschulen (Rahmenkodex auf Landesebene) sowie die Festlegung von Regelungen zur Erarbeitung von Dauerstellenkonzepten (unter Einbeziehung der Personalvertretungen). Damit verbunden ist die aus Sicht der Arbeitskammer notwendige (und je spezifische) Weiterentwicklung der Personalstrukturen an den beiden Hochschulen. Diese muss bedarfsgerecht und aufgabenadäquat erfolgen und sollte auch mit Blick auf den wissenschaftlichen Mittelbau neue Personalkategorien und attraktive Karrierewege neben der Professur eröffnen. Gerade für die htw saar wäre dies ein wichtiger Schritt, damit sich ihr erweitertes Aufgaben- und Wirkungsspektrum auch in einer adäquaten Personalstruktur mit attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten niederschlägt.¹

Im Einzelnen

Artikel 1 (Änderung des Saarländischen Hochschulgesetzes)

Zu § 3

Die Hochschulaufgaben werden um die Aspekte der Einhaltung der wissenschaftlichen Redlichkeit, der Förderung der Digitalisierung und der Nachhaltigkeit erweitert, was von der Arbeitskammer ausdrücklich begrüßt wird. Als zentrale Akteure in Wissenschaft und Gesellschaft spielen die Hochschulen für die derzeitigen Entwicklungen und großen gesellschaftlichen Herausforderungen eine besondere Rolle und stehen in der Verantwortung, in Forschung, Lehre und Wissenstransfer zur Gestaltung einer zukunftsfähigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen.

Neben dem Grundsatz der wissenschaftlichen Integrität als notwendige ethische Grundhaltung werden mit der Förderung der Digitalisierung und dem übergreifenden Ziel der Nachhaltigkeit bedeutsame gesellschaftliche Entwicklungsaufgaben adressiert. Positiv anzumerken ist an dieser

¹ Vgl. hierzu auch die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen, Drs. 5637-16, Weimar, 21.10.2016, insbesondere S. 49f.; abrufbar unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf? blob=publicationFile&v=2> (letzter Zugriff am 14.06.2024).

Stelle, dass im Vergleich zum Entwurf des Ministeriums vom Februar der Nachhaltigkeitsaspekt im Aufgabenkatalog der Hochschulen etwas verbindlicher verankert wurde.

Zu § 12

Vor dem Hintergrund des generell erweiterten Aufgabenspektrums sowie der nun geplanten Einführung des Promotionsrechts an der htw saar wird der Auf- bzw. weitere Ausbau des akademischen Mittelbaus sowie weiterer Unterstützungsstrukturen in Verwaltung und Technik erforderlich. Um hier auch in Konkurrenz zu anderen Arbeitsmärkten qualifiziertes Personal gewinnen zu können, müssen die Stellen mit guten Arbeitsbedingungen sowie attraktiven Entwicklungs- und Gestaltungsspielräumen einhergehen. Daher empfiehlt sich die Vereinbarung eines landesweiten Rahmenkodex für Gute Arbeit in der Wissenschaft. Anknüpfend an ähnliche Regelungen in den Hochschulgesetzen anderer Bundesländer (vgl. insbesondere § 14a BremHG sowie § 3 Abs. 6 HSG SH, § 33 HSG LSA, § 5 Abs. 6 ThürHG) werden damit an den beiden großen Hochschulen des Landes in den verschiedenen Handlungsfeldern verbindliche Maßstäbe für die Ausgestaltung angemessener Beschäftigungsbedingungen auf der Basis gemeinsamer (und damit auch vergleichbarer) Mindeststandards etabliert. Auf der Grundlage dieser Rahmenvereinbarung legen die Hochschulen dann in eigener Verantwortung je spezifische Ziele fest.

In diesem Zusammenhang sollte außerdem die bisherige Formulierung eines „angemessenen Verhältnisses“ von Dauerstellen zu befristeten Qualifizierungsstellen (§ 12 Abs. 3 Satz 2 der aktuellen Fassung des SHSG) präzisiert und verbindlicher ausgestaltet werden. Anknüpfend an eine entsprechende Regelung in Brandenburg (§ 54 BbgHG) wäre hier ein möglicher Lösungsansatz die Erstellung von Dauerstellenkonzepten mit hochschulspezifischen Zielvorgaben für den Anteil unbefristeter Stellen, die in einem transparenten Prozess und mit verbindlicher Beteiligung der Personalvertretungen und Senate an den Hochschulen erarbeitet werden (inkl. Monitoring und Festlegung von Evaluationskriterien). Bei der Frage, wie bedarfsgerechte Personalstrukturen an Hochschulen aussehen bzw. wie das Verhältnis befristeter und unbefristeter Stellen ausgestaltet sein sollte, wäre damit eine breite Perspektive aller Statusgruppen auf das Thema sichergestellt und ein großer Schritt in Richtung einer transparenten Personalplanung getan.

Zu § 23

Aus Sicht der Arbeitskammer ist die lediglich punktuelle, themenbezogene Einbeziehung der Personalräte im erweiterten Präsidium inadäquat. Wie bei den Studierenden auch ist vielmehr eine ständige Präsenz notwendig, um den Zugang zu Informationen sicherzustellen, die zur Ausübung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Das an dieser Stelle häufig anzutreffende Gegenargument möglicher Gewissenkonflikte der Personalvertretungen bei Personalangelegenheiten könnte über

Befangenheitsregelungen gelöst werden, rechtfertigt aber keinen völligen Ausschluss aus diesem Gremium.

Vor diesem Hintergrund unterstützt die Arbeitskammer die Forderung des Personalrats für das wissenschaftliche Personal an der Universität vollumfänglich. Danach sollte in § 23 Abs. 1 Satz 1 wie folgt gefasst und Abs. 3 gestrichen werden: „*Dem Erweiterten Präsidium gehören neben den Mitgliedern des Präsidiums die Dekaninnen und Dekane, eine Vertreterin/ein Vertreter des Allgemeinen Studierendenausschusses sowie je eine Vertreterin/ein Vertreter der Personalräte an.*“

Zu § 24

Auch mit Blick auf den Senat ergibt sich eine ähnliche Argumentation wie schon bezüglich des erweiterten Präsidiums in § 23. Daher sind in die Liste der in Absatz 5 genannten Mitglieder noch die Vorsitzenden (oder deren Stellvertreter*innen) der Personalräte oder des AStA als Mitglieder mit beratender Funktion mit aufzunehmen. Die Beteiligung dieser für die Beschäftigten und Studierenden wichtigen Institutionen ist durch Gruppenwahl nicht gesichert. Für den Fall, dass keine Mitglieder dieser Gremien in den Senat gewählt werden, ist eine Beteiligung mit beratender Funktion sehr hilfreich. Darüber hinaus empfiehlt die Arbeitskammer, dass auch die wissenschaftlichen Einrichtungen mit beratender Stimme im Senat vertreten sein sollten. Mit der Einbindung im erweiterten Präsidium ist ein erster Schritt getan, der aber hier nicht enden sollte, da wichtigen Entscheidungen, die die wissenschaftlichen Einrichtungen betreffen, im Senat getroffen werden.

Zu § 31a

Mit der vorgelegten Novelle des Saarländischen Hochschulgesetzes soll insbesondere ein eigenständiges Promotionsrecht für die htw saar ermöglicht werden, was bereits im Regierungsprogramm der Landesregierung vorgesehen war. Die Arbeitskammer begrüßt diese politische Zielsetzung ausdrücklich. Die htw saar ist eine forschungsstarke anwendungsorientierte Hochschule mit einer internationalen Prägung und einem ausgeprägten regionalen Bezug in Studium, Lehre, Weiterbildung, Forschung sowie Wissens- und Technologietransfer. Für das Innovationsgeschehen und die Fachkräftesicherung in der Region spielt die htw saar eine Schlüsselrolle. Die Ausübung des Promotionsrechts bietet nun die Chance, das spezifische Forschungsprofil der htw saar auf einem hohen wissenschaftlichen Standard weiterzuentwickeln, die anwendungsorientierte Forschung sowie den Wissens- und Technologietransfer im Saarland insgesamt zu stärken und in einem zunehmend schwierigeren, durch hohe Konkurrenz geprägten Bewerberumfeld dringend benötigte wissenschaftliche Nachwuchskräfte zu gewinnen und auszubilden. Letzteres gilt in besonderem Maße für Bereiche, in denen vergleichbare Studienfächer an der Universität des Saarlandes (UdS) nicht vorhanden sind, etwa in den

Gesundheits- und Pflegewissenschaften, in der Sozialen Arbeit, der Kindheitspädagogik oder in Architektur und Bauingenieurwesen. Nur mit einem Promotionsrecht können hier die eigenständige Weiterentwicklung der jeweiligen Disziplin und die Qualifizierung der kommenden Generationen von Wissenschaftler*innen auf hohem Niveau gewährleistet werden. Gleichzeitig wird darüber auch die Durchlässigkeit und Chancengerechtigkeit im Bildungs- und Hochschulsystem erhöht: Denn der Anteil von Studierenden aus nichtakademischen Elternhäusern, die als erste ihrer Familie eine Hochschule besuchen, ist u.a. aufgrund der Praxisorientierung der Studienangebote, der starken regionalen Verankerung und den spezifischen Betreuungsstrukturen an HAW besonders hoch.² Für diese Zielgruppe stellt der Wechsel an eine Universität in der Regel eine größere Hürde dar als für Studierende aus Akademikerhaushalten.³

Wie in anderen Bundesländern auch sieht nun die vorliegende Gesetzesnovelle eine Promotionsberechtigung sinnvollerweise nicht pauschal für die gesamte HAW vor, sondern knüpft diese an die wissenschaftliche Leistung der Professorinnen und Professoren. Die hierzulande vorgeschlagene Ausgestaltung des Promotionsrechts basiert allerdings auf Kooperationsplattformen, „in der Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften vernetzt wissenschaftlich zusammenarbeiten.“ Unter Darlegung der wissenschaftlichen und kohärenten Zusammenarbeit können diese dann einen Antrag auf Verleihung des Promotionsrechts stellen und in der Folge das Recht erhalten, die Bezeichnung „Promotionszentrum“ zu führen. Nach acht Jahren soll eine Evaluierung erfolgen. Der Kooperationsplattform selbst dürfen dabei gemäß dem vorgesehenen § 31a Abs. 2 Satz 1 als Voraussetzung für die Verleihung des Promotionsrechts nur HAW-Professor*innen angehören, „die fachlich, insbesondere ausweislich ihrer Forschungsstärke, zur Betreuung und Begutachtung einer Promotion befähigt“ sind. Vorgesehen ist dabei ein paritätisch besetztes Gremium aus kooperierender Universität und HAW, welches über die Zugehörigkeit der HAW-Professor*innen (zum Promotionszentrum? Oder bereits zur Kooperationsplattform?) entscheidet.

Bei aller Zustimmung zur Initiative der Landesregierung bleibt an dieser Stelle kritisch zu hinterfragen, ob neben teils unklaren Begrifflichkeiten und Verfahren die gewählte Ausgestaltung der Umsetzung der geeignete Weg ist oder ob hier nicht unnötige Hürden und bürokratische

² Deutliche Differenzen in puncto Bildungsherkunft zeigen sich auch im Saarland: Während an der Universität weniger als die Hälfte der Studierenden (46,3 %) aus einem nicht-akademischen Elternhaus kommt, sind es an der htw saar fast zwei Drittel (62,9 %); Datenquelle: Gassmann, Freya u.a. (Hrsg.): Sozio-ökonomische Vermessung der Studierenden, Absolventinnen und Absolventen der UdS und htw saar, Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt, Saarbrücken 2024 (im Erscheinen).

³ Vgl. Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst: Evaluationsbericht und Empfehlungen zum Promotionsrecht an hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften, abrufbar unter: https://wissenschaft.hessen.de/sites/wissenschaft.hessen.de/files/2022-06/evaluationsbericht_promotionsrecht_haw_barrierefrei.pdf (letzter Zugriff am 29.05.24).

Hemmnisse durch problematische Abstimmungsprozesse und einen erhöhten Verwaltungsaufwand aufgebaut werden. Im Saarland wie auch bundesweit gibt es bereits die Möglichkeit kooperativer Promotionsverfahren von Universitäten und HAW/FH, wobei sich diese allerdings aus Sicht von HAW/FH nur eingeschränkt bewährt haben.⁴ Mit dem nun in der Novelle vorgesehenen Modell dürfte sich daran aus Sicht der Arbeitskammer nicht viel ändern – letztendlich handelt es sich hierbei um eine institutionelle Sonderform der kooperativen Promotion. Zwar entfällt die zwingende Beteiligung der bzw. einer Universität am eigentlichen Promotionsverfahren, die Begutachtung wäre also vollständig in HAW-Hand. Die Mitwirkung und damit auch die Abhängigkeit von der Kooperationsbereitschaft der Universität wird aber über deren verpflichtende Teilnahme im Gremium der Kooperationsplattform, durch das die Befähigung zur Promotionsbetreuung und damit die Zulassung von Professor*innen der htw saar zum Promotionszentrum beschlossen wird, weiterhin vorausgesetzt. Das bedeutet nicht nur Mehraufwand für die beteiligten Universitätsprofessor*innen, sondern erscheint auch mit Blick auf die betroffenen Professor*innen der htw saar unverhältnismäßig.

Vielmehr sollte bei Nachweis aller notwendigen wissenschaftlichen Kriterien (bspw. Drittmittel, Publikationen und Betreuungserfahrung) und abgestützt durch die interne Qualitätssicherung eine Zulassung durch Feststellung der HAW selbst erfolgen. Zumindest aber sollte die Möglichkeit eröffnet werden, ein Promotionszentrum gemeinsam mit anderen, bereits promotionsberechtigten HAW zu errichten. Dies gilt insbesondere dann, wenn HAW-typische Disziplinen wie etwa Soziale Arbeit, Pflege- oder Hebammenwissenschaften im universitären Fächerspektrum gar nicht vertreten sind. Im Saarland werden zudem die Bereiche Architektur und Bauingenieurwesen nur an der htw saar, nicht aber an der UdS angeboten (bundesweit ansonsten universitär vertreten). Auch die Ingenieurwissenschaften sind an UdS und htw saar nicht deckungsgleich, sondern komplementär aufgestellt. Sollten all diese Disziplinen nach der derzeitigen Formulierung von Absatz 2 und 4 mit weiteren universitären Partnern abzubilden sein, dann wäre damit ein aufwändiges und u.U. schwieriges Verfahren verbunden. Denn ein hoher Abstimmungs- und Verwaltungsaufwand ist nicht nur mit Absatz 2, sondern ebenso mit der in Absatz 4 vorgesehenen Regelung verbunden, wonach für ein Promotionszentrum eigene Organe eingesetzt und (zusätzlich zu den jeweiligen Promotionsordnungen) je spezifische Organisations- und Verfahrensgrundsätze erlassen werden müssen, die der Zustimmung der Präsidien aller

⁴ Vgl. Wissenschaftsrat: Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier, Leipzig im April 2023, S. 16. Deutschlandweit haben in den vergangenen Jahren die in einem kooperativen Verfahren von HAW / FH und Universitäten abgeschlossenen Promotionen zwar zugenommen, aber ihr Anteil ist weiterhin nur gering. Die htw saar weist in ihrem Rechenschaftsbericht für das Jahr 2022 insgesamt 41 laufende kooperative Promotionen aus, zwei Promovierende konnten ihre Promotion erfolgreich abschließen. Mit 22 laufenden Promotionen sind die Ingenieurwissenschaften besonders aktiv, gefolgt von den Wirtschaftswissenschaften mit neun, den Sozialwissenschaften mit acht und der Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen mit zwei.

beteiligten Hochschulen bedürfen. Kritisch im Sinne einer Einengung der Hochschulautonomie ist außerdem Absatz 2 Satz 6 zu bewerten, wonach bei Stimmgleichheit die für Wissenschaft zuständige oberste Landesbehörde auf Grundlage eines externen Gutachtens die Entscheidung über die Zugehörigkeit zu einem Promotionszentrum trifft, anstatt diese den Hochschulen selbst zu überlassen.

Angesichts dieser unzeitgemäßen Regelungen wäre aus Sicht der Arbeitskammer mit der in § 31a vorgesehenen Ausgestaltung des Promotionsrechts außerdem eine höchst problematische Signalwirkung verbunden. Denn wenn bereits im Gesetz eine Regelung getroffen wird, die dem Grunde nach ein Misstrauen gegenüber der wissenschaftlichen Qualität an HAW beinhaltet, dann wird hierzulande nicht nur der Anschluss an erfolgreiche Entwicklungen in anderen Bundesländern verpasst. Es besteht darüber hinaus ganz real die Gefahr, dass die wissenschaftliche Reputation der von HAW verliehenen Doktorgrade leidet und die Betroffenen gegenüber ihren universitären Pendanten mit dem Stigma einer „Promotion light“ sowie entsprechenden Nachteilen auf den wissenschaftlichen wie außerwissenschaftlichen Arbeitsmärkten konfrontiert werden.

Insgesamt empfiehlt die Arbeitskammer, das vorgesehene Verfahren und dessen Umsetzung deutlich zu vereinfachen, die teils unscharfen Begrifflichkeiten zu präzisieren und die interne Ausgestaltung der Promotionszentren im Rahmen von Ordnungen zu regeln statt kleinteilig über das Gesetz. Ziel muss es sein, eine handlungsfähige und praxistaugliche Struktur zu schaffen. Dabei sollten auch die Erfahrungen anderer Bundesländer mit den mittlerweile existierenden unterschiedlichen Modellen berücksichtigt werden. So hat sich etwa die Regelung in Schleswig-Holstein als Sackgasse erwiesen: Ähnlich dem im Saarland vorgesehenen Modell wurde dort auf Grundlage einer Neuregelung im Hochschulgesetz bereits 2016 ein hochschulübergreifendes Promotionskolleg von Universitäten und HAW gegründet, dem das Promotionsrecht verliehen werden kann – was aber bis heute nicht geschehen ist.⁵ Erfolgreichere Beispiele, die ggf. auch als Modell für das Saarland dienen könnten, finden sich demgegenüber vor allem in Hessen (bereits positiv evaluiert) und Sachsen-Anhalt. Beide Länder sehen jeweils ein dezentrales Modell für forschungsstarke Fachrichtungen vor, die sich bei Bedarf auch hochschulübergreifend in themenzentrierten Promotionszentren zusammenschließen können. Eine Sonderstellung nimmt Hamburg mit seinem „Ein-Standort-Format“ ein, dessen Konzept für ein eigenständiges Promotionsrecht forschungsstarker Bereiche der einzigen staatlichen HAW/FH vom

⁵ Vgl. die Übersicht des Hochschullehrerbundes (hlb) zu den Regelungen in den verschiedenen Landeshochschulgesetzen (Stand Mai 2024), abrufbar unter https://www.hlb.de/fileadmin/hlb-global/downloads/Infobereich_Nichtmitglieder/hlb-Infoblatt_Promotionsrecht_der_HAW.pdf (letzter Zugriff am 12.06.24).

Wissenschaftsrat positiv begutachtet wurde.⁶ Ob sich dieses Format bewährt und als Modell auf andere Länder übertragen werden kann, wird laut Wissenschaftsrat aber erst zu beurteilen sein, wenn entsprechende Erfahrungen im laufenden Betrieb vorliegen (bzw. eine Evaluation erfolgt ist) oder weitere Länder bzw. HAW/FH diesen Weg gegangen sind und entsprechende Strukturen aufgebaut haben.

Ergänzend weist die Arbeitskammer auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrates hin, wonach unabhängig vom Hochschultyp an promotionsberechtigten Hochschulen bzw.

Organisationseinheiten Ermöglichungsstrukturen vorhanden sein müssen, um das Entstehen hervorragender Promotionen zu unterstützen, die das jeweilige Fach voranbringen können.

Außerdem bedarf es einer ausreichenden Finanzierung, einer konkurrenzfähigen personellen und infrastrukturellen Ausstattung sowie Forschungsk Kooperationen mit anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland.⁷

Zu § 36

Die geplante Neuregelung des Zentrums für Lehrerbildung (ZfL)⁸ im Saarland bewertet die Arbeitskammer als sinnvolle Anpassung einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung an die Herausforderungen einer modernen Lehramtsausbildung. Die Novellierung bietet im Vergleich zur bisherigen Regelung im Saarländischen Hochschulgesetz einen erweiterten Spielraum, um – nicht nur – angesichts des Auslaufens der Projekte der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ die dabei gemachten Erfahrungen und vollzogenen Entwicklungen bei der Verzahnung der Ausbildungsphasen, der Praxis-orientierung und curricularen Einbindung der Projektergebnisse zu sichern sowie in enger Zusammenarbeit der Akteure stetig weiterzuentwickeln und die unterrichtsorientierte Forschung voranzutreiben. Dabei verspricht die Integration der Lernwerkstätten-Aufgaben in das ZfL eine langfristige Sichtbarkeit und Implementierung der Konzepte in Aus-, Fort- und Weiterbildung und damit letztlich in Schulen.

Vor dem Hintergrund der hohen gesellschaftlichen Rollen- und Funktionsbedeutung von Lehrkräften möchte die Arbeitskammer überdies für die weitere Diskussion anregen zu prüfen, inwieweit eine „gesellschaftliche“ Einbindung in das ZfL, bspw. durch Akteure mit Schnittstellenfunktion zwischen Hochschule und Gesellschaft im Zentrumsrat, die Perspektivenvielfalt auf die

⁶ Vgl. Wissenschaftsrat: Stellungnahme zu einem fachrichtungsgebundenen Promotionsrecht für die HAW Hamburg, Drs. 1532-23, Saarbrücken, 20.10.2023. Abrufbar unter https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1532-23.pdf?_blob=publicationFile&v=7 (letzter Zugriff am 12.06.24).

⁷ Vgl. ebd. S. 81. Im Rahmen seiner Stellungnahme zum Konzept der HAW Hamburg äußerte sich der Wissenschaftsrat ebenso zu den Auswirkungen eines eigenständigen Promotionsrechts an Organisationseinheiten von HAW/FH auf das gesamte deutsche Hochschulsystem (vgl. S. 79ff.).

⁸ Hinweis: Näheres bzw. inhaltliche Elemente der Weiterentwicklung, die im Rahmen einer notwendigen Änderung der Ordnung geregelt werden müssen, liegen nicht zur Bewertung vor.

stete Entwicklung der Lehramtsausbildung angesichts gesamtgesellschaftlicher Transformationen bereichern könnte.

In Verbindung mit der Frage nach einer Lehrkräftebildung für einen hochwertigen Unterricht durch den Aufbau professioneller Kompetenzen muss das Ziel, die hohe Abbruchrate in Studium und zwischen den Ausbildungsphasen zu minimieren, bei der konkreten Ausgestaltung von Beginn mit im Fokus stehen.

Zu § 44

Um eine echte Verbesserung der Qualifikationsbedingungen zu erreichen und dem Prinzip Dauerstellen für Daueraufgaben ernsthaft Rechnung zu tragen, sollten mindestens 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung festgeschrieben werden. In der bisherigen Regelung des § 44 Abs. 4 Satz 4 sollte daher die Formulierung „von *mindestens einem Drittel*“ durch „von *mindestens der Hälfte*“ ersetzt werden.

Zu § 69

Um den besonderen Anliegen der Promovierenden mehr Gehör zu verschaffen, sieht § 69 Abs. 10 die Einrichtung einer eigenen Promovierendenvertretung vor. Dieser wird das Recht eingeräumt, in Angelegenheiten der Doktorand*innen Empfehlungen und Stellungnahmen gegenüber den Organen und Gremien der Universität abzugeben. Die Arbeitskammer begrüßt grundsätzlich Vorhaben, die der weiteren Demokratisierung an den Hochschulen dienen. Bislang werden an der Universität Promovierende mit Arbeitsvertrag über den wissenschaftlichen Personalrat mit vertreten, während die übrigen Doktorand*innen als Studierende gelten und daher über AStA und Studierendenparlament repräsentiert sind. Gerade bei letzteren ist durchaus denkbar, dass der Blick von Promovierenden auf die Hochschule fehlt bzw. diese sich in ihren Interessen unterrepräsentiert fühlen. Nach eigenen Aussagen sieht sich der AStA kaum in der Lage, deren Interessen angemessen wahrzunehmen.⁹

Anders stellt sich dagegen die Situation im Falle der durch den wissenschaftlichen Personalrat vertretenen angestellten Promovierenden dar. Gerade der Kampf um strukturelle Verbesserungen der Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen von Promovierenden (und Postdocs) ist ein wichtiges Handlungsfeld der Personalratsarbeit für das wissenschaftliche Personal. An dieser Stelle sollte es nicht zu einer Zersplitterung und damit tendenziellen Schwächung der Interessenvertretung kommen. Die nun in der vorgelegten Gesetzesnovelle gewählte Lösung ist dabei ohnehin nur als Kompromiss zu verstehen, da der neuen Promovierendenvertretung nur das Recht zur Abgabe von Empfehlungen und Stellungnahmen eingeräumt werden, nicht dagegen eine

⁹ Vgl. hierzu die Saarbrücker Zeitung: Kein Stimmrecht für 2772 Promovierende, 03.04.2023.

Stimmberechtigung und die Aufnahme als weitere Mitgliedergruppe in die Organe und Gremien der Universität.

Unabhängig davon sei an dieser Stelle die Anmerkung erlaubt, dass die Qualität der Vertretung von Beschäftigteninteressen auch und gerade über Änderungen im Saarländischen Personalvertretungsgesetz verbessert werden kann (hier vor allem die Abschaffung des Antragserfordernisses auf Beteiligung des Personalrates für das wissenschaftliche und künstlerische Personal in personellen Angelegenheiten sowie die Einführung eigener Personalräte für die studentischen Beschäftigten).

Zu § 77

Mit dem neugefassten § 77 sollen die Voraussetzungen für den Hochschulzugang beruflich qualifizierter Berufstätiger überarbeitet und – so die Begründung im Gesetzentwurf – „stärker an qualitätsorientierten Kriterien ausgerichtet werden“. Künftig soll dabei auf den Nachweis berufspraktischer Zeiten nach Abschluss der Berufsausbildung verzichtet werden. Parallel dazu werden die Zugangsvoraussetzungen qualitativ erhöht, indem die fachgebundene Studienberechtigung an den mittleren Bildungsabschluss sowie darüber hinaus an den erfolgreichen Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs mit einer mindestens drei- statt der bislang geforderten zweijährigen Regelausbildungszeit mit qualifiziertem Ergebnis (Gesamtnote 2,5 oder besser) geknüpft wird. Nach wie vor wird dabei im Rahmen der Eignungsfeststellung zunächst nur ein Probestudium eröffnet bzw. ist als Alternative nun wieder eine Hochschulzugangsprüfung vorgesehen. Insgesamt haben durch die vorgesehenen Änderungen beruflich qualifizierte Erwerbstätige mit Hauptschulabschluss im Saarland künftig nur noch die Möglichkeit über den erfolgreichen Abschluss einer Meisterprüfung oder Aufstiegsfortbildung eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben.

Die Arbeitskammer begrüßt grundsätzlich den Verzicht auf den Nachweis einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung als Zugangsvoraussetzung. Gerade für junge Menschen, die direkt nach einer Berufsausbildung ein Hochschulstudium anstreben, ist damit ein deutlicher Zeitgewinn verbunden. Gleichzeitig wird die Attraktivität der beruflichen Ausbildung gestärkt. Dennoch ist kritisch anzumerken, dass an dieser Stelle wieder die alte Frage der Studierfähigkeit aufgeworfen wird. Hier kommen immer wieder Bedenken zum Tragen, dass die Studierfähigkeit im Sinne einer „Defizitthese“ aufgrund des fehlenden Abiturs nicht gegeben sei und damit eine potenzielle Risiko- und Problemgruppe an die Hochschulen gelange, die den hohen akademischen Ansprüchen nicht gerecht werde.

Empirische Untersuchungen zeigen jedoch, dass zwar aus unterschiedlichen Gründen die Studienabbruchquote höher als im Durchschnitt ausfällt, die Absolvent*innen dieses Zugangsweges aber ähnlich erfolgreich ihr Studium abschließen. Eine erfolgreiche Öffnung hängt

dabei nach den Ergebnissen der Ursachenforschung nicht allein von den formalen Zugangs- und Zulassungsvoraussetzungen ab. Wesentlich sind auch und vor allem begleitende Maßnahmen, welche die Information und Beratung im Vorfeld der Studienaufnahme genauso umfassen wie eine flexiblere Studiengestaltung und eine studienbegleitende Betreuung und Unterstützung.¹⁰ Aus Sicht der Arbeitskammer sollte daher der Fokus nicht nur auf Zugangsvoraussetzungen gelegt werden. Denn die sogenannten nicht-traditionellen Studierenden, deren Anteil an deutschen (und vor allem an saarländischen) Hochschulen nach wie vor sehr gering ist, kommen mehrheitlich aus nicht-akademischen Elternhäusern. Das Studium bedeutet für sie einen Bildungsaufstieg und trägt damit wenigstens zu einer bescheidenen sozialen Öffnung bei. Für die Hochschulen bieten sich hier gerade angesichts des problematischen demographischen Wandels Möglichkeiten, weitere Studierendenpotenziale zu erschließen.

Vor diesem Hintergrund sollten die Zugangsvoraussetzungen nicht zu eng angesetzt werden. Hier kann beispielhaft auf die Erfahrungen bzw. Modellversuche in anderen Ländern zurückgegriffen werden. In der Begründung zum Gesetzentwurf wird so etwa explizit auf Rheinland-Pfalz verwiesen. Unerwähnt bleibt dabei, dass dort Personen mit einem qualifizierten Ergebnis in einer beruflichen Ausbildung eine unmittelbare Hochschulzugangsberechtigung (HZB) für das Studium aller Fächer an rheinland-pfälzischen Hochschulen und eine fachgebundene HZB an Universitäten erhalten. Im Unterschied zur saarländischen Variante wird dabei grundsätzlich auf ein Probestudium mit Eignungsfeststellung bzw. auf eine Hochschulzugangsprüfung verzichtet. Entbehrlich ist dort ebenso der Nachweis eines mittleren Schulabschlusses sowie eine mindestens dreijährige Berufsausbildung.¹¹



Beatrice Zeiger

Geschäftsführerin

¹⁰ Nach Wolter, Andrä: Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Wo steht Deutschland heute? In: online-Magazin Denk-doch-Mal, Ausgabe 03/2020, abrufbar unter <https://denk-doch-mal.de/ausgaben/03-20-wie-kann-durchlaessigkeit-zwischen-beruflicher-und-hochschulischer-bildung-gelingen/>.

¹¹ Vgl. <https://mwg.rlp.de/themen/wissenschaft/studieren-in-rheinland-pfalz/hochschulzugang> (letzter Zugriff am 17.06.24).