

Stellungnahme

des Hochschullehrerbundes – Landesverband Hessen **h1b**Hessen

zum Referentenentwurf eines Gesetzes

zur Neuregelung und Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften und zur Anpassung weiterer Rechtsvorschriften

Stand: 24. Mai 2021

Als Interessenvertretung der Professorinnen und Professoren der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen) nimmt der **h1b**Hessen Stellung zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuregelung und Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften und zur Anpassung weiterer Rechtsvorschriften, insbesondere zur Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes.

Der Entwurf des Gesetzes vom 17.05.2021 bezieht sich im Wesentlichen auf die Novellierung des HHG und folgend auf Anpassungen verknüpfter Gesetze. In der Novellierung des HHG (Artikel 1) erkennt der **h1b**Hessen z. T. positive Ansätze zur Entwicklung der Hochschulen für angewandte Wissenschaften und deren Aufgaben in der wissenschaftsbezogenen Ausbildung und Forschung: Beispielsweise wird durch die Novellierung die Möglichkeit eines unbefristeten Promotionsrechts eröffnet oder die bisher durch Verordnung geregelten Möglichkeiten zu elektronischen Fernprüfungen werden legitimiert. Im Grundsatz werden die Bestrebungen der Landesregierung zur Entwicklung der HAW begrüßt und unterstützt. Allerdings sieht der **h1b**Hessen in Teilaspekten erhebliche Verbesserungspotenziale und –notwendigkeiten. Diese betreffen sowohl institutionelle, aufgabenbezogene, wissenschaftszentrierte als auch beschäftigungsbezogene Aspekte.

Die über mehrere Novellierungsstufen zu beobachtende Festlegung institutioneller Differenzierung einzelner Hochschulen und deren gesetzlich-individueller Verankerung trägt zu einer zunehmend unübersichtlichen Gesetzeslage und zu einer formalen Ausweitung spezifischer Gesetzesinhalte bei. Dies erhöht in erheblichem Maße die redaktionell-formale Komplexität ohne das die Betriebsfähigkeit der Hochschulen an sich verbessert wird. Eine Begründung seitens des Wissenschaftsbetriebes ist nicht gegeben.

Bezogen auf Aufgaben, Zielsetzung, Betrieb und insbesondere personalbezogene Aspekte sieht der **h1b**Hessen folgende Aspekte:

- **Erfolgsorientierung des Studiums (u. a. §3 (6), §15 (2))**
Hier wird jeweils nicht auf die Anforderungen seitens Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft an das Qualifizierungsniveau von Studiengängen eingegangen. Die entsprechenden Hinweise „...Hochschulen wirken darauf hin, dass ein möglichst hoher Anteil der Studierenden das Studium ... erfolgreich abschließt. ...“ ohne Bezugnahme auf entsprechende Maßstäbe konterkarieren grundlegende Ansätze des Qualitätsgedankens, die an anderer Stelle (QSL-Mittel) angeführt sind.
Um die Qualität eines Studienabschlusses als zentrale Bedingung zu berücksichtigen werden daher **ergänzende Formulierungen, wie „... Maßgabe eines erfolgreichen Studiums ist hierbei das Qualifizierungsniveau und Kompetenzprofil eines Studiengangs. Diese sind u. a. an den Erfordernissen seitens Gesellschaft und Sozialindividuen,**

Wirtschaft und Industrie sowie Wissenschaft, Erkenntnisgewinnung und Technologieentwicklung orientiert....“ vorgeschlagen.

- **Studienerfolg und Personal**

Das Lehrpersonal, insbesondere an den hessischen HAW hat ein umfassendes Interesse, die anvertrauten Studierenden im Sinne einer qualitätsorientierten akademischen Ausbildung zu betreuen und ihnen mit inhaltlich-didaktischen Lehrmethoden die entsprechenden Kompetenzen zu vermitteln. Hierzu sind „...gute Beschäftigungsbedingungen...“, wie in §3 (7) aufgeführt, notwendig und durch „...die Hochschulen...“ sicherzustellen.

Die Hochschulen unterliegen hierbei allerdings den einschränkenden Maßgaben des HHG sowie entsprechender Verordnungen. So werden explizit und implizit die Aufgaben von ProfessorInnen (u. a. §23, §25, §67) ausgeweitet, ohne dass sich dies bspw. in einer Anpassung des Lehrdeputats, der Schaffung individueller Arbeitskapazitäten oder personeller Unterstützung wie an Universitäten (personenbezogene Sekretariate, ...) abbildet. Auch wird nicht beachtet, dass bei Einführung elektronischer Fernprüfungen (§23) bei gleichbleibender Anzahl von Prüflingen zusätzliche Prüfungstermine sowie erheblicher Mehraufwand für die Erstellung zusätzlicher bzw. anders zu konzipierender (elektronisch versus Präsenz-) Prüfungsaufgaben notwendig sind.

Derartige Widersprüche sind durch Anpassung von Fakten und Tatbeständen in Verbindung mit der Novellierung umfassend zu lösen, da nur hierdurch die Qualität der akademischen Ausbildung und der Studienerfolg sichergestellt werden kann.

In diesem Zusammenhang ist auch Nachbesserungsbedarf insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung von Chancengleichheit in Verbindung mit elektronischen Fernprüfungen (§23) festzustellen. Konkrete Maßnahmen zur Berücksichtigung von Unterschieden der Prüfungsbedingungen, bspw. räumlich (Hochschule oder zu Hause), Aufsicht (Präsenz, Videokamera, OpenBook, ...) oder Art der Prüfungsleistung (handschriftlich, digital, ...) sind bislang nicht benannt. Die Basis der Freiwilligkeit stellt die Chancengleichheit zur Disposition der zu Prüfenden. Die besondere Betonung der Chancengleichheit (Sollen) heißt nicht, dass auch eine praktische Umsetzung erfolgt/erfolgen kann (Sein).

Hier schlägt der hlbHessen entsprechende Konkretisierung, Entwicklung entsprechender Maßnahmen sowie ergebnisoffene Evaluierung vor.

- **Entwicklungsplanung (§9), Finanzierung der Hochschulen (§10)**

Die Ausführungen zur Entwicklungsplanung der Hochschulen sind nach wie vor durch sehr weit auslegbare und interpretierbare Formulierungen gekennzeichnet. Bspw. sind die zunehmenden Aufgaben von ProfessorInnen, die Entwicklung der HAW zu forschenden Hochschulen, der Anstieg von Studierendenzahlen und Leistungsumfang, etc. lediglich im Hinblick auf die Verpflichtungen der Hochschulen (Zielvereinbarungen) ausgeführt. Eine entsprechende **(Selbst-) Verpflichtung des Ministeriums, bspw. „Sicherstellung einer leistungsgerechten und auskömmlichen Finanzierung“** fehlt. Im Sinne eines kooperativen und wertschätzenden Umgangs sowie um die Planungssicherheit an Hochschulen graduell auch im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen zu verbessern, schlägt der hlbHessen daher **eine entsprechende Anpassung** vor.

Die Aussage in §10 (1), Satz 1 schreibt die drastische Unterfinanzierung der Hochschulen weiter fest und berücksichtigt „... die Leistungen und die Entwicklungen sowie die hierfür erforderlichen Investitionen der Hochschulen ...“ nicht.

Nach wie vor erfordert die hohe Zahl der Studierenden und die niedrig gebliebene Zahl der ProfessorInnen an den hessischen HAW erheblich höhere Mittel für eine adäquate Lehre,

Studierendenbetreuung und angewandte Forschung. In der Betreuungsrelation liegt Hessen im Bundesvergleich nach wie vor auf einem der letzten Plätze, sie ist ca. doppelt so hoch wie in anderen Bundesländern. Dort ist/wird sie noch weiter verbessert, indem bspw. zusätzlich in großer Zahl Professuren installiert werden (Bayern) oder das Lehrdeputat (Sachsen-Anhalt) niedriger ist.

In der Zielsetzung „Studienerfolg“ sieht der **h1b**Hessen folgenden Formulierungsvorschlag: **„Die Höhe der Mittel ermöglicht in auskömmlicher Weise die Bewältigung der Aufgaben der Hochschulen insbesondere in Studium, Lehre, Forschung und Entwicklung. Die auskömmliche Finanzierung bezieht sich in Studium und Lehre insbesondere auf eine Verbesserung der Studienerfolgsquote unter Beachtung eines adäquaten Qualifizierungsniveaus (s. §15).“**

Die mangelhafte Finanzierung der Hochschulen wird implizit auch in §16 (2) verdeutlicht. Dort ist die zweckgebundene Verwendung der sog. QSL-Mittel „...zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre...“ festgehalten. Allerdings beinhaltet die Zweckgebundenheit „... insbesondere die Sicherstellung des Lehrangebots ...“. Eine Sicherstellung ist allerdings keine Verbesserung und die Finanzierung der Sicherstellung der Hochschulaufgaben ist Bestandteil des Grundbudgets.

Als Zweck der QSL-Mittel sind daher u. a. zu nennen: Erhöhung der Erfolgsquote, Verbesserung der Betreuung und Beratung, Entwicklung und Umsetzung qualifizierungsverbessernder Lehr-/Lernmethoden oder Anpassung des Qualifizierungsprofils an wissenschaftliche, technologische, gesellschaftliche, ... Entwicklungen. In den entsprechenden Kommissionen (zentral: Senat; dezentral: Fachbereichsrat) ist die Vertretung der entsprechenden Leitungen (Präsidium; Dekanat) nicht „... mindestens als beratendes Mitglied ...“ vorzusehen, sondern als „... beratendes Mitglied...“.

- Diversität, Anti-Diskriminierung und Förderung

Der **h1b**Hessen unterstützt ausdrücklich alle Bestrebung zur Gleichbehandlung aller Personen. Entsprechendes, wertschätzendes Verhalten wird als selbstverständlich erachtet. Redaktionell wird hier in §6 Verbesserungspotenzial erkannt, da entsprechende Formulierungen z. T. nicht den Anspruch von Diversität erfüllen (bspw. §6 (3)).

Die Regelung in §25 (4) ist in der Zielsetzung aus Sicht des **h1b**Hessen zwar nachvollziehbar, schafft allerdings implizit durch die spezifische Festlegung einer konkreten Maßnahme Ungleichbehandlungstatbestände gegenüber anderen Personengruppen. Bspw. sind nach §25 (3) für andere Personengruppen „Regelungen über den Nachteilsausgleich zu berücksichtigen“. Die Festlegung einer isolierten Maßnahme „Ersatztermin“ führt zudem zu Unpraktikabilitäten in der Prüfungs- und Veranstaltungsorganisation sowie zu wiederum deutlich erhöhten individuellem Aufwand (s.o.). Die bislang geübte Praxis an den hessischen HAW, bei der Festlegung von Prüfungszeiträumen und –terminen entsprechende Erfordernisse und Bedingungen (bspw. Feiertage, ...) bereits in der Planung zu berücksichtigen, wurde offenbar wenig wahrgenommen. Somit schlägt der **h1b**Hessen eine zielorientierte Formulierung analog zu §25 (3) vor.

- Personal

Die vom **h1b**Hessen angeregten Verbesserungen zum Ausbau des wiss. Mittelbaus, der in ersten Maßnahmen, wenn auch in erheblich zu geringem Maße, im Hochschulpakt Eingang gefunden hat, bilden sich in der HHG-Novelle nicht ab bzw. sind Widersprüche festzustellen. So wird in §72 (4) gefordert, dass wiss. MitarbeiterInnen „...qualifiziert promoviert...“ sein sollen. Für die Anstellung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist „...regelmäßig eine

qualifizierte Promotion erforderlich.“. Hier sind die Verhältnisse für das wiss. Personal in Lehr- und Forschungslaboren an den hessischen HAW nicht abgebildet und auch die Chancen und Möglichkeiten zur Personalentwicklung oder -qualifizierung, die in einem Ausbau des wiss. Mittelbaus seitens des **hlb** bereits in 2017 formuliert wurden, sind nicht berücksichtigt. Gleichwohl sind in §72 (1) genau die Aufgaben beschrieben, die wiss. MitarbeiterInnen an hessischen HAW erfolgreich und mit viel Engagement seit Jahrzehnten durchführen. Zudem ergibt sich ein direkter Widerspruch in Bezug zu §37 (3), in dem die Gruppen zu Gremienwahlen definiert sind: Dort sind unter Gruppe 3 wiss. MitarbeiterInnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und studentische Hilfskräfte (befristet) aufgeführt. In Gruppe 4 sind technisch-administrative MitarbeiterInnen benannt. Die (nicht promovierten) wiss. MitarbeiterInnen in Lehr- und Forschungslaboren der hessischen HAW finden sich in keiner Gruppe. Auch in der Festlegung der Senatsmitglieder (§42 (5)) ist unter 3. ein wissenschaftliches Mitglied benannt. Dies ist aus Gründen der Ziele und des Zwecks von Hochschulen (Ausbildung, Lehre, Forschung) zumindest auf die Anzahl der unter 4. genannten administrativ-technischen Mitglieder zu erhöhen. Zudem ist auch hier festzuhalten, dass an hessischen HAW die wiss. MitarbeiterInnen in der Regel (noch) nicht promoviert sind.

Daher schlägt der hlbHessen vor, §72 entsprechend abzuändern und Perspektiven im Sinne Personalentwicklung und Qualifizierungsstellen für nicht promovierte wiss. MitarbeiterInnen zu eröffnen. So könnte insbesondere auch die Wertschätzung gegenüber den wiss. MitarbeiterInnen an HAW verdeutlicht werden.

Die Schaffung einer neuen Personalkategorie „DozentIn“ als Teilgruppe wiss. MitarbeiterInnen wird für nicht notwendig oder sinnvoll erachtet. Bereits nach aktueller Lage übernehmen wiss. MitarbeiterInnen an HAW, auch im Angestelltenverhältnis, umfangreiche Aufgaben in Lehre, Studierendenbetreuung oder anwendungsbezogener Forschung. Eine Verbeamtung ausgewählter Personen mit ansonsten gleichen Tätigkeits- oder Kompetenzprofilen führt nicht zu neuen inhaltlichen Möglichkeiten würde allerdings die kollegiale Arbeitsatmosphäre an HAW in erheblichem Maße stören. Innerhalb der Hochschulen würde ggf. der Eindruck entstehen, dass mit den DozentInnen eine „Professur - light“ geschaffen würde. Entwicklungsmöglichkeiten an HAW sind in diesem Zusammenhang unklar, weil bspw. von entsprechenden Personen keine berufliche Praxiserfahrung verlangt wird, sie also auf keinen Fall in Berufungsverfahren für Professuren berücksichtigt werden könnten. Dies würde über eine längere Beschäftigungsdauer zu Demotivierung mangels Karriereperspektiven führen, zumal ein Wechsel in Wirtschaftsunternehmen oder außer-hochschulische Institutionen nach einigen Jahren an einer Hochschule in der Realität kaum Chancen auf Umsetzung hätte.

In Zusammenhang mit Wahl, ... der Präsidentin oder des Präsidenten wurden §45 (3) dahingehend geändert, dass „ ... die Hochschule ...“ Kompetenzen, wie beispielsweise die Begründung eines Beamtenverhältnisses auf Zeit, übernimmt. **Unklar ist, wer mit „Hochschule“ gemeint, also bspw. ernennende Person der Präsidentin oder des Präsidenten ist und ob die entsprechende Kompetenz auch ohne das Ministerium als Dienstherrin wahrgenommen werden kann („oder“).**

- Professorinnen und Professoren
Implizit (s. §23; §67 (1); (1) 3.) und explizit (s. §23; §67 (1) 5.) sind die Dienstaufgaben für Professorinnen und Professoren in Art und Umfang in den letzten Jahren, unabhängig von der zudem sehr deutlich gestiegenen Studierendenzahlen, erheblich ausgeweitet worden. Eine Anpassung des Deputats erfolgte nicht. Dies steht in eklatantem Widerspruch zu §76

„...Bei der Festlegung der Lehrverpflichtung sind die Beanspruchung durch sonstige dienstliche Aufgaben sowie der unterschiedliche Zeitaufwand ... zu berücksichtigen. ...“.

Dies und die im Bundesvergleich sehr schlechte Betreuungsrelation von hauptamtlichen Lehrenden zu Studierenden in Hessen verdeutlicht den erheblichen Verbesserungsbedarf durch Reduktion des Deputats, Schaffung weiterer Professuren, analog zu Bayern, Bereitstellung personeller Ressourcen (wiss. Mittelbau, persönliches Sekretariat) und nachhaltige Schaffung der notwendigen Infrastruktur. Hier sieht der h/b Hessen erhebliche Risiken, dass Hessen national und international in Ausbildungsqualität, Qualifizierungsniveau und Zahl von Fachkräften, Ausbau neuer und dringlicher Themenfelder (Digitalisierung, KI, Klima und Nachhaltigkeit, neue Technologien, ...) endgültig den Anschluss verliert, insbesondere im Bereich des praxisnahen Wissenschaftsbetriebes der HAW.

Die Einstellungs- und Arbeitsbedingungen für neue ProfessorInnen sind im bundesvergleich in Hessen vglw. schlecht. Dies resultiert bspw. darin, dass Berufungsverfahren auf Grund fehlender oder sehr niedriger Anzahl von Bewerbungen oder wegen Bewerbungen mit nicht passenden Kompetenzprofilen oder –niveaus z. T. mehrfach durchgeführt werden müssen. **Ein Beispiel für negative Bedingungen im Hinblick auf eine verbesserte Interessenslage kompetenter Fachkräfte ist die Verbeamtung auf Probe für 3 Jahre. Hier ist der Standard im Bundesvergleich eine 1-jährige Probedauer oder die direkte Verbeamtung der geeigneten KandidatInnen.**

Gleichzeitig mit der Zunahme von Dienstaufgaben werden die Möglichkeiten zur Wahrnehmung der Dienstaufgabe Forschung einseitig zu Lasten von ProfessorInnen eingeschränkt (§75 (4)). Obwohl durch zunehmende Belastung der ProfessorInnen eine wechselseitige Vertretung nahezu unmöglich gemacht ist, wird bei Beantragung eines (Forschungs-) Freisemesters die Sicherstellung des Lehrbetriebs einseitig auf die jeweiligen Antragsteller abgewälzt. **Hier ist eine Regelung dahingehend zu konkretisieren, dass „... jeder/m ProfessorIn nach 7 Semester Lehrtätigkeit ein (Forschungs-) Freisemester zusteht. Der Lehrbetrieb ist durch die Bereitstellung ausreichender Kapazitäten an der jeweiligen Hochschule im Rahmen der Entwicklungsplanung sichergestellt. ...“**

Der in §71 dargestellte Ansatz der Tandem-Professur für HAW ist hierbei zwar im Grundansatz bedenkenswert, allerdings gerade im Hinblick auf ein Ziel, „hervorragende Köpfe“ zu gewinnen nicht zielführend oder praktikabel. Eine vertraglich vereinbarte „3-jährige Praxisphase“ (50%) erfüllt in Kompetenzumfang, -profil und -tiefe bei weitem nicht Erfahrungen der Berufspraxis, die Bewerberinnen und Bewerber in bisherigen Berufungsverfahren voreweisen konnten und die auch gefordert werden. Durch die Stellenaufteilung in der Praxisphase ist zudem perspektivisch von einem nochmals erheblich geringeren Umfang an berufspraktisch-wissenschaftlicher Erfahrung auszugehen. In der praktischen Umsetzung wird diese Situation noch verschärft, da den KandidatInnen in den jeweiligen Unternehmen Zugang zu Innovationen oder disruptiven Entwicklungen, Karriereentwicklungsprozesse, inhaltlich-berufliche Entwicklungen oder Umorientierungen, Erfahrung zu externen Partnern oder Internationalisierung, Übernahme von personeller, budgetärer oder projektbezogener Verantwortung, ... vorenthalten werden, da diese nur zu 50% im Unternehmen tätig sind und zudem vereinbart ist, dass nach spätestens 4 Jahren das Unternehmen verlassen wird. Derartige Erfahrungen und Kompetenzen sind im Grundsatz profildbildende Elemente in Lehre und anwendungsbezogener Forschung an HAW. Somit konterkariert eine Tandem-Professur gem. §71 die spezifische Besonderheit der HAW. **Alternativ schlägt der h/b-Hessen vor, die Rahmenbedingungen für neue ProfessorInnen zu verbessern, bspw.**

Anpassung des Deputats, Aufbau eines wiss. Mittelbaus, angemessene Anrechnung beruflicher Praxis in der W-Besoldung. Ergänzend könnte durch eine alternative Form der Tandem-Professur ein erweiterter Anreiz geschaffen werden: Bestandteil wäre ein „Einstiegs-Forschungsprojekt“, der jeweiligen Person in Kooperation mit dem vorherigen Unternehmen, ggf. unter dessen Beteiligung. Ein solches Projekt würde bspw. über einen Zeitraum von 3 Jahren mit Zwischenevaluationen gefördert und die Person würde an der jeweiligen HAW durch eine erfahrene Person mentoriert. Durch diese alternative Tandem-Professur würde die Innovationsfähigkeit an der Hochschule gefördert, die Vernetzung mit Arbeitgebern aus Wirtschaft oder Gesellschaft gestärkt und neue ProfessorInnen würden in ihrem Übergang in die Hochschule unterstützend begleitet.

- **Hochschulselbstverwaltung**

Professorinnen und Professoren nehmen an den hessischen HAW in unterschiedlichsten Funktionen engagiert ihre Rechte und Pflichten im Rahmen der hochschulischen Selbstverwaltung wahr. Gleichwohl ist die Belastung in diesen sowie in anderen dienstlichen Aufgabenbereichen (Lehre, Studierendenbetreuung, Forschung, ...) kontinuierlich gewachsen und wächst gemäß des vorliegenden Novellentwurfs weiter. In der Regelung der Arbeitsbelastung (Deputat) bildet sich dies bislang in Hessen in keinster Weise ab. Daher weist der **hlb**Hessen darauf hin, dass §38 (1) erweitert wird:

„... der Selbstverwaltung mitzuwirken. **Das Engagement in der Selbstverwaltung wird in angemessener Weise in der Wahrnehmung anderer Dienstaufgaben, bspw. durch Anpassung des Lehrdeputats, berücksichtigt. Haftungsbezogene Folgen im Rahmen der Mitwirkung in der Selbstverwaltung werden für die jeweiligen Mitglieder der Hochschulen ausgeschlossen. Die Übernahme einer Funktion in der Selbstverwaltung kann abgelehnt werden, wenn eine angemessene Reduktion anderer Dienstaufgaben nicht erfolgt oder wenn ein wichtiger Grund vorliegt. ...**“

Das neu im Novellen-Entwurf eingeführte Gremium der Hochschulversammlung wird im Grundsatz positiv bewertet, wenn Voraussetzungen zur paritätischen Beteiligung der verschiedenen Vertretungen und Hochschulgruppen erfüllt werden. Insofern **sind aus den entsprechenden Gruppen paritätisch Mitglieder, die nicht Mitglieder der in §41 (2) benannten Gremien sind, durch gruppenspezifische Wahlen für jeweils eine Amtszeit zu wählen. Der Anteil dieser gewählten Hochschulmitglieder soll mindesten 30% der Mitglieder der Hochschulversammlung betragen.** Um die Transparenz zu erhöhen und so die Motivation aller Hochschulmitglieder zur Entwicklung der Hochschulen **sind die Beratungsergebnisse / -beschlüsse der Hochschulversammlung in der Hochschule zu veröffentlichen und dem zuständigen Ministerium für Zwecke der Entwicklungsplanung und Zielvereinbarung zur Verfügung zu stellen.**

Analog ist die demokratische Basis der Hochschulen durch die Gremien, insbesondere dem **Senat (§42)**, zu stärken. Hier sollten in **(7) – (9) „Stellungnahme“ durch „Zustimmung“** ersetzt werden.

Insgesamt sieht der **hlb**Hessen im vorliegenden Novellierungsentwurf:

- eine in Details eher „evolutionäre“ Entwicklung des HHG, welche die Herausforderungen der näheren und mittleren Zukunft, bspw. neue Kommunikations-, Lehr- oder Informationstechnologien, Klimawandlung und globale Prozesse, gesellschaftliche Wandlung und Migration, ... nur unzureichend abbildet.

Hier könnte, nach 50 Jahren Fachhochschulen/HAW, eine innovative Neugestaltung eines HHG die zukünftigen Herausforderungen nachhaltiger abbilden und berücksichtigen

- wiederum eine Ausweitung der Dienstaufgaben für ProfessorInnen ohne dass dies in den Arbeitsbedingungen oder dem Lehrdeputat berücksichtigt wird.
Die seit längerem zu beobachtende Verschlechterung von Studierendenbetreuung, Kompetenzvermittlung, Arbeitsbedingungen, ... wird mit dem vorliegenden Entwurf fortgeschrieben
- unzureichende Ansätze (Tandem-Professur, DozentInnen, ...) zur nachhaltigen und ausreichend umfassenden Gewinnung von geeigneten Fachkräften für Professuren. Basis sind kostengünstige Ansätze ohne adäquate Lehr- und Forschungsbedingungen an den HAW zu schaffen.
- nahezu keine Ansätze, um die Studienbedingungen nachhaltig zu verbessern und somit eine im internationalen Wettbewerb adäquate Studienqualität sicherzustellen. Die Strategie der vergangenen Jahre, die Studierendenzahlen an den hessischen HAW drastisch zu erhöhen ohne die Bedingungen entsprechend anzupassen wird auf Grund der exponentiellen Zusammenhänge im Weiteren immer schneller zu einer Abnahme der Ausbildungsqualität, der Kompetenzen der AbsolventInnen und letztlich zu Wettbewerbsnachteilen des Landes führen.

Der **hlb**Hessen ist überzeugt, dass die Berücksichtigung der aufgeführten Aspekte und Vorschläge bei der aktuellen Anpassung des Hessischen Hochschulgesetzes die negativen Entwicklungen und Tendenzen vermeidet und zukunftsorientierte Möglichkeiten eröffnet werden. Hier werden noch Chancen gesehen, sowohl in der akademischen Ausbildung, als auch in der anwendungsorientierten Forschung und Entwicklung innovative und nachhaltig wirkende Perspektiven zu schaffen. Nur so kann sich das Land Hessen zu einem führenden Bundesland und zu einer international führenden Region im Wissenschaftsbetrieb entwickeln.

Ansprechpartner:

Ulla Cramer, Länderreferentin, Ginsterweg 11, 67434 Neustadt an der Weinstraße, Telefon: 06321 3995903, E-Mail: ullacramer@t-online.de

Dr. Karla Neschke, stellvertretende Geschäftsführerin **hlb** Bundesvereinigung, Postfach 20 14 48, 53144 Bonn, Telefon: 0228 555256-0, E-Mail: hlb@hlb.de

Der Hochschullehrerbund – Landesverband Hessen **hlb**Hessen – ist der Berufsverband der Professorinnen und Professoren an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen) in Hessen. Er hat zurzeit über 520 Mitglieder. Seine Aufgabe ist es, das Profil dieser Hochschulart, die Wissenschaft und Praxis miteinander verbindet, in der Öffentlichkeit darzustellen. Der **hlb** fördert die Kommunikation zwischen den Lehrenden und Forschenden, den Unternehmen in der freien Wirtschaft und den Arbeitgebern in der öffentlichen Verwaltung.

Der Landesverband Hessen ist Mitglied der Bundesvereinigung des Hochschullehrerbunds mit bundesweit rund 6.500 Mitgliedern. Die Bundesvereinigung berät die Mitglieder in allen Fragen der Ausübung des Hochschullehrerberufs. Sie gibt zweimonatlich das Periodikum „Die Neue Hochschule“ heraus, die einzige Fachzeitschrift für ausschließlich fachhochschulspezifische Themen.