

Ausschussdrucksache

(05.09.19)

Inhalt:

Schreiben Universität Greifswald vom 04.09.2019

hier:

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

Stellungnahme der Universität Greifswald
zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulrechts
(Gesetzentwurf der Landesregierung vom 02.05.2019, Drucksache 7/3556)

Die Universität Greifswald begrüßt, dass es zu einer Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) kommen soll. Der vorliegende Gesetzentwurf bringt einige wertvolle Verbesserungen mit sich, hat aus Sicht der Universität Greifswald aber auch einige erhebliche Mängel und lässt manche für den Einsatz in Forschung und Lehre wesentliche Fragen unbeantwortet.

I.

Der vorliegende Vorschlag greift etliche Vorschläge auf, die die Universität bereits seit längerem vorgetragen hat, wie

- die Ausweitung der Anrechnung außeruniversitär erbrachter Leistungen,
- die Flexibilisierung der Vorgaben zur Berechnung der Abschlussnoten, oder
- die Möglichkeit, wissenschaftliche Mitarbeiter zu verbeamten.

II.

Der Universität ist bewusst, dass das LHG einen Ausgleich zwischen den berechtigten Interessen und Bedarfen des Landes mit denen der Freiheit von universitärer Forschung und Lehre herstellen muss. Dabei hat die vom Land den Hochschulen gewährte Autonomie in der Vergangenheit bei der Regelung der eigenen, auch wirtschaftlichen Angelegenheiten eine wichtige und positive Rolle gespielt (z. B. in der Gewährung eines Globalhaushaltes). An einigen Stellen beschränkt die Novelle die Eigenständigkeit der Hochschulen und verstärkt – aus Sicht der Universität: unnötigerweise – die Eingriffsrechte des Landes zu Lasten der Hochschulen.

1. Abgelehnt wird die Qualifikation der Verwaltung des Haushalts als staatliche Angelegenheit und nicht wie bisher als Hochschulaufgabe (zu Art. 1 Nr.10 betr. § 12).

Es stellt einen gedanklichen Widerspruch dar, den Hochschulen Mittel als Globalhaushalt zuzuweisen und gleichzeitig die Mittelverwaltung als staatliche Angelegenheit zu qualifizieren. Daher beinhaltet die vorgesehene Änderung nicht wie in der Regierungsbegründung angegeben eine Klarstellung, sondern eine inhaltliche Änderung. Wegen des in staatlichen Angelegenheiten bestehenden umfassenden Weisungsrechts des Bildungsministeriums kann faktisch nunmehr der vom Parlament den Hochschulen eingeräumte Spielraum auch frei von diesem genutzt werden. Bereits mit der Neuregelung in § 16 Absatz 2 Satz 2 LHG M-V ist gesichert, dass die Hochschulen einen Wirtschaftsplan nach Maßgabe der Bestimmungen der Landeshaushaltsordnung aufstellen müssen. Zudem steht die Neuregelung in Widerspruch zu den jüngst vom Wissenschaftsrat beschlossenen Forderungen zur Governance von Hochschulen. Danach sollten diese die Möglichkeit haben, die ihnen zugewiesenen Gelder flexibel als Sach- oder Personalmittel einzusetzen; die Länder sollten prüfen, ob der Fortbestand von Stellenplänen mit dieser Flexibilität vereinbar ist.

Wenn es aus Sicht des Bildungsministeriums wichtig ist, in einzelnen Punkten wie bei der Lehrauftragsvergütung für Einheitlichkeit im Haushaltsvollzug zu sorgen, in denen dies nach geltendem Recht nicht möglich ist, wäre der richtige Weg, dies durch formelle Rechtsvorschriften zu tun, etwa eine entsprechende Rechtsverordnung.

2. Die sachlich plausible Neuregelung des Zustandekommens von Zielvereinbarungen übergeht völlig die Notwendigkeit, an diesem Prozess die Gremien der Hochschulen angemessen zu beteiligen (zu Art. 1 Nr. 11 betr. § 15).

– siehe dazu auch die Antworten auf Frage 11 zum Punkt „Allgemeines“ sowie auf Fragen 1 und 3 zum Punkt „Hochschulentwicklungsplanung“ –

Bislang stand am Anfang der entsprechenden Diskussionen der vom Senat zu beschließende Hochschulentwicklungsplan. Konsequenz: Die Hochschulleitung war bei ihren Verhandlungen mit dem Land an diesen gebunden; Abweichungen bedurften der Zustimmung des Senats. Nunmehr steht der Hochschulentwicklungsplan – und damit die Entscheidungsbefugnis des Senats – am Ende des Prozesses. Die Hochschulleitung könnte also Zielvereinbarungen nach eigener Prioritätensetzung vereinbaren. Die in den Gremien repräsentierte Vielfalt von fachlicher Sachkunde und Interessen spielte keine Rolle mehr. Das ist politisch nicht akzeptabel und wirft auch verfassungsrechtliche Fragen auf. Gefordert ist daher zweierlei:

In § 15 Abs. 1 ist nach Satz 1 einzufügen:

„Die Hochschulen beteiligen bei ihrer Willensbildung ihre Fachbereiche und Gremien.“

In § 81 Abs. 3 müsste die Zustimmung des Senats zu den Zielvereinbarungen vorgesehen werden.

Art. 1 Nr. 43 lit. a) müsste also wie folgt gefasst werden:

„Der Abschluss der Zielvereinbarung bedarf der Zustimmung des Senats; dieser beschließt den Hochschulentwicklungsplan.“

3. Der Einfluss der Universität auf die Universitätsmedizin wird unangemessen reduziert.

– siehe dazu auch die Antworten auf Fragen 1 und 2 zum Punkt „Universitätsmedizin“ –

Die Universitätsmedizinen sind Teilkörperschaften der Universitäten. Sie können ihre Aufgabe in Forschung und Lehre nur in enger Kooperation mit dem Rest der Universität erfüllen. Die aus diesem Grund bestehende Bindung der Universitätsmedizin an die Beschlüsse der Universität muss aber durch institutionelle Regelungen untersetzt werden.

Ohne jegliche Begründung entfällt einer der beiden Sitze der Universität im Aufsichtsrat (Nr. 51 a) aa) bbb) betr. § 101 Abs. 3). Die Universität ist damit sogar schlechter vertreten als die Mitglieder der Universitätsmedizin (Personalratsvorsitz und Gleichstellungsbeauftragte). Das trägt der Garantie der Selbstverwaltung nach Art. 7 Abs. 3 der Landesverfassung nicht ausreichend Rechnung. In der jetzt vorgeschlagenen Form kann der Aufsichtsrat insbesondere die ihm zugedachte Funktion als Vermittler zwischen den Interessen von Land und Universität nicht einmal mehr ansatzweise erfüllen.

Nun ist es für die Universität letztlich nicht zentral, durch zwei eigene Mitglieder dort vertreten zu sein. Die Bestellung der externen Sachverständigen muss dann jedoch durchweg unter Beteiligung der Universitäten geschehen.

In Nr. 51 a) bb) müsste der erste Halbsatz also wie folgt gefasst werden:

„Die externen Sachverständigen werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur im Benehmen mit der Hochschulleiterin oder dem Hochschulleiter;...“

Zwischen Bildungsministerium und den Universitäten besteht seit der im Jahre 2011 erfolgten Reform der Universitätsmedizin eine Meinungsverschiedenheit mit Blick auf die Zuständigkeitsverteilung im Verfahren der Berufung von Professoren. Nach Auffassung der Universitäten wurden die Rechte der zentralen Gremien der Universität durch die damalige Reform nicht verändert; in jedem Fall bestand kein Anlass dazu: Es ging darum, die Trennung zwischen Medizinischer Fakultät und Klinikum aufzugeben und die Handlungsfähigkeit der Universitätsmedizin insgesamt im Außenverhältnis durch deren Rechtsfähigkeit sicherzustellen. Für eine Verringerung des Einflusses der Gesamtuniversität in Fragen von Forschung und Lehre gab es keinen Grund.

Nach Rechtsauffassung des Bildungsministeriums sind hingegen jegliche Beteiligungsmöglichkeiten der Universitätsgremien (Hochschulleitung, Senat) mit der damaligen Reform entfallen. Das ist fatal, weil die Berufung von Professoren als maßgeblichen Trägern von Forschung und Lehre für die Entwicklung der gesamten Universität von strategischer Bedeutung ist.

Daher sollte in § 104d Abs. 2 folgender Satz angefügt werden:

„Die Befugnisse der Universitätsorgane nach § 59 Abs. 2 bleiben, soweit es um eine Änderung der Aufgabenbeschreibung der Stelle innerhalb der Universitätsmedizin geht, ebenso unberührt wie die Befugnisse nach § 59 Abs. 4.“

Damit wird gewährleistet, dass wie bei den anderen Fakultäten die Letztentscheidungsbefugnis über Ausschreibungen und Berufungslisten innerhalb der Universität bei der Universitätsleitung liegt. Die Befugnisse des Landes blieben unberührt.

III.

Die Gesetzesnovelle sieht an verschiedenen Stellen neue Aufgaben vor, die auch den Einsatz zusätzlicher Ressourcen erfordern. Will das Land an dem in § 16 Abs. 1 LHG verankerten Grundsatz festhalten, dass die Universitäten nach den Aufgaben finanziert werden, müssten insoweit entsprechende Ressourcen zusätzlich bereitgestellt werden. Konkret betrifft dies die Aufgaben der Frauenförderung (§ 3 Abs. 2 und 3 neu), § 88 (Gleichstellungsbeauftragte) und § 94 Abs. 2 (Repositorien).

– siehe dazu auch die Antwort auf Frage 3 zum Punkt „Allgemeines“ –

IV.

Nach Abschluss der vom Bildungsministerium im Vorfeld dieser Gesetzesinitiative durchgeführten Verbandsanhörung haben sich zwei Probleme herausgestellt, zu denen in Absprache mit dem Bildungsministerium folgende Formulierungsvorschläge gemacht werden:

1. Zu § 8 LHG (Nr. 8 des Entwurfs)

Um die Risiken zumindest für die Durchführung gemeinsamer Berufungen nach dem Berliner Modell mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu verringern, wird auf Grundlage einer gemeinsamen Arbeitsberatung der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit Vertreter*innen des Bildungs- und des Finanzministeriums folgende Ergänzung durch Einfügung eines neuen Absatz 2 vorgeschlagen:

„(2) Bei gemeinsamen Berufungen von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind im Fall der Überlassung der bzw. des gemeinsam Berufenen an die außeruniversitäre Forschungseinrichtung die Einzelheiten zum Berufungsverfahren und zur Überlassung in einem öffentlich-rechtlichen Vertrag zu regeln.“

2. Zu § 52 LHG (bisher nicht für eine Änderung vorgesehen; nach Nr. 30 des Entwurfs)

Weiterhin ist die Universität auf das Problem gestoßen, dass sich bei hauptberuflich an der Universität beschäftigten Professor*innen ihr mitgliedschaftlicher Status mit dem Eintritt in den Ruhestand ändert. Im Regelfall werden sie Angehörige und verlieren damit das Wahlrecht. Für Honorarprofessor*innen gilt dies nicht. Sie müssen zwar ab dem 62. Lebensjahr nicht mehr lehren, behalten aber ihren mitgliedschaftsrechtlichen Status bis zum Lebensende. Das bedeutet einen Wertungswiderspruch. In

Abstimmung mit dem Bildungsministerium wird daher vorgeschlagen, § 52 Abs. 2 Satz 2 wie folgt zu fassen:

„Die Grundordnungen der Hochschulen regeln die mitgliedschaftliche Stellung der weiteren Personen, die Aufgaben an der Hochschule wahrnehmen, sowie ihre Rechte und Pflichten in der Selbstverwaltung.“

V.

Im Rahmen der erwähnten Verbandsanhörung hatte die Universität eine ganze Reihe weiterer Punkte vorgetragen, die vom Bildungsministerium nicht aufgegriffen wurden. Die Universität würde sich freuen, wenn diese dennoch vom Landtag geprüft würden. Im Einzelnen wird dazu auf folgendes hingewiesen:

1. Zu Nr. 6 (§ 4, Frauenförderung)

– siehe dazu auch die Antworten auf Frage 11 zum Punkt „Allgemeines“ sowie auf Frage 1 zum Punkt „Quotenregelung“ –

Die vorgeschlagene Regelung stellt unmittelbar auf das Kaskadenmodell ab, ohne den vorrangigen Grundsatz der Bestenauslese zu erwähnen. Eine Bevorzugung von Frauen kann jedoch nur – wie bisher – bei gleicher Qualifikation erfolgen. Zudem kann die Hochschulleitung den Professorinnen und Professoren nicht vorschreiben, mit welchen Personen sie Qualifikationsstellen zu besetzen haben.

Eine Erhöhung des Anteils von Frauen an Habilitationen bzw. zur Professur qualifizierenden Postdoc-Stellen und Professuren bleibt in der Tat eine zentrale Aufgabe, die jedoch besser in den Zielvereinbarungen geregelt werden sollte. Dabei können fachbezogene Differenzierungen und Einflussmöglichkeiten der Hochschulleitung besser berücksichtigt werden. Die Universität verweist insbesondere auf die erst jüngst vom Wissenschaftsrat beschlossenen Grundsätze zur Governance der Hochschulen, dort Abschnitt IV 1 b. Dort wird insbesondere gefordert, dass bei „der Personalauswahl... die Hochschulen in einem Maße Autonomie besitzen (sollen), das mit dem Grundsatz der Bestenauslese vereinbar ist.“ Außerdem können die Hochschulen die ihnen zugedachte Verpflichtung nur erfüllen, wenn die jeweiligen Daten mit der notwendigen Präzision in belastbarer Form vorliegen.

Ein konkreter Formulierungsvorschlag, der dem Anliegen des Landes entgegenkommt, aber zugleich die Belange der Universität wahrt, in dem das Leistungsprinzip verankert wird und die Vorgabe auf die eigentlich problematischen Weichenstellungen (Berufungen und Postdocs) begrenzt wird, lautet:

„Unter Beachtung des Grundsatzes der Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wirkt die Hochschulleitung darauf hin, dass bei der Besetzung von Professuren und von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen, soweit eine Qualifikation über die Promotion hinaus erworben werden soll, mindestens der Frauenanteil erreicht wird, der dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsebene in der Fächergruppe entspricht.“

2. zu Nr. 7 (§ 7, Datenschutz)

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass die Neuregelung anstrebt, alle Datenverarbeitungen zu bündeln, die für die Hochschule im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung von Bedeutung sind. Das Bildungsministerium hat auch dankenswerterweise einige der Anregungen aufgegriffen, die die Universität im Rahmen der Verbandsanhörung gemacht hat. Die vorgesehene Regelung ist aus Sicht der Universität aber noch nicht ausreichend. Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt im Allgemeinen sowie der öffentlichen Verwaltung im Besonderen kann nur dann zu Effizienzsteigerungen und Kosteneinsparungen führen, wenn analoge Verfahren konsequent von elektronischen abgelöst werden und – von notwendigen Übergangsphasen einmal abgesehen – ein Nebeneinander weitestgehend ausgeschlossen wird. Dass die Hochschulen dazu berechtigt sind, die (zur Erreichung

dieses Zieles unabdingbare) Pflicht zur Mitwirkung ihrer Mitglieder und Angehörigen durch Satzung zu regeln, sollte nach Auffassung der Hochschule auf der gesetzlichen Ebene deutlich gemacht werden. Wie hier vorgeschlagen verfahren andere Bundesländer, z. B. Baden-Württemberg (§ 12 Abs. 4 LHG BW) und Niedersachsen (§ 17 Absatz 1 Satz 2 LHG Nds.).

Es sollten in § 7 nach Abs. 3 die folgenden Absätze 4 und 5 eingefügt werden:

„(4) Die Hochschulen können durch Satzung gemäß Absatz 6 für ihre Mitglieder und Angehörigen die Pflicht zur Verwendung von mobilen Datenträgern begründen, die der automatisierten Datenverarbeitung, insbesondere für Zwecke der Zutrittskontrolle, Identitätsfeststellung, Zeiterfassung, Abrechnung oder Bezahlung dienen.

(5) Die Hochschulen dürfen in ihren Veröffentlichungen bei Angaben über die dienstliche Erreichbarkeit ihrer Mitglieder und Angehörigen ohne deren Einwilligung nur Name, Amts-, Dienst- und Funktionsbezeichnung, Telefon- und Telefaxnummern sowie E-Mail- und Internet-Adressen aufnehmen, soweit die Aufgabe der Hochschule und der Zweck der Veröffentlichung dies erfordern. Betroffene können der Veröffentlichung widersprechen, wenn ihr schutzwürdiges Interesse wegen ihrer besonderen persönlichen Situation das Interesse der Hochschule an der Veröffentlichung überwiegt. Andere als die in Satz 1 aufgeführten Angaben dürfen nur veröffentlicht werden, soweit die Betroffenen eingewilligt haben.“

Absatz 4 wird Absatz 6.

3. zu Nr. 10 (§ 12 Mittelbewirtschaftung)

Es wird angeregt, in Absatz 2 Nr. 2 (neue Zählung) das Kassenwesen zu streichen und die Regelung künftig auf das Gebühren- und Rechnungswesen zu beschränken. Die Kassenfunktion für die Hochschulen wird vom Landesamt für Finanzen wahrgenommen. Diese Aufgabe ist von den Hochschulen mit dem gegenwärtigen Personalbestand weder faktisch noch aus rechtlichen Gründen (Sicherstellung des 4-Augen-Prinzips) zu bewältigen.

4. zu Nr. 12 (§ 16 Entgelte, Hochschulsport)

In Absatz 7 (lit. d) wird nunmehr auch der Hochschulsport aufgenommen. Damit verschärft sich ein rechtstechnisches Problem, das sich schon bisher mit § 16 LHG verbindet. Die Norm erfasst auch privatwirtschaftliche Tätigkeiten der Hochschule – wie etwa den Hochschulsport und die insoweit zu entrichtenden privatrechtlichen Entgelte. Diese unterliegen jedoch nicht dem Verwaltungskostengesetz, sondern sind unter Beachtung des Unionsrechts (Beihilfeverbot nach Art. 107 f. AEUV) und steuerrechtlicher Vorgaben zu regeln. Entgelte werden regelmäßig auf Grundlage privatrechtlicher Verträge erhoben, für die eine Satzung als Rechtsgrundlage nicht erforderlich ist.

Vorgeschlagen wird daher, den Hochschulsport nicht mit aufzunehmen und zugleich in § 16 den Begriff der Entgelte komplett, zumindest aber im ersten Satz des Abs. 12 herauszunehmen.

5. Zu Nr. 14 (§ 18 neuer Abs. 4 – Zugang zu einem Masterstudiengang)

Die im Kern sachlich sinnvolle Regelung überschneidet sich im neuen letzten Satz in ihrem sachlichen Gehalt mit dem schon bestehenden § 17 Absatz 4. Daher sollte der letzte Satz des neuen Absatzes entfallen und im Übrigen an diese Stelle der Text des bisherigen § 17 Absatz 4 gesetzt werden.

6. Zu Nr. 15 (§ 19 neuer Abs. 4 – Probestudium)

– siehe dazu auch die Antwort auf Frage 2 zum Punkt „Studium; Prüfungstermine“ –

Die Regelung sollte nicht nur bei fehlender, sondern auch bei zu enger, also fachgebundener Hochschulreife greifen können.

7. Zu Nr. 18 (§ 22 Gasthörer)

Der Vorschlag, Gasthörern auch ein Prüfungsrecht einzuräumen, überzeugt nicht. Anders als in der Begründung angenommen gibt es einen Sachgrund für die Unterscheidung zwischen Juniorstudenten und Gasthörern: Erstere können sich nicht regulär einschreiben, letztere im Regelfall durchaus. Die Neuregelung führt außerdem in kapazitätsbeschränkten Studiengängen zu erheblichen Problemen. Wenn man die Neuerung überhaupt für richtig hält, sollte eine Beschränkung auf nicht zulassungsbeschränkte Studiengänge erfolgen. Daher sollten zumindest entweder vor dem Wort „Gasthörerinnen“ oder, noch besser, vor den Worten „im Einzelfall“ die Worte „in nicht zulassungsbeschränkten Studiengängen“ eingefügt werden.

Zudem stellt sich im Fall von Gasthörern und Gasthörerinnen das generelle Problem, dass über abgelegte Studien- und Prüfungsleistungen ein Zugang zum Studium erworben wird, ohne dass ein Schulabschluss nach § 18 nachgewiesen werden kann und ohne dass ein solcher – anders als bei Juniorstudenten – in Sicht ist.

8. Zu Nr. 31 (§ 58 – Professoren Fachdidaktik)

Bereits jetzt ist es schwierig, überhaupt Bewerberinnen und Bewerber für erziehungswissenschaftliche und fachdidaktische Professuren zu finden, die über eine (mindestens) dreijährige Schulpraxis verfügen. Das wird noch einmal erschwert durch das zusätzliche Erfordernis der Zweiten Staatsprüfung, über die z.B. Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler in der Regel nicht verfügen. Wenn diese Voraussetzungen hingegen vorliegen, handelt es sich nicht immer um die im Hinblick auf wissenschaftliche Leistungen bestgeeigneten Bewerbungen. Diese Personen vorrangig zu berufen, widerspricht damit der fachbezogen wissenschaftlichen Bestenauslese. Es muss aber im Interesse einer qualitativ hochwertigen Lehramtsausbildung in M-V sein, dass diese von den fachlich-wissenschaftlichen besten Professuren durchgeführt wird. M-V darf sich in der Qualität der Lehramtsausbildung nicht von den anderen Bundesländern abkoppeln. Bei der Berufung muss daher Flexibilität im Hinblick auf den Bewerbungsmarkt gegeben sein. Bei Erziehungswissenschaftlern, die in der Lehrerbildung tätig sind, sollte daher auf spezifische Anforderungen verzichtet werden. Im Bereich der Fachdidaktik sollten die Anforderungen wie folgt formuliert werden:

„Auf eine Stelle, deren Funktionsbezeichnung die Wahrnehmung fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nach Möglichkeit und unter Beachtung der Bestenauslese berufen werden, wer ein Zweites Staatsexamen oder eine gleichwertige Qualifikation sowie eine mehrjährige Schulpraxis oder vergleichbare berufliche Erfahrungen nachweist.“

9. Zu Nr. 35 (§ 62a Tenure-Track-Professur)

Grundsätzlich ist eine entsprechende Regelung sinnvoll. Im Einzelnen sind aber Änderungen am Vorschlag geboten.

Zunächst sollte ein vereinfachtes Verfahren im Falle einer notwendigen Rufabwehr vorgesehen werden, weil unbeschadet der Notwendigkeit einer Qualitätskontrolle die vorgesehene förmliche Evaluation einschließlich mehrerer externer Gutachten zu lange dauert. Vorgeschlagen wird daher, in Anlehnung an die neue Regelung in § 59 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 § 62 Abs. 1 Satz 3 („Mindestens“) um folgenden Halbsatz zu ergänzen:

„; dies gilt nicht, wenn die Übernahme erforderlich ist, um eine herausragend qualifizierte Juniorprofessorin oder einen herausragend qualifizierten Juniorprofessor der Universität, die oder der ein Berufungsangebot von einer anderen Hochschule auf eine höherwertige Professur oder ein vergleichbares Beschäftigungsangebot nachgewiesen hat, an der Hochschule zu halten.“

So ist weiterhin das nach S. 2 geforderte qualitätsgesicherte Evaluationsverfahren notwendig, nur entfällt die Bindung an die Standards des Berufungsverfahrens.

Weiterhin sind durchaus Professuren denkbar, bei denen eine internationale Ausschreibung keinen Sinn macht (z.B. die meisten Professuren im Bereich Rechtswissenschaft). Daher reichen insoweit die in § 59 Abs. 1 Satz 1 allgemein vorgesehenen Modalitäten („in der Regel international“) auch hier. Außerdem überzeugt es nicht, dass bei Tenure-Track ein zusätzliches Einzelgutachten gefordert wird und damit strengere Maßstäbe als bei anderen Professuren gelten, zumal bei Tenure-Track eine Evaluation vor der Versteigerung erfolgt (was bei anderen Professuren nicht der Fall ist).

Es wird daher vorgeschlagen, die in § 62a Abs. 3 vorgesehenen Maßgaben wie folgt zu formulieren:

*„1. In der Ausschreibung ist auf die Tenure-Track-Zusage hinzuweisen;
2. von den gemäß § 59 Absatz 5 dem Berufungsvorschlag beizufügenden Gutachten muss eines von einer oder einem international ausgewiesenen Professorin oder Professor erstattet worden sein; wenn es das fachliche Profil der Professur gebietet, sind ausländische Gutachterinnen und Gutachter zu beteiligen.“*

10. Zu Nr. 36 (§ 66 Absatz 3 und 4, wiss. Mitarbeiter)

– siehe dazu auch die Antwort auf Frage 6 zum Punkt „Personal und Stellenbesetzungen“ –

a) Es sollte vermieden werden, von den bundesrechtlich geltenden befristungsrechtlichen Regelungen abweichende Termini zu nutzen. Vor allem erscheint der Terminus „vergleichbare Qualifikation“ in den Absätzen 3 und 4, jeweils erster Satz, enger gefasst, als bundesrechtlich vorgesehen, so dass vorgeschlagen wird, sich hinsichtlich der Formulierung am WissZeitVG zu orientieren.

b) In § 66 Absatz 4 Satz 2 sind für eine Beschäftigung im Beamtenverhältnis auf Zeit eine Beschäftigungsdauer von drei Jahren und eine anschließende Verlängerung um bis zu drei Jahre vorgesehen.

- Eine Regelung hinsichtlich des Beschäftigungszeitraums bei Ersteinstellung im Angestelltenverhältnis ist nicht (mehr) enthalten. Sie sollte (entsprechend der Regelung für Beschäftigungsverhältnisse von Wiss. Mitarbeitenden vor der Promotion) wieder aufgenommen werden.
- Darüber hinaus besteht ein Konflikt mit dem WissZeitVG, der zu einer Ungleichbehandlung von verbeamteten und beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen führt: Das WissZeitVG sieht bei Beschäftigten für die Qualifizierungsbefristung eine zulässige Befristungshöchstdauer von sechs Jahren vor, wobei vorangegangene befristete Arbeitsverhältnisse nach der Promotion auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet werden (§ 2 Absatz 3 WissZeitVG), so dass zum Beispiel die vorherige Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt die zulässige Befristungsdauer entsprechend verkürzen würde – ggf. auch unter die in § 66 Abs. 4 vorgesehenen drei Jahre. Da das WissZeitVG für Beamte nicht einschlägig ist, würde die Anrechnung bei ihnen unterbleiben, so dass im Falle der Verbeamtung die sechs Jahre trotz vorangegangener Drittmittelbeschäftigung voll ausgeschöpft werden könnten. Die Universität Greifswald regt eine Harmonisierung der Regelungen an um eine Ungleichbehandlung zu vermeiden.

c) Der in § 66 Absatz 4, letzter Satz, verwendete Begriff „qualifizierte“ Promotion wird nicht definiert und sollte gestrichen werden.

Formulierungsvorschlag für § 66 Absätze 3 und 4:

*„(3) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **in der Phase vor der Promotion zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung** eingestellt werden, werden in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist; bei erstmaliger Einstellung in der Regel nicht unter drei Jahren. Der*

Beschäftigungsumfang beträgt in der Regel mindestens die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Ihnen sollen Aufgaben übertragen werden, die der **eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung** förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben in einem zeitlichen Umfang von mindestens einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden, bis zur Hälfte der jeweiligen Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens der Hälfte der Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten.

(4) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die **in der Phase nach der Promotion zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung** eingestellt werden, werden in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder im Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt. **Die vereinbarte Befristungsdauer bei einer Beschäftigung im Arbeitsverhältnis ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist; bei erstmaliger Einstellung in der Regel nicht unter drei Jahren. Das Beamtenverhältnis auf Zeit wird für die Dauer von drei Jahren begründet und im Laufe des dritten Jahres mit Zustimmung der oder des Beschäftigten um weitere drei Jahre verlängert, wenn die bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erbringen werden. Eine Begründung des Beamtenverhältnisses für den Zeitraum von insgesamt sechs Jahren kann nur erfolgen, wenn noch keine Vorbeschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter auch in Form eines Beamtenverhältnisses stattgefunden hat. Sofern eine Vorbeschäftigung stattgefunden hat, werden alle befristeten Arbeits- und Beamtenverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung abgeschlossen wurden, auf die in Satz 2 festgelegte Frist angerechnet, so dass sich die Dauer des Beamtenverhältnisses entsprechend reduziert. Ihnen ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren. Einstellungsvoraussetzung ist der Nachweis einer Promotion oder einer vergleichbaren Qualifikation; in künstlerischen Fächern wird eine Promotion nicht vorausgesetzt.“**

11. zu Nr. 37 (§ 70 neuer Absatz 4 – Dienstrechtliche Sonderregelungen)

§ 70 Abs. 4 sieht im Falle verbeamteter Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sowie wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, dass das Beamtenverhältnis auf Zeit auf Antrag bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre je Kind, insgesamt höchstens vier Jahre, verlängert werden kann, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für Beschäftigte gibt es eine ähnliche Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG, allerdings mit zwei Unterschieden, die zu einer Ungleichbehandlung führt: Zum einen gibt es im WissZeitVG für die Beschäftigten keine Höchstgrenze, so dass bei mehr als zwei Kindern Verlängerungen über vier Jahre hinaus möglich sind. Zum anderen enthält das WissZeitVG für die Beschäftigten lediglich eine lose Verlängerungsoption, während man bei den Beamten auf Antrag ggf. verlängern müsste, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Das würde nicht nur einen erheblichen Vorteil für die Beamten bedeuten, sondern ist aus Sicht der Universität immer dann problematisch, wenn die Finanzierung nicht aus regulären Haushaltsmitteln, sondern befristet bereitgestellten Sondermitteln (zum Beispiel dem Tenure-Track-Programm des Bundes) erfolgt. Die Universität Greifswald regt daher eine Harmonisierung mit den Regelungen im WissZeitVG an.

12. zu Nr. 41 (§ 79 – Hilfskräfte)

a) zu b) (betr. § 79 Absatz 3)

Diese Änderung bedeutet für Studierende mit Bachelorabschluss eine Schlechterstellung von knapp 3 €/h, so dass man knapp über dem Mindestlohn bezahlt wird. Bereits jetzt finden sich nicht immer

genügend Studierende, die in der Lehre als Hilfskräfte tätig sein möchten, da selbst Aushilfskräfte an Supermarktkassen und in der Gastronomie besser bezahlt werden, ganz zu schweigen von den akademischen Berufen, zu deren Ausübung die Masteranden durch den Bachelorabschluss befähigt wären. Die Änderung würde diese Situation noch verschärfen.

b) zu c) (betr. § 79 Absatz 4)

In Drittmittelprojekten kann es u.U. schwierig sein, die Beschäftigung auf zwei Jahre zu beschränken; sinnvoll wären vier Jahre. Zudem wären individuelle Qualifizierungszeiten zu berücksichtigen.

13. Zu Nr. 44 (§ 88 Absatz 4 – Gleichstellungsbeauftragte)

Die Änderung wird im Grundsatz begrüßt. Allerdings lässt sich dem Gesetz jetzt keine Aussage zur Wertigkeit der Stelle entnehmen. Das überzeugt so noch nicht. Daher sollten nach dem neuen Wort „Mitarbeiter“ noch die Worte „mit Hochschulabschluss“ angefügt werden. Zur Stellenlage siehe unter III.

14. Zu Nr. 50 (§ 97 neuer Absatz 6 – Aufgaben der Universitätsmedizin)

Hier bestehen die gleichen Bedenken wie bei § 8. Auf die Ausführungen unter IV.1. wird verwiesen.

15. Zu Nr. 52 (§ 102 – Vorstand)

Mit der veränderten Beschreibung des Anforderungsprofils des Ärztlichen Direktors/der Ärztlichen Direktorin – die Anforderung, die Einstellungs Voraussetzungen als Professor zu erfüllen, wird zu einer Soll-Vorschrift herabgestuft – wird die Wissenschaftlichkeit gegenüber Managementaufgaben zweitrangig. Damit werden Forschung und Lehre als primäre Aufgabe der Universitätsmedizin im Vorstand auf ein Mitglied reduziert. Das wird abgelehnt.

16. Zu Nr. 57 ff. (Teil 1 – Anerkennung von Hochschulen)

Hier ist zu empfehlen, dass in das LHG eine Regelung zum kritischen Fall der Medizinausbildung aufgenommen wird, bei dem eine in der EU angesiedelte Universität mit einem Krankenhaus/Klinikum in M-V in der klinischen Ausbildung kooperiert und die Universität den Abschluss verleiht. Hier sollte nach dem Modell von Baden-Württemberg eine Qualitätssicherung durch das MBWK erfolgen, um sicherzustellen, dass bei einem solchen Ausbildungsmodell wissenschaftliche Standards eingehalten werden.

VI.

Außerdem wird angeregt, folgende Punkte zusätzlich in die Novelle aufzunehmen:

1. Aufgabe der Hochschulen

Studierende werden nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfasst. Der Schutz von Studierenden an einer Hochschule ist jedoch ebenso wie bei den durch das AGG geschützten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu gewährleisten. Auch wenn die Universität interne Regelungen kennt, sollte dies gesetzlich verankert sein.

Diese Regelung kann in § 3 (Aufgaben) in einen neuen Absatz aufgenommen werden, etwa zwischen den jetzigen Absätzen 2 und 3, als neuer Absatz 3. Als Vorbild könnte das Hamburgische Hochschulgesetz herangezogen werden, welches den Schutz in § 3 Abs. 4 ausdrücklich benennt. Allerdings ist der Verweis auf das AGG auszuweiten.

Formulierungsvorschlag für Absatz 3 (neu):

„Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hin. Für

Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die keine Beschäftigten sind, gelten § 1, § 3, § 7 Absatz 1, § 9, § 12 Absätze 1 bis 4, § 13 Absatz 1 sowie § 16 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert am 3. April 2013 (BGBl. I S. 610, 615), entsprechend.“

Absatz 3 wird zu Absatz 4.

2. Zu Promotionen

a) Internationale Promotionen

Binationale Promotionen können in aller Regel nicht uneingeschränkt nach der Promotionsordnung einer Universität durchgeführt werden, weil den Regelungstraditionen beider beteiligten Universitäten Rechnung getragen werden muss. In der Praxis wirft das Probleme auf, weil § 43 Abs. 3 Promotionen einer Regelung durch Satzung unterwirft. Die gesetzliche Regelung sollte daher ergänzt werden durch folgenden Satz:

„Soweit dies zur Durchführung eines binationalen Promotionsverfahrens erforderlich ist, kann eine Promotionsordnung vorsehen, dass und inwieweit nach Maßgabe eines Vertrages, der der Zustimmung der Fakultät bedarf, im Einzelfall von den Bestimmungen einer Promotionsordnung abgewichen werden darf.“

b) Status Doktoranden – Justizariat

Bisher werden Doktoranden mitgliedschaftsmäßig den wiss. Mitarbeitern zugeordnet. In Umsetzung verfassungsrechtlicher Vorgaben postuliert § 52 Abs. 1 LHG als allgemeine Regel aber, dass die Eingruppierung nach Qualifikation, Funktion, Verantwortung und Betroffenheit zu erfolgen hat. Unter diesem Aspekt bestehen signifikante Unterschiede zwischen Nur-Doktoranden einerseits sowie andererseits solchen Doktoranden, die zugleich im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Die Hochschulgesetze anderer Bundesländer (vgl. z. B. § 16 Abs. 2 S. 6 LHG Niedersachsen) berücksichtigen dies bereits.

3. Personalrecht

a) Mitgliedschaftliche Mitwirkung von Personal

In § 51 Absatz 2 (bisher)/Absatz 3 (neu) ist der Begriff der „Beurlaubung“ missverständlich. Es geht nach gelegentlich aus dem Bildungsministerium zu hörender Aussage um eine „Beurlaubung und sonstige **planbare Abwesenheit**“. Wenn an dieser Rechtsauffassung festgehalten werden soll, sollte diese Formulierung verwendet werden (Stichworte: Abwesenheit aus Gründen der Freistellung bei Altersteilzeit, Abordnung).

b) Juniorprofessoren

aa) Einstellungsvoraussetzungen

– siehe dazu auch die Antwort auf Frage 8 zum Punkt „Allgemeines“ –

§ 62 Absatz 2 Satz 3 sollte dringend geändert werden. Die 6-Jahresfrist führt zunehmend dazu, dass in den Naturwissenschaften keine Kandidaten zur Besetzung von Juniorprofessuren gefunden werden. In diesen Fächern werden in Beschäftigungsverhältnissen die sechs Jahre Höchstbefristungsdauer bis zur Promotion nahezu immer ausgeschöpft. Dies bedeutet, dass eine Berufung auf eine Juniorprofessur nur unmittelbar im Anschluss an die Promotion möglich ist. Auch und gerade im Hinblick auf die Besetzung von Tenure-Track-Professuren ist das keine adäquate Vorgabe.

Stattdessen sollten einheitlich neun Jahre festgesetzt werden, so wie sie jetzt schon für die Medizin gelten.

Dies ist wichtig auch im Hinblick auf Wettbewerbsnachteile, die sich dadurch ergeben, dass andere Länder bereits eine 9-Jahresregelung vorsehen

bb) Titel/Bezeichnung

Mit der LHG-Novelle (§ 73) wird für apl. Professoren und Honorarprofessoren vorgesehen, dass sie die Bezeichnung „Professor“ tragen. Dann erscheint es wenig überzeugend, für Juniorprofessoren etwas anderes vorzusehen. Allerdings unterscheiden sich nach dem Gesetz der Status von W 2- und W 3-Professoren und Juniorprofessoren erheblich; wenn das Gesetz von Professoren spricht, meint es nur erstere. Daher muss klargestellt werden, dass es nur um die Bezeichnung geht, nicht um mehr.

c) Privatdozenten/apl. Professoren

aa) Bestellung der Privatdozenten

Nach § 72 Abs. 1 Satz 3 LHG M-V darf der Antrag auf Ernennung zur Privatdozentin/zum Privatdozenten nur aus Gründen abgelehnt werden, die die Ernennung zur beamteten Professorin oder zum beamteten Professor ausschließen.

Hier wird vorgeschlagen, das Erfordernis „beamteten“ zu streichen. Ein hinreichender Grund ist nicht erkennbar, zumal da es auch Professorinnen und Professoren in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis gibt.

bb) Außerplanmäßige Professuren

In einigen Fächern, vor allem der Medizin, erscheint es sinnvoll, die Frist, die in der Regel verstrichen sein muss, bevor die Bezeichnung eines „(apl.) Prof.“ verliehen wird (§ 73 Absatz 1 LHG: 5 Jahre), nicht nur im Einzelfall zu verkürzen. Dies gilt insbesondere, wenn Personen anderweitige Beschäftigungsangebote erhalten. Auch wenn diese Regelung flexibel ist („in der Regel“), bedeutet sie aber doch, dass eine frühere Verleihung in quantitativ größerem Umfang schwierig ist. Vorgeschlagen wird daher, dass die Frist in der Habilitationsordnung geregelt wird und nicht weniger als drei Jahre betragen darf.

Dementsprechend sollten in § 73 Absatz 1 Satz 1 LHG die Worte „fünf Jahre“ gestrichen und stattdessen folgender Satz angefügt werden:

*„Die Habilitationsordnung muss für die Lehrtätigkeit nach Satz 1 eine in der Regel zu beachtende Mindestdauer der Lehrtätigkeit vorsehen, die nicht unter **drei** Jahren liegen darf.“*

4. Universitätsmedizin

a) Wirtschaftsplan

An der Aufstellung des vom Land getragenen Teils des Wirtschaftsplans (Forschung und Lehre) werden Vorstand und Aufsichtsrat bisher nicht beteiligt; dies ist allein Sache der Fakultät. Hier sollten auch der Vorstand und der Aufsichtsrat beteiligt werden. Zum einen sind auch diese Organe für die Leistungsfähigkeit der Universitätsmedizin insgesamt verantwortlich. Zum anderen kann nur so eine Beteiligung auch der Zentralorgane der Universität ermöglicht werden. Diese ist sachgerecht, weil anderenfalls zwar die Vertreter der Universitätsmedizin (über den Senat) an den Haushaltsanmeldungen für die Universität beteiligt werden, umgekehrt die Universität nicht an den Anmeldungen in Sachen der Universitätsmedizin.

Vorschlag: In § 101 Abs. 1 wird folgender Satz am Ende angefügt:

„Er wird zu dem den Bereich Forschung und Lehre betreffenden Beitrag zum Wirtschaftsplan (§ 100 Abs. 2 Nr. 1) angehört.“

In § 102 Abs. 2 wird folgender Satz 4 eingefügt:

„Er wird zu dem den Bereich Forschung und Lehre betreffenden Beitrag zum Wirtschaftsplan (§ 100 Abs. 2 Nr. 1) angehört.“

b) Kleine Baumaßnahmen

Die Medizin hätte gerne für kleinere Baumaßnahmen die Möglichkeit, sie auch ganz ohne BBL durchführen zu können.

Formulierungsvorschlag:

In § 104c wird der vorgesehene Absatz 3 wie folgt gefasst:

„Bau- und Beschaffungsinvestitionen bis zur Höhe von 5 Millionen Euro kann die Universitätsmedizin in alleiniger Verantwortung durchführen.“

5. Behördeneigenschaft

Regelmäßig stellt sich die Frage, wer im Rahmen der Universität als Behörde anzusehen ist – dies ist bedeutungsvoll für die äußere Gestaltung von Verwaltungsakten und für die Führung von Prozessen. In beiden Fällen muss die Behörde korrekt bezeichnet werden. Im Grundsatz ist dies wegen ihrer Befugnis zur Außenvertretung der Universität die Rektorin. Zweifelhaft ist dies jedoch, soweit das Gesetz wie in §§ 56, 84 Abs. 2 Satz 3, 87 dem Kanzler Aufgabenbereiche zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung zuweist. Die gleiche Frage stellt sich mit Blick auf die Vertretung akademischer Gremien wie der Promotionskommissionen oder der Prüfungsausschüsse, die im funktionellen Sinne (vgl. § 1 Abs. 3 VwVfG M-V) durchaus ohne weiteres die Behördeneigenschaft haben. Eine Klarstellung im LHG wäre insofern wünschenswert.

6. Position des Kanzlers

Im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit bei der Besetzung der Kanzlerstellen sollten im Rahmen der Änderung des Hochschulrechts die Voraussetzungen geschaffen werden, dass das Amt des Kanzlers kein Laufbahnamt mehr darstellt, sondern ein Funktionsamt. Es muss sichergestellt werden, dass nicht die Laufbahnen mit länglichen Probezeiten durchlaufen werden müssen, um das Amt des Kanzlers und die entsprechende Besoldung „B2 bzw. B3“ zu erreichen. Zudem würde eine Befassung des Landesbeamtenausschusses damit entbehrlich. Die Abwahlmöglichkeit ermöglicht, auf die bisher vorgeschriebene Probezeit zu verzichten.

§ 87 Abs. 2 sollte wie folgt gefasst werden:

*„(2) Die Kanzlerin oder der Kanzler wird auf Vorschlag der Hochschulleiterin oder des Hochschulleiters vom Konzil gewählt und durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur bestellt. Mit der Kanzlerin oder dem Kanzler wird bei Vorliegen der **rechtlichen** Voraussetzungen ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit begründet. **Die allgemeinen Vorschriften des Landesbeamtengesetzes über die Laufbahnen finden keine Anwendung.** Ein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis kann begründet werden. Die Stelle ist rechtzeitig öffentlich auszuschreiben. **Die Kanzlerin oder der Kanzler kann von der Hochschulleiterin oder dem Hochschulleiter im Benehmen mit dem Konzil und im Einvernehmen mit dem Bildungsministerium abberufen werden.**“*

Außerdem ist als Folgeänderung in der Allgemeinen Laufbahnverordnung des Landes in § 2 Nr. 1 außer auf § 70 auch auf § 87 LHG Bezug zu nehmen.

7. Wahlen, § 53 LHG

Derzeit kann § 53 Abs. 2 Satz 2 so ausgelegt werden, dass auch bei einer elektronischen Wahl (Online-Wahl) zusätzlich eine Stimmabgabe per Briefwahl ermöglicht werden muss. Dies wäre aber unnötig, da die Stimmabgabe bei elektronischen Wahlen stets örtlich unabhängig erfolgen kann. Es wird also eine Klarstellung angeregt.

Formulierungsvorschlag:

In § 53 Absatz 2 Satz 2 wird das Satzzeichen „.“ durch das Satzzeichen „.“ ersetzt und folgender Halbsatz angefügt: „ es sei denn, es finden elektronische Wahlen mit dezentraler Stimmabgabe statt.“

8. Zusammenwirken der Hochschulen, § 8 LHG

§ 8 Abs. 2 regelt die Bildung und die Aufgaben der Landesrektorenkonferenz, § 25 Abs. 6 Bildung und Aufgaben der Landeskonferenz der Studierenden. Eine Landeskanzlerkonferenz sowie eine Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen kommen im LHG hingegen nicht vor. Die nachstehend vorgeschlagenen Änderungen würden die seit Jahren real existierenden Landeskanzlerkonferenz und Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, die von den Ministerien de facto bereits in finanzielle und administrative Abstimmungsprozesse eingebunden werden, legalisieren. Die Regelungsvorschläge sind der Regelung in § 8 Abs. 2 zur LRK nachgebildet. Allerdings sollte durchgängig der auch nachfolgend noch nicht benannte Adressat erwähnt werden, etwa: „Das Bildungsministerium gibt...“

a) Kanzlerkonferenz

Vorschlag für einen hinter § 8 Abs. 2 anzufügenden neuen Absatz 3:

„Die Hochschulen bilden eine Landeskanzlerkonferenz. Sie werden jeweils durch ihre Kanzlerin oder ihren Kanzler vertreten. Weitere Mitglieder können benannt werden. Die Landeskanzlerkonferenz fördert in enger Abstimmung mit der Landesrektorenkonferenz die Zusammenarbeit der Hochschulen in Haushalts- und Verwaltungsangelegenheiten. Sie erhält Gelegenheit zur Stellungnahme zu Regelungen, die die Haushalts- und Verwaltungsangelegenheiten des Hochschulbereichs insgesamt betreffen.“

b) Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes

Vorschlag für einen neuen nach § 8 Abs. 3 anzufügenden vierten Absatz:

„Die Hochschulen bilden eine Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Sie werden durch ihre Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Weitere Mitglieder können benannt werden. Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten fördert die Zusammenarbeit der Hochschulen in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten gemäß den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach § 88. Sie erhält Gelegenheit zur Stellungnahme zu gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten des Hochschulbereichs.“

9. Bleibeleistungsbezüge, Änderung des Landesbesoldungsgesetzes M-V

Gemäß § 12 Abs. 2 S. 1 LBesG M-V besteht für die Universität ein Verbot zur Zahlung von Bleibeleistungsbezügen (§ 33 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BBesG), wenn seit der letzten Gewährung von Berufungs- oder Bleibeleistungsbezügen noch keine drei Jahre vergangen sind. Diese Regelung stellt die Universität vor große Probleme und schränkt ihre Wettbewerbsfähigkeit stark ein. Hochrangige Wissenschaftler*innen werden immer wieder frühzeitig von anderen Universitäten abgeworben, ohne dass es der Universität möglich ist, mit der Gewährung von Leistungsbezügen nach § 33 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BBesG einen überzeugenden Bleibebezug zu schaffen. Die Regelung der KMK zur Sperrfrist (Beschluss v. 10.11.1978 i.d.F. v. 15.08.2002) ist von der Praxis längst überholt. Während früher beide Hochschulen bzw. die entsprechenden Bundesländer gesetzlich an die Sperrfrist gebunden waren, wird diese Frist heute von der berufenden Hochschule regelmäßig nicht beachtet. Die Professor*innen, die weniger als drei Jahre nach ihrer Berufung einen weiteren Ruf erhalten, haben auch in aller Regel nicht gleich nach ihrer Ernennung angefangen, sich neu zu bewerben, was man als Akt der Illoyalität verstehen könnte, der es nahelegt, sich nicht um sie zu bemühen. Vielmehr resultieren weitere Rufe nach einer Ernennung häufig aus Bewerbungsverfahren, die weit früher begonnen haben und sich nur aus unterschiedlichen Gründen länger hingezogen haben. Und in der Tat kann man – gerade unter dem Regime der W-Besoldung – von kaum einem ernannten Bewerber erwarten, sich aus allen weiteren laufenden Verfahren zurückzuziehen. Daher besteht dringender Handlungsbedarf. Es wird daher angeregt, im Zuge der Novellierung des LHG die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen des Landes zugleich durch eine Streichung des § 12 Abs. 2 S. 1 LBesG zu stärken.

10. Öffnung der Hochschulen für ausländische Studierende ohne direkte Hochschulzugangsberechtigung

– siehe dazu auch die Antwort auf Frage 1 zum Punkt „Internationalisierung“ –
Insbesondere nach Schließung des Studienkollegs an der Universität Greifswald besteht die Notwendigkeit, ausländischen Interessenten an einem Studium in Deutschland, die nicht über eine Berechtigung zum direkten Hochschulzugang verfügen, einen Weg zu einem Hochschulstudium zu eröffnen. In Anlehnung an Formulierungen der Hochschulgesetze anderer Bundesländer soll den Hochschulen die Möglichkeit eingeräumt werden, über den Zugang von Studieninteressierten ohne direkte HZB selbst zu entscheiden.

Vorgeschlagen wird daher, § 19 Absatz 2 am Ende um folgenden Satz zu ergänzen:

„Studienbewerberinnen und Studienbewerber mit ausländischen Vorbildungsnachweisen, die einer deutschen Hochschulzugangsberechtigung nicht gleichwertig sind, aber zum Studium an einer im Ausstellungsstaat anerkannten Hochschule berechtigen, können ebenfalls zu einer Zugangsprüfung zugelassen werden.“

Bei Absatz 3 sollte eingefügt werden:

„Für Studienbewerberinnen und Studienbewerber mit ausländischen Vorbildungsnachweisen ist auch der Nachweis der erforderlichen Sprachkenntnisse zu regeln.“

11. Stellung der Fachbereichsleiter im Fachbereichsrat

Nach § 92 Abs. 3 LHG ist der*die Fachbereichsleiter*in Vorsitzende*r des Fachbereichsrats ohne Stimmrecht. Für die sonstigen Mitglieder einer kollegialen Fachbereichsleitung hingegen bestehen nur partielle Einschränkungen beim Stimmrecht (§§ 91 Abs. 1, 92 Abs. 4, jeweils letzter Satz). Diese Regelungen haben in der Praxis zu erheblichen Problemen geführt. Zum einen überzeugt es nicht, die Mitglieder einer kollegialen Fachbereichsleitung unterschiedlich zu behandeln. Zum anderen haben die Regelungen bei kleinen Fachbereichen problematische Folgen. So gehören in Greifswald der Theologischen Fakultät nur sechs Professoren an, hinzu kommt eine nicht immer besetzte Juniorprofessur. Ähnlich klein sind die Theologische und die Juristische Fakultät in Rostock. Steht dem Dekan kein Stimmrecht zu, kann es leicht dazu kommen, dass dem Fachbereichsrat nur fünf stimmberechtigte Professoren angehören. Dies hat zur Folge, dass die gebotene Professorenmehrheit im Fachbereichsrat nur durch eine schwer praktikable und bei geheimen Abstimmungen widersinnige Erhöhung des Stimmgewichts sichergestellt werden kann.

Sachgerecht erscheint es daher, den Hochschulen bei dieser Frage mehr Flexibilität zu geben, um insoweit auf die spezifische Situation angepasste Lösungen zu entwickeln.

Vorgeschlagen wird daher folgende Neuregelung:

In § 92 Abs. 2 LHG werden die Worte „ohne Stimmrecht“ gestrichen. Stattdessen wird in § 91 Abs. 2 folgender Halbsatz angefügt: „ferner, dass Mitglieder der Fachbereichsleitung, die in den Fachbereichsrat gewählt sind, ihr Stimmrecht nicht ausüben dürfen.“

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

Antworten: Prof. Dr. Johanna Weber, Rektorin der Universität Greifswald
Dr. Frank Schütte, Kanzler der Universität Greifswald
Dr. Juliane Huwe, Dezernentin für Personal und Finanzen/
Vertreterin des Kanzlers

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?*

Positive Regelungen betreffen Möglichkeiten zur Einführung weiterbildender Studiengänge im Bachelorbereich, vertragliche Besserstellung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Erleichterungen bei der Berufung von herausragenden Professuren sowie verbesserte Anrechnungen von außerhochschulisch erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten.

Hemmende Entwicklung ist die Einschränkung der Hochschulautonomie durch die Festlegung, dass die Erstellung der Eckwerte lediglich im Benehmen, aber nicht im Einvernehmen mit den Hochschulen zu treffen ist. Insbesondere muss die Mitwirkung des Senates bei der Erstellung der Eckwerte und den Zielvereinbarungen ergänzt werden.

Weitere Kritische Regelungen gehen aus den Antworten zu den nachfolgenden Fragen hervor.

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

Diese Frage wird implizit durch Antworten auf die anderen hier gestellten Fragen beantwortet.

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

§ 16 Abs. 1 LHG verlangt, dass sich die staatliche Finanzierung der Hochschulen an deren Aufgaben orientiert. Dieser Grundsatz wird mit der Novellierung des LHG im Zusammenspiel mit dem Entwurf zum Doppelhaushalt 2020/2021 erneut verletzt.

Den Hochschulen wird zusätzlich zu ihren grundlegenden Aufgaben in Forschung und Lehre eine Reihe von Aufgaben zugeschrieben, zu deren Erfüllung das Land den Hochschulen seit Jahren keine entsprechenden Mittel und Stellen zuweist. Das betrifft unter anderem die Bereiche Transfer, Internationalisierung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Inklusion, Qualitätsentwicklung, Nachwuchsförderung, Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie,

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

Pflege und Berufstätigkeit. Diese Aufgaben sind für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung des Landes von herausragender Bedeutung; sie sind jedoch in hohem Maße personalintensiv und bedürfen der Zuweisung zusätzlicher unbefristeter Stellen zuzüglich deren Finanzierung, damit die Hochschulen die ihnen zugewiesenen Aufgaben erfüllen können. Es ist überaus bedauerlich und nicht akzeptierbar, dass im aktuellen Haushaltsplanentwurf die Ansätze trotz der großen gesellschaftlichen Herausforderungen und der bekannten angespannten Haushaltslage der Hochschulen erneut nur überrollt werden und der Universität nicht einmal in den Bereichen, in denen das LHG konkrete zusätzliche Stellenanforderungen definiert (§ 88 Abs. 4) eine Kompensation gewährt wird. Zusätzlicher Aufgabenübertragungen in § 3 LHG bedarf es vor diesem Hintergrund nicht.

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

Die Hochschulen brauchen allgemein eine größere Flexibilität bei der Berufung exzellenter Wissenschaftler*innen, vor allem 1. Absehen von Ausschreibungen bei *ad-personam*-Ruferteilung und bei einer Höherstufung von W2 zu W3 zur Rufabwendung, 2. eine beschleunigte Berufung auf die Tenure-Track-Professur bei Ruferhalt in der Juniorprofessur-Phase, 3. eine Erweiterung der Sechs-Jahres-Frist (maximale Dauer der Beschäftigung als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in vor und nach Abschluss der Promotion) auf generell neun Jahre wie im Falle der Medizin sowie 4. eine Aufhebung des Verbotes der Gewährung von BleibeLeistungsbezügen, wenn seit der letzten Gewährung von Berufungs- oder BleibeLeistungsbezügen noch keine drei Jahre vergangen sind.

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

Siehe Antworten zu 4.

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?*

Eine Unterstützung außerakademischer Karrieren kann für Prae- und Postdocs im Rahmen der Graduiertenakademien erfolgen durch gemeinsame Workshops mit Wirtschaft und gesellschaftlichen Institutionen; Förderung von Gründungen und Start-ups; Fort- und Weiterbildung in überfachlichen Kompetenzen, z.B. im Bereich Digitalisierung und interkulturelle Kompetenzen. Das setzt entsprechende zusätzliche Mittel für Fort- und Weiterbildung voraus.

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

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

Die angestrebte Qualitätssicherung in der Forschung durch eine ausdrückliche Verpflichtung zu wissenschaftlicher Redlichkeit ist durch die entsprechenden Leitlinien der DFG und nachfolgende Regelungen in der Wissenschaft schon seit langer Zeit gewährleistet. Die Qualitätssicherung in der Lehre wird durch Akkreditierungsverfahren gesichert.

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus tragen die vorgesehenen Regelungen zu den Arbeitsverträgen bei; für Doktorand*innen ist zudem die Möglichkeit einer eigenen Interessenvertretung (die in der Grundordnung vorgesehen sein kann) positiv.

8. *Ist Ihrer Auffassung nach die Errichtung einer Tenure-Track-Professur an den Universitäten des Landes sinnvoll?*

Im Prinzip ja, sie muss jedoch eine strategische Entscheidung für den Einzelfall bleiben, die jeweils fach- und stellenbezogen zu treffen ist, da sie eine sehr langfristige, strukturelle Entscheidung darstellt. Zudem muss hinsichtlich der Voraussetzungen unterschieden werden zwischen Tenure-Track von der Juniorprofessur auf W2/W3 und der befristeten W2-Professur auf W3-unbefristet.

Im ersten Fall ist entscheidend, dass von der 6-Jahres-Frist bei der Berufung auf eine Junior-Professur abgesehen wird, da besonders qualifizierten Bewerber*innen mehr Zeit für diese erste Phase zugestanden werden muss und maximal sechs Jahre vor/nach der Promotion eine begründete Entscheidung für eine Berufung aufgrund der Leistungen in Forschung und Lehre kaum ermöglichen.

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?*

Sie ist nicht notwendig, da bereits das Grundgesetz dies vorschreibt. Zudem können/sollten Hochschulen in ihren jeweiligen Leitbildern ihre Werthaltungen verdeutlichen.

10. *Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht denkbar, um eine Ungleichbehandlung von Drittmittel- und Landesmittelstellen zu verhindern?*

Die Ungleichbehandlung ergibt sich zwangsläufig aus den unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen. Drittmittelstellen sind in der Regel forschungsfokussiert, ohne Lehrverpflichtung und häufig kurzfristig ohne Möglichkeit einer Verlängerung. Landesmittelstellen dürfen – so das LHG – drei Jahre nicht unterschreiten, Zeit für die eigene Qualifikation ist festgelegt und Lehrerfahrungen ermöglichen eine zusätzliche Qualifikation, zudem ist eine Verlängerung im Prinzip im Rahmen des WissZeitVG möglich.

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

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

Die Erstellung der Eckwerte lediglich im Benehmen mit den Hochschulen verstößt massiv gegen das Prinzip der Hochschulautonomie.

Auch das für den Bereich der Gleichstellung als verpflichtend vorgesehene Kaskadenmodell verstößt gegen die Hochschulautonomie, vor allem, wenn das Prinzip der Bestenauslese nicht einbezogen wird.

Akkreditierung

1. *Wie kann trotz der im Gesetzentwurf vorgesehenen Akkreditierungspflicht aller Bachelor- und Masterstudiengänge die Einrichtung beziehungsweise Existenz kleinerer Studiengänge gesichert werden?*

Eine Akkreditierung ist nicht an die Größe eines Studiengangs gebunden; zudem muss in jedem Fall auch bei kleinen Studiengängen deren Qualität und Studierbarkeit gesichert sein.

2. *Wie beurteilen Sie die Umwandlung der Akkreditierungspflicht von einer Muss- in eine Soll-Regelung?*

Eine Sollregelung ist das Mindeste, um den drohenden Reputationsverlust der Hochschulen des Landes im Hinblick auf das Studienangebot zu verhindern. Besser wäre eine „Muss“-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?*

Je nach Dauer der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte schließt sich eine weitere wissenschaftliche Laufbahn nicht aus. Es versteht sich jedoch von selbst, dass bei einer längeren Dauer die für eine wissenschaftliche Laufbahn notwendigen wissenschaftlichen Leistungen nicht im notwendigen Umfang erbracht werden können.

2. *Wie lässt sich der Ausschluss von Männern aus dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit dem nicht nur auf Frauenförderung beschränkten Aufgabengebiet vereinbaren?*

Angesichts der Unterrepräsentanz von Frauen vor allem in Führungspositionen ist Frauenförderung nach wie vor eine vordringliche Aufgabe und das Amt der Gleichstellungs-

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

beauftragten kann daher Frauen vorbehalten bleiben (siehe dazu die einschlägige Entscheidung des LVerfG vom Oktober 2016).

Hochschulentwicklungsplanung

1. *Wie bewerten Sie den mit der Novellierung des LHG M-V neu geregelten Prozess der Landeshochschulentwicklungsplanung?*

Der geänderte Ablauf entspricht de facto dem bisherigen Entscheidungsverlauf, da der Hochschulentwicklungsplan der Hochschulen nie konsequent beachtet und bei den Entscheidungen aufgegriffen wurde. Ein zentrales Problem der neuen Regelung ist die fehlende Einflussnahme der Hochschulen bei der Erstellung der Eckwerte und den Zielvereinbarungen.

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?*

Mit der Vorlage der Eckwerte am 16. August läuft der Prozess gerade erst an und es bleibt abzuwarten, in welchem Ausmaß die Hochschulen eingebunden werden. Generell wären jedoch Vorgespräche und eine frühere Einbeziehung und Information der Hochschulen wünschenswert gewesen.

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?*

Die Erstellung der Eckwerte lediglich im Benehmen mit den Hochschulen verstößt massiv gegen das Prinzip der Hochschulautonomie. Das Benehmen sollte durch ein Einvernehmen ersetzt werden. Zudem sollten in den gesamten Prozess die hochschulischen Gremien und vor allem der Senat eingebunden werden. Vorgeschlagen werden daher folgende Ergänzungen. In § 15 Abs. 1 ist nach Satz 1 einzufügen: *„Die Hochschulen beteiligen bei ihrer Willensbildung ihre Fachbereiche und Gremien.“* In § 81 Abs. 3 müsste die Zustimmung des Senats zu den Zielvereinbarungen vorgesehen werden. Art. 1 Nr. 43 lit. a) müsste also wie folgt gefasst werden: *„Der Abschluss der Zielvereinbarung bedarf der Zustimmung des Senats; dieser beschließt den Hochschulentwicklungsplan.“*

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

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)?*

Die Aufhebung der Vorabquote für ausländische Studierende in Studiengängen, deren Studienangebot in besonderem Maße auf ausländische Bewerberinnen und Bewerber ausgerichtet ist, ist sinnvoll. Eine generelle Aufhebung der Vorabquote für zulassungsbeschränkte Studiengänge ist hingegen kritisch, da z.B. im Falle der Medizin Zielkonflikte mit anderen Anspruchsgruppen entstehen.

Darüber hinaus sollte den Hochschulen die Möglichkeit eingeräumt werden, über den Zugang von Studieninteressierten ohne direkte HZB selbst zu entscheiden. In § 19 LHG Absatz 2 könnte daher folgender Satz eingefügt werden: „*Studienbewerberinnen und Studienbewerber mit ausländischen Vorbildungsnachweisen, die einer deutschen Hochschulzugangsberechtigung nicht gleichwertig sind, aber zum Studium an einer im Ausstellungsstaat anerkannten Hochschule berechtigen, können ebenfalls zu einer Zugangsprüfung zugelassen werden.*“ Beim bisherigen Absatz 3 sollte zudem eingefügt werden: „*Bei Studienbewerberinnen und Studienbewerbern mit ausländischen Vorbildungsnachweisen ist auch der Nachweis der erforderlichen Sprachkenntnisse zu regeln.*“

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?*

Zentrale Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität sind englischsprachige Studiengänge; ein verbessertes Angebot an studienvorbereitenden und studienbegleitenden Sprachkursen zur Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse; eine konsequente englischsprachige Übersetzung aller einschlägigen Informationen zu den Hochschulen (Homepages) und aller Verwaltungsvorgänge (z.B. Formulare); Erhöhung der englischen Sprachkompetenz in der Verwaltung und im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur.

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?*

Siehe Antwort auf Frage 1.

4. *Wie beurteilen Sie die Abschaffung der Vorabquoten für ausländische Studierende?*

Siehe Antwort auf Frage 1.

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

Kooperation, Promotion

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

Die Hochschulautonomie ist gesichert, da keine inhaltlichen Vorgaben gemacht werden und Promotionen nach wie vor in Absprache der beteiligten Personen und nach Maßgabe entsprechender Promotionsordnungen erfolgen.

2. *Wie stellen sich Ihre Erfahrungen mit dem kooperativen Promotionsverfahren zwischen den Universitäten als Inhaber des Promotionsrechts und den Fachhochschulen dar?*

Positiv, wenn auch in einigen Fächern an den Universitäten noch eine stärkere Offenheit gegenüber den Fachhochschulen erstrebenswert wäre.

3. *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?*

Die Kooperation ist sinnvoll und sollte nach Möglichkeit unkompliziert im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten erfolgen. Eine Aufnahme aller Promovierenden in die Graduiertenakademien an den Universitäten ist sinnvoll; zusätzlicher Strukturen mit personellem Mehrbedarf bedarf es nicht.

4. *Wie beurteilen Sie aus Perspektive Ihrer Hochschule das Kooperationsgebot zwischen den einzelnen Hochschulen des Landes?*

Kooperation ist aus Sicht des Landes und der Hochschulen sinnvoll, sollte jedoch in der Ausgestaltung den beteiligten Hochschulen überlassen bleiben.

5. *Inwiefern ist die Hochschulautonomie gesichert, wenn durch den Gesetzentwurf Promotionsstellen als mindestens halbe Stellen festgeschrieben werden?*

Die Stellenausgestaltung ergibt sich aus dem Tätigkeitsprofil und berührt nicht die Hochschulautonomie. Eine Promotionsstelle ist aufgrund ihres Tätigkeitsprofils mit mindestens einer halben Stelle festzuschreiben.

6. *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?*

Eine Promotion dauert in der Regel mindestens drei Jahre, daher kann von „Verschleppung“ keine Rede sein. Ein Abbruch ist erfahrungsgemäß höchst selten und kann durch andere Tätigkeiten kompensiert werden. Mangelnde Eignung kann sich bei jeder Stellenbesetzung

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

ergeben (auch bei Professuren!) und ist bei der vergleichsweise geringen Vertragsdauer – im Vergleich zu unbefristeten Stellen – zu verschmerzen.

7. *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?*

Qualifizierungsvereinbarungen sind wie Betreuungsvereinbarungen eine wichtige Maßnahme für erfolgreich abgeschlossene Promotionen. Wünschenswert sind zudem fachübergreifende Unterstützungsmaßnahmen, wie sie von den Graduiertenakademien geboten werden.

Personal und Stellenbesetzungen

1. *Welchen Mehrwert für Forschung und Lehre bringt die im Gesetzentwurf vorgesehene Verbeamtung unbefristet beschäftigter Mitarbeiter an den Hochschulen?*

Ein direkter Mehrwert für Forschung und Lehre ist mit der Verbeamtung nicht verbunden. Indirekt können durch das für Betroffene attraktive Angebot der Verbeamtung ein höheres Commitment und eine höhere Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter*innen bewirkt werden. Mittel- bis langfristig ist darüber hinaus eine stellenadäquate Besetzung von (vom Land zugewiesenen und kalkulierten) Beamtenstellen möglich. Aktuell sind diese nur (mit den für die Universität deutlich „teureren“) Arbeitnehmer*innen besetzbar. Durch die Verbeamtungsmöglichkeit lassen sich also die aktuellen Personalkostendefizite verringern bzw. die realen Ausfinanzierungsgrade von Personalstellen erhöhen. Abhängig von der Altersstruktur der derzeit beschäftigten Mitarbeitenden kommen die Budgetentlastungseffekte, die dann indirekt wieder Forschung und Lehre zugutekommen können, aber erst mittel- bis langfristig umfassend zum Tragen.

2. *Wie bewerten Sie die im Entwurf angestrebte Möglichkeit der Verbeamtung für die unbefristet auf Funktions- oder sonstigen Stellen mit Daueraufgaben beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter?*

Positiv, siehe Antwort auf Frage 1.

3. *Wie bewerten Sie die Einführung des Qualifikationsamtes „Akademischer Rat auf Zeit“ während der PostDoc-Phase?*

Im Prinzip macht eine befristete Verbeamtung nur Sinn, wenn eine (Lebenszeit)Verbeamtung (im Idealfall auf einer Professur) folgt; dieser idealtypische Verlauf lag auch der Einführung dieses Modells (frühere C2-Stelle) zugrunde.

4. *Wie beurteilen Sie die Einführung des Studienrats?*

Neutral.

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

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

Ja. Gerade bei echten Globalhaushalten – die durch eine weitgehende Flexibilisierung des Stellenplans gekennzeichnet sind (anders als derzeit in MV praktiziert und auch für den Planungszeitraum bis 2025 angedacht) – ist die Aufstellung eines Wirtschaftsplans überaus sinnvoll und wird auch bereits praktiziert. In der Praxis kommt es jedoch – nicht zuletzt aufgrund der dünnen Personaldecke in den Hochschulverwaltungen – auf den vom Bildungsministerium vorgeschriebenen Detaillierungsgrad der Wirtschaftsplanaufstellung und den darauf basierenden Berichtspflichten an. Hier gibt es aus Sicht der Hochschulen noch Anpassungsbedarf. Des Weiteren ist darauf zu achten, dass durch sehr restriktive Bewirtschaftungsgrundsätze (z.B. aktuell die Rücklagenverpflichtungen bei der Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse) die eigentlich mit Globalhaushalten verbundene Flexibilität nicht konterkariert bzw. sogar überkompensiert wird. Weniger Bürokratie hinsichtlich der Wirtschaftsplanung zwischen Ministerium und Hochschulen bewirkt auch hier mehr.

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?*

Es sollte vermieden werden, von den bundesrechtlich geltenden befristungsrechtlichen Regelungen abweichende Termini zu nutzen. Vor allem erscheint der Terminus „vergleichbare Qualifikation“ enger gefasst als bundesrechtlich vorgesehen. Hier sollte eine Formulierung gewählt werden, die dem WissZeitVG entspricht. Zudem gibt es keine Definition für die „qualifizierte Promotion“. Folgende Formulierungen für die Absätze 3 und 4 werden vorgeschlagen:

„(3) **Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der Phase vor der Promotion zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung** eingestellt werden, werden in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist; bei erstmaliger Einstellung in der Regel nicht unter drei Jahren. Der Beschäftigungsumfang beträgt in der Regel mindestens die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Ihnen sollen Aufgaben übertragen werden, die der **eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung** förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben in einem zeitlichen Umfang von mindestens einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden, bis zur Hälfte der jeweiligen Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens der Hälfte der Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten.

(4) **Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die in der Phase nach der Promotion zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung** eingestellt werden, werden in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder im Beamtenverhältnis auf Zeit beschäftigt. **Die vereinbarte Befristungsdauer bei einer Beschäftigung im Arbeitsverhältnis ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist; bei erstmaliger Einstellung in der Regel nicht unter drei Jahren.** Das Beamtenverhältnis auf Zeit wird für die Dauer von drei Jahren

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

*begründet und im Laufe des dritten Jahres mit Zustimmung der oder des Beschäftigten um weitere drei Jahre verlängert, wenn die bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erbringen werden. **Eine Begründung des Beamtenverhältnisses für den Zeitraum von insgesamt sechs Jahren kann nur erfolgen, wenn noch keine Vorbeschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter auch in Form eines Beamtenverhältnisses stattgefunden hat. Sofern eine Vorbeschäftigung stattgefunden hat, werden alle befristeten Arbeits- und Beamtenverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung abgeschlossen wurden, auf die in Satz 2 festgelegte Frist angerechnet, so dass sich die Dauer des Beamtenverhältnisses entsprechend reduziert. Ihnen ist ein Zeiteanteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren. Einstellungsvoraussetzung ist der **Nachweis einer Promotion** oder einer vergleichbaren Qualifikation; in künstlerischen Fächern wird eine Promotion nicht vorausgesetzt.***

Ergänzend verweise ich auf ein weiteres Problem: In § 66 Absatz 4 Satz 2 sind für eine Beschäftigung im Beamtenverhältnis auf Zeit eine Beschäftigungsdauer von drei Jahren und eine anschließende Verlängerung um bis zu drei Jahre vorgesehen. Eine Regelung hinsichtlich des Beschäftigungszeitraums bei Ersteinstellung im Angestelltenverhältnis ist nicht (mehr) enthalten. Sie sollte (entsprechend der Regelung für Beschäftigungsverhältnisse von Wiss. Mitarbeiter*innen vor der Promotion) wieder aufgenommen werden.

Darüber hinaus besteht ein Konflikt mit dem WissZeitVG, der zu einer Ungleichbehandlung von verbeamteten und beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen führt: Das WissZeitVG sieht bei Beschäftigten für die Qualifizierungsbefristung eine zulässige Befristungshöchstdauer von sechs Jahren vor. Dabei werden vorangegangene befristete Arbeitsverhältnisse nach der Promotion auf die zulässige Befristungsdauer angerechnet (§ 2 Absatz 3 WissZeitVG), so dass zum Beispiel die vorherige Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt die zulässige Befristungsdauer entsprechend verkürzen würde – ggf. auch unter die in § 66 Abs. 4 vorgesehenen drei Jahre. Da das WissZeitVG für Beamte nicht einschlägig ist, würde die Anrechnung bei ihnen unterbleiben, so dass im Falle der Verbeamtung die sechs Jahre trotz vorangegangener Drittmittelbeschäftigung voll ausgeschöpft werden könnten. Die Universität Greifswald regt eine Harmonisierung der Regelungen an um eine Ungleichbehandlung zu vermeiden.

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

Positiv.

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

Positiv.

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

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?*

Eine Seniorprofessur behindert keine Neueinstellung und kann daher nicht zu „personeller Erstarrung“ führen. Problematisch ist hingegen die Aufweichung des Hausberufungsverbot, wenn Hausberufungen zur Regel werden und keine Ausnahme mehr bleiben.

2. *Macht Ihrer Meinung nach die Einführung einer „Seniorprofessur“ Sinn?*

Ja.

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?*

Neuregelungen sind ausreichend.

2. *Inwieweit ist die Neuregelung von § 19 Abs. 3 LHG zum Probestudium für Sie sinnvoll oder gäbe es Verbesserungsmöglichkeiten bzw. Kritik?*

Die Regelung sollte nicht nur bei fehlender, sondern auch zu enger, also fachgebundener Hochschulreife greifen können.

3. *Sind die Regelungen in § 37 LHG bezüglich der Prüfungstermine sinnvoll oder im Sinne der Bekämpfung von Studienabbrüchen eher kontraproduktiv?*

Letztlich führt hier jede Regelung angesichts heterogener Studiensituationen und Studienbiographien im Einzelfall zu Problemen und die Frage kann daher generell nicht beantwortet werden.

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?*

Siehe Antwort auf Frage 3.

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

5. *Wie beurteilen Sie die derzeitig geltenden Regelprüfungstermine? Sind „Frist-Fünfen“ im Bachelor-Master-System noch notwendig?*

Siehe Antwort auf Frage 3. Im Sinne der Institution Hochschule sind angesichts einer an Regelstudienzeit orientierten Mittelvergabe durch den Hochschulpakt Regelungen, die sich an einer Begrenzung der Studienzeit orientieren, angebracht.

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)?*

Das Prinzip der Bestenauslese muss weiterhin Vorrang haben, auch kann eine Hochschulleitung die Besetzung von Qualifikationsstellen vor allem auf der Ebene der Promotion nicht vorschreiben. Daher wird folgende Formulierung vorgeschlagen: *„Unter Beachtung des Grundsatzes der Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wirkt die Hochschulleitung darauf hin, dass bei der Besetzung von Professuren und von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen, soweit eine Qualifikation über die Promotion hinaus erworben werden soll, mindestens der Frauenanteil erreicht wird, der dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsebene in der Fächergruppe entspricht.“*

Eine Erhöhung des Anteils von Frauen an Habilitationen bzw. zur Professur qualifizierenden Postdoc-Stellen und Professuren bleibt in der Tat eine zentrale Aufgabe, die jedoch besser in den Zielvereinbarungen geregelt werden sollte. Dabei können fachbezogene Differenzierungen und Einflussmöglichkeiten der Hochschulleitung besser berücksichtigt werden. Die Universität verweist insbesondere auf die erst jüngst vom Wissenschaftsrat beschlossenen Grundsätze zur Governance der Hochschulen, dort Abschnitt IV 1 b. Dort wird insbesondere gefordert, dass bei „der Personalauswahl ... die Hochschulen in einem Maße Autonomie besitzen (sollen), das mit dem Grundsatz der Bestenauslese vereinbar ist.“

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?*

Siehe Antwort auf Frage 1.

3. *Wie kann ausgeschlossen werden, dass international anerkannte Koryphäen in einer Wissenschaft allein aufgrund der Quotenregelung bei einer Stellenbesetzung nicht berücksichtigt werden?*

Das Prinzip der Bestenauslese verhindert eine solche Nichtberücksichtigung (und unter den international anerkannten Koryphäen finden sich zudem alle Geschlechter!)

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

4. *Wie bewerten Sie die Einführung von Zielquoten zur verstärkten Besetzung freierwerdender Professuren für Frauen?*

Siehe Antwort auf Frage 1.

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?*

Die veränderte Rechtsform bewährt sich nur eingeschränkt, da die in den Bereichen von Forschung und Lehre sinnvolle und notwendige Zusammenarbeit innerhalb der Universität und die Erreichung gemeinsamer strategischer Ziele zusätzlicher Anstrengungen in der Absprache zwischen Universität und Universitätsmedizin bedarf.

Wichtig ist hinsichtlich gemeinsamer strategischer Ziele in Forschung und Lehre, dass bei der Besetzung von Professuren in der Medizin die Letztentscheidungsbefugnis über Ausschreibungen und Berufungslisten innerhalb der Universität bei der Universitätsleitung liegt. Daher sollte in § 104d Abs. 2 LHG folgender Satz angefügt werden: „Die Befugnisse der Universitätsorgane nach § 59 Abs. 2 bleiben, soweit es um eine Änderung der Aufgabenbeschreibung der Stelle innerhalb der Universitätsmedizin geht, ebenso unberührt wie die Befugnisse nach § 59 Abs. 4.“

Zudem besteht zwischen Universität und Universitätsmedizin eine strukturelle Asymmetrie in der Form, dass Mitglieder der Universitätsmedizin durch ihre Mitgliedschaft im Senat über zentrale Entscheidungen der Universität mitbestimmen können (u.a. Haushalt, Besetzung von Professuren, Zielvereinbarungen), die Mitglieder der Universität umgekehrt aber nur begrenzten Einfluss auf die Universitätsmedizin haben.

2. *Wie bewerten Sie die gestärkte Einflussnahme des Landes auf die Besetzung der Aufsichtsratsmandate der Universitätsmedizin Greifswald und Rostock?*

Negativ, da sie einen Eingriff in die Hochschulautonomie darstellen und die Universität im Aufsichtsrat sogar noch schlechter vertreten ist als die Mitglieder der Universitätsmedizin. Das trägt der Garantie der Selbstverwaltung nach Art. 7 Abs. 3 der Landesverfassung nicht ausreichend Rechnung. In der jetzt vorgeschlagenen Form kann der Aufsichtsrat insbesondere die ihm zugedachte Funktion als Vermittler zwischen den Interessen von Land und Universität nicht einmal mehr ansatzweise erfüllen. Die Neuregelung müsste daher zumindest so gefasst werden, dass die externen Sachverständigen vom MBWK im Benehmen mit der Hochschulleiterin oder dem Hochschulleiter ernannt werden.

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

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?*

Ein Strategierat ist völlig überflüssig, die derzeitigen Regelungen sind mehr als ausreichend.

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?*

Generell bedarf es einer zeitgemäßen Aufhebung der Stellenpläne, wie sie von den meisten Bundesländern erfolgreich umgesetzt wurde. Dabei geht es immer um autonome, zeitnahe und agile Reaktionen auf sich schnell verändernde Bedingungen. Dazu zählen z.B. sich verändernde Bedarfe an Studienplatzkapazitäten, aber auch die Veränderung von Tätigkeitsprofilen bei steigender Aufgabenkomplexität oder die Verbesserung der Rekrutierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in modernen und stark nachgefragten Tätigkeitsbereichen.

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?*

Bei weiterbildenden Masterstudiengängen spricht im Prinzip nichts dagegen; es sollte jedoch im Sinne eines Modellversuchs oder einer Öffnungsklausel evaluiert werden, ob sich die Regelung bewährt.

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?*

Rein sachlogisch ließe sich das nur durch eine Eignungsprüfung feststellen, die sich auf alle relevanten Inhalte erstreckt; das ist aber nicht leistbar. Im Übrigen gilt mit wenigen Ausnahmen für alle Studiengänge, dass Studierende einen Studiengang aufnehmen können, ohne zuvor hinsichtlich sämtlicher Voraussetzungen geprüft zu werden.