

**Ausschussdrucksache**

(04.09.19)

**Inhalt:**

Schreiben der Personalräte Universität Rostock vom 03.09.2019

hier:

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur  
Änderung des Hochschulrechts  
- Drucksache 7/3556 -**



Landtag Mecklenburg-Vorpommern  
Ausschuss für Bildung, Wissenschaft und Kultur  
Herrn Vorsitzenden Jörg Kröger, MdL  
Lennéstraße 1  
19053 Schwerin

03.09.2019

## Stellungnahme zum Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur Änderung des Hochschulrechts

Sehr geehrter Herr Kröger, sehr geehrte Damen und Herren,

zuerst möchten wir uns für Möglichkeit einer schriftlichen Stellungnahme im Vorfeld der Anhörung am 23.9.19 bedanken.  
Anbei sind Kommentare zu den Fragen eingefügt, die für den Personalrat von besonderer Relevanz sind.

### *Allgemeines*

1. *Wie schätzen Sie den Gesetzentwurf der Landesregierung grundsätzlich ein? Wo sehen Sie positive und wo hemmende Regelungen für die Entwicklung attraktiver und wettbewerbsfähiger Hochschulen im Land? Welche konkreten Änderungsvorschläge können Sie unterbreiten?*

In dem Entwurf finden sich gute Ansätze sowohl zur Abdeckung von Zukunftsthemen wie z.B. Digitalisierung und Internationalisierung als auch zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Hilfskräften und Promovierenden sowie insbesondere des wissenschaftlichen Mittelbaus an den Hochschulen.

Der Mittelbau an den Hochschulen wurde im Zuge von Stelleneinsparungen sowie Umstrukturierungen personell stark reduziert, obwohl sich die Prognose der stark abnehmenden Studierendenzahlen als Begründung bzgl. den Stelleneinsparungen nicht bewahrheitete. Die Stellenreduzierung erfolgte bei gleichzeitiger Zunahme der Arbeitsbelastungen beispielsweise durch die Bologna-Reform im Lehrbereich und durch einen erhöhten Verwaltungsaufwand beim Beschaffungswesen in Projekten sowie zusätzliche Aufgaben aufgrund von Digitalisierung, Internationalisierung, Gleichstellung sowie DS-GVO-Anforderungen.

**Es liegt in der Verantwortung der Regierung und der Landtagsabgeordneten die finanzielle und personelle Ausstattung der Hochschulen im wissenschaftlichen und**

**nichtwissenschaftlichen Bereich an die vorhandenen und neu hinzukommenden Aufgaben anzupassen.**

Nach Auffassung der Personalräte sollte als Ziel der Hochschulausbildung, neben den in § 3 aufgeführten Aufgaben der Hochschulen, die Befähigung der Studierenden zum kritischen Denken und zur Reflexion aufgenommen werden. Dem reinen ‚Wissenskonsum‘, welcher z.B. durch Regelungen der Bologna-Reform befördert wurde, gilt es entgegenzuwirken, denn „einen jungen Menschen zu unterrichten heißt nicht, einen Eimer zu füllen, sondern ein Feuer zu entfachen“ (Aristoteles).

Durch eine zunehmende Regulierung auch im Forschungsbereich (z.B. Drittmittelbefristungsregelungen, aufwändigeres Beschaffungswesen, ...) werden kreative und innovative Entfaltungsmöglichkeiten ebenfalls immer mehr eingeschränkt. Zudem geht wichtiges Know-how oftmals nach Auslaufen des jeweiligen befristeten Arbeitsvertrages verloren.

Sinnvoll wäre den Forschenden und Lehrenden mehr zu vertrauen statt sie engmaschig zu kontrollieren, und gemeinsame Ziele durch einen besseren informellen sowie persönlichen Austausch zwischen Politik und Hochschulen voranzubringen.

**2. Welche Änderungen des Referentenentwurfs, die in der 1. Fassung der Gesetzesnovelle verändert oder zurückgenommen wurden, waren sinnvoll bzw. wären ausbaufähig gewesen?**

Bezüglich den bisher eingefügten Änderungen beschränken wir uns auf die Auflistung der Vorschläge der PR der UR vom 29.11.18.

Als positiv ist anzusehen, dass:

- § 51 (4) geändert wurde, so dass PR-Mitglieder auch in Gremien kandidieren und mitarbeiten können. Für sie gelten dann die gleichen Befangenheitsregelungen wie für andere Gremienmitglieder auch.
- in § 66 (3) die Qualifizierungsbefristung nach WissZeitVG § 2 Absatz 1 sowie i.d.R. mindestens drei Jahre Erstvertragsdauer eingefügt wurden.

Als verbesserungsmöglich ist anzumerken, dass

- in § 3 die Universität nicht als Ausbildungsbetrieb tätig werden kann. Damit wird die Chance vergeben, den eigenen Nachwuchs im für Forschung und Lehre sehr wichtigen wissenschaftsunterstützenden Bereich auszubilden und eine Bestenauslese bei „Über-Bedarf-Ausbildung“ zu ermöglichen.
- in § 16 (2) das Bekenntnis zur „echten“ Flexibilisierung des Stellenplans fehlt, wodurch schnell und möglichst unbürokratisch auf Bedarfsänderungen reagiert werden könnte.
- in § 44 (2) eine Qualifizierungsvereinbarung mit verbindlichen Mindeststandards verpflichtend sein sollte, um die Qualität in der Betreuung zu verbessern.
- in § 44 (4) eine explizite Regelung zur Interessensvertretung der Promovierenden fehlt. Dies könnte z.B. durch eine Zuständigkeit des Wissenschaftlichen Personalrates (WPR) auch für die Promovierenden erreicht werden.
- in § 66 (4) & (5) die Möglichkeit der Verbeamtung wieder gestrichen werden sollte, wie im Kommentar zum Fragenkomplex „Personal und Stellenbesetzungen“ genauer dargelegt ist.

- im § 68 (3) **PersVG MV** die Mitbestimmung des WPR grundsätzlich und nicht nur „auf Antrag“ etabliert werden sollte.
- im § 76 (2) **PersVG MV** die Hinzunahme der Promovierenden in die Interessensvertretung des WPR vorgesehen werden sollte.

3. *Inwieweit sehen sich die Hochschulen in der Lage, mit den ihnen zugewiesenen Mitteln die ihnen gemäß Gesetzentwurf zugeschriebenen Aufgaben zu erfüllen?*

Verweis auf Kommentar zu Frage 1.

4. *Wie kann der vorliegende Gesetzentwurf die Hochschulen des Landes darin unterstützen, exzellente Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu gewinnen?*

Die in § 66 hinzugekommenen Verbeamtungsmöglichkeiten sind nicht der richtige Weg. Verbesserungsmöglichkeiten liegen v.a. im Überdenken der Anwendung der Befristungsregelungen und Beschäftigungsmöglichkeiten im Drittmittelbereich, welche derzeit kaum Berufsperspektiven an der UR ermöglichen; siehe auch Kommentar zu Frage 1.

5. *Welche Maßnahmen kann das Land Mecklenburg-Vorpommern Ihrer Meinung nach im Wettbewerb um die Professoren des Landes ergreifen?*

6. *Zukünftig soll auch die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Bezug auf den nichtakademischen Arbeitsmarkt eine Aufgabe der Hochschulen sein. Wie praktikabel ist diese Aufgabe im akademischen Betrieb, welchen Mehraufwand an Personal könnte sie bedeuten und welche Modelle wären anzustreben, um diese Aufgabe zu meistern?*

Der Aufgabe, die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch in Bezug auf den nichtakademischen Arbeitsmarkt zu unterstützen, könnte die Universität nur mit entsprechend erhöhtem Personalschlüssel nachkommen.

Eine effiziente Möglichkeit ohne größeren Aufwand könnte jedoch die Etablierung von Praktika in außeruniversitären Arbeitsgebieten während des Studiums als auch während der Promotions- bzw. der Post-Doc-Zeit sein.

Zudem sollte Wert auf die Vermittlung von fachübergreifenden Kompetenzen, wie beispielsweise Führungskompetenzen, Grundlagen im Arbeitsrecht oder der Einblick in das Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht, gelegt werden.

7. *Inwieweit trägt nach Ihrer Ansicht der Entwurf zur angestrebten Qualitätssicherung in der Wissenschaft sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus bei?*

Die Qualitätssicherung beim Thema „Gute wissenschaftliche Praxis“ (§ 51 (2)) bedarf einer konkreteren Regelung. Es sollte explizit auf die Europäische Charta für Forscher und die Vorschläge der DFG zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis Bezug genommen werden. Zur Verbesserung der Mittelbau-Arbeitsbedingungen siehe vorhergehende Kommentare.

8. *Ist Ihrer Auffassung nach die Errichtung einer Tenure-Track-Professur an den Universitäten des Landes sinnvoll?*
9. *Ist eine Ergänzung des § 3 Abs. 1 LHG in Bezug auf die explizite Betonung des friedlichen und friedensfördernden Charakters von Lehre und Forschung wünschenswert?*
10. ***Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht denkbar, um eine Ungleichbehandlung von Drittmittel- und Landesmittelstellen zu verhindern?***

Die Qualifizierungsbefristung nach WissZeitVG § 2 Absatz 1 und als Erstvertrag 3-Jahres-Verträge sobald eine Qualifizierung angestrebt wird, sollten auch bei Drittmittelbefristungen ermöglicht werden, damit der Abschluss einer Promotion z.B. auch bei Geburt eines Kindes sowie bei Elternzeit während der Promotionszeit möglich ist.

Da nicht alle Drittmittelgeber, außer z.B. die DFG, entsprechende Regelungen etabliert haben, sollten haushaltsrechtliche Rahmenbedingungen durch den Gesetzgeber geschaffen und universitätsintern übergangsweise die entsprechende Finanzierung organisiert werden, bis alle Drittmittelgeber solche Regelungen aufgenommen haben.

**Wenn die Qualifikationszeit abgeschlossen ist, sollte die Option der unbefristeten Beschäftigung für Leistungsträger im Drittmittel-Bereich ermöglicht werden, um entsprechendes Know-how an der Universität zu halten und eine Kontinuität auf hohem wissenschaftlichem Niveau zu sichern.**

11. *Welche Regelungen im Gesetzentwurf zur Änderung des Hochschulrechts könnten gegen das Prinzip der Hochschulautonomie verstoßen?*

#### **Akkreditierung**

1. *Wie kann trotz der im Gesetzentwurf vorgesehenen Akkreditierungspflicht aller Bachelor- und Masterstudiengänge die Einrichtung beziehungsweise Existenz kleinerer Studiengänge gesichert werden?*
2. *Wie beurteilen Sie die Umwandlung der Akkreditierungspflicht von einer Muss- in eine Soll-Regelung?*

#### **Gleichstellungsbeauftragte**

1. *Inwiefern lässt sich die im Gesetzentwurf vorgesehene vollständige Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren bisherigen dienstlichen Tätigkeiten an der Hochschule mit einer weiteren wissenschaftlichen Laufbahn dieser Personen vereinbaren?*
2. *Wie lässt sich der Ausschluss von Männern aus dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit dem nicht nur auf Frauenförderung beschränkten Aufgabengebiet vereinbaren?*

#### **Hochschulentwicklungsplanung**

1. ***Wie bewerten Sie den mit der Novellierung des LHG M-V neu geregelten Prozess der Landeshochschulentwicklungsplanung?***
2. ***Wie würden Sie die Erfahrungen Ihrer Hochschule mit der Hochschulentwicklungsplanung und der Einbindung in die Hochschulentwicklung für den Zeitraum 2021 bis 2025 einschätzen, die bereits im Vorgriff auf die Novelle begonnen wurde?***
3. ***Ist die Neufassung von §15 als ein Eingriff in die Hochschulautonomie zu sehen und falls nötig - welche Änderungen würden sie in der Neufassung vornehmen?***

Kommentar zu den Fragen 1.bis 3.:

Hochschulautonomie kommt in der Neufassung des § 15 nicht vor. Das Ministerium erarbeitet die Eckwerte der Hochschulentwicklung, hört die Hochschulen dazu an, legt dem Landtag die Eckwerte vor, erlässt Zielvorgaben. Dieses Verfahren ist in der Durchführung konfliktfrei, § 15 Abs. 4 hat nur noch die irreführende Rolle eines demokratischen Deckmäntelchens. Die Festlegung von "Fächern" sowohl in den Eckwerten, als auch in den Zielvorgaben, ist strukturell geeignet die Wissenschaftsfreiheit zu beschränken. Vor dem Hintergrund einschlägiger Rechtsprechung dürfte die Regelung nicht verfassungskonform sein. Die Festlegung der fachlichen Ausrichtung wird im Rahmen der Wissenschaftsfreiheit als Aufgabe der Hochschule angesehen und muss im Einvernehmen mit der Hochschule erfolgen. Dazu sind auch die Gremien der Hochschulen in den Prozess einzubinden, weshalb wir die Beibehaltung des bisherigen Verfahrens zur Aufstellung des HEP, der Eckwerte und des Abschlusses der Zielvereinbarung dringend befürworten. Die Eckwerte sollen dabei nicht im „Benehmen“ sondern „mit dem Ziel einer Einigung“ abgestimmt werden.

### ***Internationalisierung***

1. ***Die Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns sind unerlässliche Impulsgeber für Forschung und Innovation und dabei maßgeblich von einem internationalisierungsaffinen Umfeld abhängig. Inwieweit wird nach Ihrer Ansicht der vorliegende Gesetzentwurf zur Änderung des Hochschulrechts den Internationalisierungszielen des Landes gerecht (z.B. durch die Aufhebung der Vorabquote für zulassungsbeschränkte Studiengänge)?***
2. ***Wie sollte sich das Land mit Blick auf die Internationalisierung aus Ihrer Sicht zukünftig aufstellen, um die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes weiter zu verbessern und die Anzahl von ausländischen Lehrenden und Studierenden zu erhöhen?***
3. ***Wie bewerten Sie den Vorstoß, die Vorabquote für ausländische Studierende in Studiengängen, deren Studienangebot in besonderer Weise auf ausländische Bewerberinnen und Bewerber ausgerichtet ist, aufzuheben?***
4. ***Wie beurteilen Sie die Abschaffung der Vorabquoten für ausländische Studierende?***

Kommentar zu den Fragen 1.bis 4.:

Die zunehmende internationale Ausrichtung in Forschung und Wirtschaft ist eine Tatsache. Publikationen sind vorwiegend auf Englisch verfasst, und auch die Fachsprache auf Tagungen ist zumeist Englisch. Internationalisierung bedeutet für Studierende und Beschäftigte an Hochschulen die Notwendigkeit, sich in der englischen Sprache über das Schulniveau hinaus weiterzubilden und auch kulturelle Besonderheiten in der Kommunikation verstehen zu lernen. Dies ist für die Teilnahme an internationalen Tagungen, für Forschungs- und Studiums-Aufenthalten im Ausland sowie für die Kommunikation mit Studierenden und Forschenden aus anderen Kulturbereichen an der UR unumgänglich. Auch das Verwaltungspersonal sollte in dieser Hinsicht geschult werden.

Für diese wichtige Aufgabe wäre die Bereitstellung von entsprechenden personellen Ressourcen notwendig.

Die Attraktivität eines Hochschul-/Wissenschaftsstandortes hängt auch von seiner internationalen Sichtbarkeit ab. Diese wiederum kann nur durch international beachtete Forschungsergebnisse erreicht werden.

Die Aufhebung der Vorabquote ist unerlässlich, um international ausgerichtete Studiengänge mit guter Auslastung betreiben zu können. Die vorgesehene Änderung des Hochschulzulassungsgesetzes ist diesbezüglich geeignet und ausreichend. In Studiengängen, die sich nicht von vornherein an ausländische Bewerber richten, sind Internationalisierung und der freie Zugang zu Bildung gegeneinander abzuwägen. Daher können in solchen Studiengängen Vorabquoten durchaus sinnvoll sein. Die Höhe der Quote könnte flexibler und fachabhängig festgelegt werden.

### ***Kooperation, Promotion***

*Inwiefern ist die Hochschulautonomie durch die im Gesetzentwurf vorgesehene Verpflichtung der Hochschulen zu kooperativen Promotionsverfahren mit den Fachhochschulen gesichert?*

- 1. Wie stellen sich Ihre Erfahrungen mit dem kooperativen Promotionsverfahren zwischen den Universitäten als Inhaber des Promotionsrechts und den Fachhochschulen dar?*
- 2. Inwieweit ist eine Kooperation zwischen den promotionsberechtigten Hochschulen des Landes und den Fachhochschulen sinnvoll und sehen Sie bei dem Aufbau der dazu nötigen Promotionsprogramme einen möglichen personellen Mehrbedarf?*
- 3. Wie beurteilen Sie aus Perspektive Ihrer Hochschule das Kooperationsgebot zwischen den einzelnen Hochschulen des Landes?*
- 4. Inwiefern ist die Hochschulautonomie gesichert, wenn durch den Gesetzentwurf Promotionsstellen als mindestens halbe Stellen festgeschrieben werden?***

Will man Nachwuchswissenschaftler für eine Karriere in der Wissenschaft motivieren, dann sind mindestens halbe Stellen zur ausreichenden Finanzierung des Lebensunterhaltes ein Muss. Forschende haben i.d.R. eine sehr hohe Eigenmotivation, jedoch würde sich die Notwendigkeit einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit zur Lebensunterhaltsfinanzierung eher negativ auf die Qualität und Abschlusswahrscheinlichkeit von Promotionen auswirken. Bei einer familienfreundlichen Hochschule sollte zu dem auch eine Familiengründung während der Qualifikationsphase möglich sein. Es kann nicht im Sinne der Hochschulautonomie sein eigenmotivierte Forschende auszunutzen, indem die Stellenanteile noch weiter reduziert werden, während trotzdem über 40 Wochenstunden Engagement für die Wissenschaft erwartet werden.

Die DFG bezahlt übrigens mindestens 65% für Qualifikationsstellen.

- 5. Auf welche Weise kann ausgeschlossen werden, dass die geplante Erhöhung der Mindestlaufzeit von Promotionsstellen auf drei Jahre zur Blockierung solcher Qualifikationsstellen führt, wenn die Stelleninhaber ihr Promotionsvorhaben verschleppen, abbrechen oder sich als ungeeignet erweisen?***

Mit Hilfe eines qualifizierten Auswahlverfahrens lassen sich „Problempromovierende“ größtenteils vermeiden. Wenn dann noch innerhalb der Probezeit eine intensive Betreuung/Rückkopplung erfolgt, was z.B. in Qualifizierungsvereinbarungen geregelt werden könnte, wäre es möglich, entsprechende Schwierigkeiten schon in der Anfangsphase beinahe vollständig zu vermeiden. Findet auch während der Promotionszeit eine qualifizierte Betreuung statt, dann wird die Promotionsabschlusswahrscheinlichkeit eher so, wie man sie sich wünschen würde.

In DFG Graduiertenkollegs ist eine Evaluation nach 2 Jahren mit automatischer Vertragsverlängerung bei positiver Evaluation und Vertragsende bei negativer Evaluation vorgesehen. Dies dürfte jedoch eher dem Umstand geschuldet sein, dass manche Betreuer zu viele Promovierende zu betreuen haben und bestehende Betreuungs-Versäumnisse dann evtl. zu Lasten der Promovierenden „geregelt“ werden. **Der beste Erfolgsgarant in Qualifikationsphasen ist eine sehr gute Betreuung und Motivation anstatt Druck.**

6. *Wie beurteilen Sie die Einführung von Qualifizierungsvereinbarungen zwischen Professoren und Doktoranden? Erwarten Sie einen positiven Effekt auf die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen? Welche weiteren Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht denkbar, um dieses Ziel zu erreichen?*

Um einen positiven Effekt auf die Anzahl abgeschlossener Promotionen zu erzielen, ist es von größter Relevanz eine **verpflichtende Qualifizierungsvereinbarung** zwischen Promovierenden, Betreuenden und der Einrichtung/ Fakultät einzuführen bzw. abzuschließen. Qualifizierungsvereinbarungen, zum Teil in Form von Betreuungsvereinbarungen, existieren bereits in einigen Hochschulbereichen, sind jedoch nicht verpflichtend, was oft zum Nachteil für die Promovierenden wird. Die Qualifizierungsvereinbarung enthält Informationen über Rahmenbedingungen, Ressourcennutzung, Möglichkeiten der Integration in das wissenschaftliche Umfeld, Qualifizierungsangebote und über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit. Im Rahmen der Qualifizierungsvereinbarung sollten u. a. in regelmäßigen Abständen, beispielsweise halbjährlich, Konsultationstermine zwischen Promovierenden und Betreuenden vereinbart werden, um über den Stand der wissenschaftlichen Arbeit zu sprechen bzw. bei Bedarf Maßnahmen gegen einen vorzeitigen Abbruch der Promotion zu ergreifen.

### ***Personal und Stellenbesetzungen***

1. *Welchen Mehrwert für Forschung und Lehre bringt die im Gesetzentwurf vorgesehene Verbeamtung unbefristet beschäftigter Mitarbeiter an den Hochschulen?*
2. *Wie bewerten Sie die im Entwurf angestrebte Möglichkeit der Verbeamtung für die unbefristet auf Funktions- oder sonstigen Stellen mit Daueraufgaben beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter?*
3. *Wie bewerten Sie die Einführung des Qualifikationsamtes „Akademischer Rat auf Zeit“ während der PostDoc-Phase?*
4. *Wie beurteilen Sie die Einführung des Studienrats?*

Kommentar zu den Fragen 1. bis 4.:

Eine Verbeamtung hat in der Gesamtsicht mehr Nach- als Vorteile.

- Die Begründung, **mit einer Verbeamtung die Attraktivität der Stellen zu erhöhen, ist ein irritierendes Signal für die wissenschaftlich Beschäftigten im Angestelltenverhältnis. Eine unnötige Spaltung bzw. Ungleichbehandlung des wissenschaftlichen Mittelbaus wäre die Folge.**



- Sachfremde Aspekte wie Alter, Gesundheitszustand sowie Staatszugehörigkeit und nicht v.a. die wissenschaftliche Qualität wären für die Besetzung einer Beamtenstelle mitentscheidend.
- **Statt willkürlicher Privilegien für einige Personen sollten die tariflichen Regelungen im Wissenschaftsbereich insgesamt verbessert werden.**
- Hoheitliche Aufgaben und die Notwendigkeit eines besonderen Treueverhältnisses zum Staat nach Artikel 33 (4) des GG sind im Hochschulbereich nicht erkennbar.
- Deutlich erhöhte Belastungen des Landeshaushaltes durch zukünftige Pensionszahlungen und Versorgungsaufwendungen sollten vermieden werden. Modellrechnungen zeigen v.a. für die neuen Bundesländer massiv zunehmende Versorgungslasten für Beamte. Es sollte eher überlegt werden die Verbeamtung auf die Bereiche des Artikel 33 (4) GG, z.B. Polizei und Richter, zu beschränken und bundesweit die Verbeamtung für Beschäftigte an Schulen und Hochschulen abzuschaffen oder eine ungerechtfertigte Besserstellung von Beamten relativ zu Angestellten abzubauen
- Wir schlagen außerdem eine klare Aussage zur aufgabengerechten unbefristeten Beschäftigung von Wissenschaftler/innen vor.

5. ***Ist der Vorschlag der Landesregierung zur Neufassung von §16 Abs. 2 im Sinne der Flexibilität bei der hochschulinternen Stellenbesetzung sinnvoll?***

Die starren Stellenpläne haben sich in der Praxis seit langem als Hindernis erwiesen. Auf neue Aufgaben (siehe § 3) konnte die Universität bisher nur reagieren, indem sie a) Stellen intern verschob, also intern Lücken schloss und gleichzeitig andere aufriss, b) auf den Einsatz wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte zurückgriff, was im Einzelfall zu klarem Missbrauch führte, oder c) Beschäftigungspositionen (BePo) schuf, mit allem damit verbundenen Aufwand, insbesondere bei unbefristeten BePos. Mehrheitlich werden allerdings befristete BePos geschaffen, die nach § 14 (2) TzBfG befristet werden. Die Folge ist ein immer wiederkehrender Einarbeitungsaufwand und der Weggang der Beschäftigten mit der in zwei Jahren erworbenen Kompetenz. Ein flexibilisierter Stellenplan könnte Abhilfe schaffen, wie die Erfahrungen in der UMR andeuten.

Eine echte Flexibilisierung würde bedeuten, dass auch Sachmittel in Personalmittel zur Schaffung von dauerhaften Beschäftigungen umgewandelt werden könnten sowie die restriktiven Regelungen zur Einrichtung von Beschäftigungspositionen inklusive Zwangsrücklage komplett wegfallen, um die zusätzlich übertragenen Aufgaben bewältigen zu können.

Wünschenswert wäre allerdings, dass die Personalräte die Möglichkeit haben, im Interesse der Beschäftigten sachgerecht zu agieren. Ein Wegfall der Einschränkung bei der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten des wiss. Personals (in § 68 Absatz 3 PersVG) könnte dazu beitragen.

6. ***Inwieweit kollidieren die Neuregelungen in § 66 Abs. 3 und 4 ihrer Meinung nach mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und ist eine zusätzliche landesgesetzliche Regelung hier nötig?***

7. ***Wie beurteilen Sie die Mindestvertragslaufzeit bei Verträgen von 3 Jahren?***

Kommentar zu den Fragen 6. und 7.:

Die Regelung in Absatz 3 kollidiert nicht mit Wortlaut und Intention des WissZeitVG. Im Fall einer Qualifizierung soll lt. WissZeitVG der Arbeitsvertrag mit einer dem Qualifizierungsziel entsprechenden Laufzeit abgeschlossen werden. Nach den Erfahrungen der Personalräte der UR ist der Abschluss einer Promotion in weniger als drei Jahren kaum möglich. Die Promotionsdauer ist stark fächerabhängig, und auch Promotionszeiten von sechs Jahren ohne schuldhafte Verzögerungen durch die Promovierenden sind keine extremen Einzelfälle.

Ein Anteil der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation entspricht ebenfalls dem WissZeitVG. Im Gesetzestext ist uns ein Widerspruch zur Begründung aufgefallen: Im Falle von Teilzeitbeschäftigung sollte der Anteil der Arbeitszeit für die eigene Qualifizierung mindestens die Hälfte der Arbeitszeit umfassen, nicht „bis zur“. Wir bitten, dies zu korrigieren.

Der im Gesetzentwurf vorgesehene Mindestumfang von 50% einer Vollzeitstelle ist ein absolutes Mindestmaß und dürfte diesbezüglich die Attraktivität der Universität kaum steigern. Wir empfehlen dringend, den von der DFG verwandten Mindestumfang von 65% für Promotionsstellen.

Wir verweisen an dieser Stelle auf die seit 2014 an der UR bestehende „Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung“, in der viele der jetzt vorgeschlagenen Regelungen schon Gültigkeit haben. Zusätzlich enthält sie eine Regelung zu begründeten Verlängerungsoptionen. Eine derartige Regelung wäre auch auf Landesebene wünschenswert. Die Erfahrungen mit der Dienstvereinbarung sind aus Sicht des PR für die wiss. Beschäftigten durchweg positiv.

Die Begründung, die 2014 für diese Dienstvereinbarung vorgebracht wurde, kann auch auf die landesgesetzliche Regelung angewandt werden: Mit einer verbindlichen Regelung wird best practice zum Standard für alle. Das schafft Verlässlichkeit und Transparenz nach innen und außen, und es erhöht die Attraktivität der Hochschulen in M-V als wissenschaftliche Arbeitgeber. Angesichts der i.d.R. günstigeren Arbeits- und Vertragsbedingungen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind verbindliche Regeln ein wichtiger Faktor im Wettbewerb um gute Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

In Absatz 4 ist eine Laufzeit der Verträge von drei Jahren verbindlich vorgesehen. Diese starre Vorgabe sehen wir kritisch, da es im Post-Doc-Bereich mehrere Qualifizierungswege neben der Habilitation gibt. Wichtig wäre im Interesse der Beschäftigten eine Mindestlaufzeit, um der Aufspaltung von Qualifizierungszielen in kleine Einheiten vorzubeugen. Außerdem müssen Laufzeiten von mehr als drei Jahren möglich sein. Zur beabsichtigten Verbeamtung verweisen wir auf unsere Antwort zu den Fragen 1. bis 4.

#### **8. *Wie beurteilen Sie die Regelungen zu Lehrbeauftragten?***

Die Personalräte bzw. der WPR der UR hat sich bereits 2011 im Rahmen einer Personalversammlung kritisch zum großen Anteil von Lehraufträgen an der Pflichtlehre an der UR geäußert. Lehraufträge sollten tatsächlich zur Ergänzung des Lehrangebotes herangezogen werden und nur in begründeten Fällen zur Erteilung von Pflichtlehre. Die Begründungen müssen nachvollziehbar sein und Eingang in einen jährlichen Bericht über erteilte Lehraufträge finden. Pflichtlehre im Lehrauftrag darf kein Dauerzustand bleiben.

Die Leistungen der Lehrbeauftragten müssen vollständig erfasst und angemessen vergütet werden, das beinhaltet neben der eigentlichen Lehre die Vor- und Nachbereitung, Sprechstunden und Prüfungen.

Nur durch diese Maßnahmen kann ein Mangel an Lehrkapazität aufgedeckt und Lohndumping verhindert werden. Insofern empfehlen wir dringend eine Nachbesserung im Gesetzestext.

### ***Seniorprofessur***

1. *Wie lässt sich vermeiden, dass die vorgesehene Einführung einer Seniorprofessur sowie der Verzicht auf das Hausberufungsverbot zu personeller Erstarrung führen, die wissenschaftlichem Fortschritt entgegenstehen würde?*
2. *Macht Ihrer Meinung nach die Einführung einer „Seniorprofessur“ Sinn?*

### ***Studium, Prüfungstermine***

1. *Sind die geplanten Neuregelungen in § 29 LHG zur Streichung der Voraussetzungen für ein Teilzeitstudium aus ihrer Sicht ausreichend oder bedarf es hier einer weiteren Öffnung z.B. auf alle Studiengänge?*
2. *Inwieweit ist die Neuregelung von § 19 Abs. 3 LHG zum Probestudium für Sie sinnvoll oder gäbe es Verbesserungsmöglichkeiten bzw. Kritik?*
3. *Sind die Regelungen in § 37 LHG bezüglich der Prüfungstermine sinnvoll oder im Sinne der Bekämpfung von Studienabbrüchen eher kontraproduktiv?*
4. *Gemeinsames Ziel aller Beteiligten ist es, die Anzahl der Studienabbrüche zu verringern, bürokratische Hürden im Studienverlauf gering zu halten und unnötige Studienzeiterverlängerungen zu vermeiden. Inwiefern erachten Sie hier eine Flexibilisierung des § 37 LHG für notwendig?*
5. *Wie beurteilen Sie die derzeit geltenden Regelprüfungstermine? Sind „Frist-Fünfen“ im Bachelor-Master-System noch notwendig?*

Die Personalräte unterstützen die Stellungnahme der Universität Rostock zur Flexibilisierung von Studienzugangs- sowie Prüfungstermin-Regelungen. Ein sich daraus ergebender erhöhter Personalbedarf sollte berücksichtigt werden. Das Probestudium gilt es auch für Studierende mit Bafög-Finanzierung zu ermöglichen.

### ***Quotenregelungen***

1. *Wie stehen Sie zur geplanten Einführung des „Kaskadenmodells“ bezüglich § 4 LHG, wie interpretieren Sie die Formulierung zur „Qualifikationsebene“ und sehen Sie zukünftige Konflikte in Bezug auf den Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 II GG)?*
2. *Inwiefern lässt sich die im Gesetzentwurf vorgesehene Quotenregelung zum Zwecke der Frauenförderung mit den Prinzipien von Leistung und Eignung bei der Stellenbesetzung vereinbaren, wenn eines der beiden Geschlechter unter den Bewerbern erheblich unterrepräsentiert ist?*
3. *Wie kann ausgeschlossen werden, dass international anerkannte Koryphäen in einer Wissenschaft allein aufgrund der Quotenregelung bei einer Stellenbesetzung nicht berücksichtigt werden?*
4. *Wie bewerten Sie die Einführung von Zielquoten zur verstärkten Besetzung freierwerdender Professuren für Frauen?*

### *Universitätsmedizin*

1. *Hat sich die veränderte Rechtsform für die beiden Universitätsmedizinen im Hinblick auf die Zusammenarbeit zwischen Universität und Universitätsmedizin bewährt? Sind entsprechende Anpassungen im LHG M-V erforderlich?*
2. *Wie bewerten Sie die gestärkte Einflussnahme des Landes auf die Besetzung der Aufsichtsratsmandate der Universitätsmedizin Greifswald und Rostock?*
3. *Kann das Land seiner Aufsicht über die Unikliniken mit den derzeitigen Regelungen nachkommen oder ist zur Verbesserung der Kommunikation die Bildung eines Strategierats sinnvoll?*

### **Zielvereinbarung**

1. ***Erachten Sie es für förderlich, die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen hinsichtlich der Stellenpläne flexibler zu gestalten, um beispielsweise dem veränderten Bedarf an Studienkapazitäten zeitaktueller zu entsprechen?***

siehe Kommentar zu Frage 5. unter **Personal und Stellenbesetzungen**

### **Zulassung zum Masterstudium ohne Bachelorabschluss**

1. Wie bewerten Sie die im Entwurf vorgesehene Maßnahme, in Zukunft auch ohne Bachelorabschluss zu einem weiterbildenden Masterstudium zugelassen zu werden?
2. Inwiefern lässt sich durch eine Eignungsprüfung sicherstellen, dass Studenten, die ohne Bachelorabschluss das Masterstudium aufnehmen, über die ganze Bandbreite der im Bachelorstudium zu erwerbenden und nachzuweisenden methodischen und fachlichen Kenntnisse und Kompetenzen verfügen?

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen in Vertretung der Personalräte der Universität Rostock

Jan Bovensiepen  
Vorsitzender des NPR

Marika Fleischer  
Vorsitzende des WPR

Dr. Werner Baumann  
Vorsitzender des GPR