

**Ausschussdrucksache**

(06.09.19)

**Inhalt:**

Schreiben Rektor und Kanzler Universität Rostock vom 04.09.2019

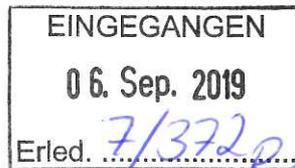
hier:

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



Universität Rostock | D 18051 Rostock

Landtag Mecklenburg-Vorpommern  
Ausschuss für Bildung, Wissenschaft und Kultur  
Der Vorsitzende  
Lennéstr. 1  
19053 Schwerin



Fon +49(0)381 498-1000  
+49(0)381 498-1005  
Fax +49(0)381 498-1006  
Mail [rektor@uni-rostock.de](mailto:rektor@uni-rostock.de)

04.09.2019

Sehr geehrter Herr Kröger,

vielen Dank für die Möglichkeit der Abgabe einer Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulrechts, Drs. 7/3556. Gerne beantworten wir, Rektor und Kanzler der Universität Rostock, den zugesandten Fragenkatalog:

**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?**

Der Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Hochschulrechts enthält einige gute Veränderungen. Hervorzuheben sind die Streichung von Voraussetzungen für die Aufnahme eines Teilzeitstudiums und die Streichung der Vorabquote für ausländische Bewerber in internationalen Studiengängen.

Allerdings gibt es auch viele Punkte, die für die Universitäten und die Wissenschaft in Mecklenburg-Vorpommern gravierende negative Folgen haben werden. Insbesondere sind die folgenden Punkte als sehr nachteilig zu werten:

- a. Die ausgebliebene Flexibilisierung des Studiums durch Änderung des § 37 LHG M-V ist dringend notwendig, da die dort festgelegte unflexible Fristenregelung zu einem häufig unzweckmäßigen Nichtbestehen von Prüfungen und damit zu unnötigen Studienzeiterweiterungen, überflüssiger Bürokratie und beschädigten Bildungsbiographien führt. Das gilt insbesondere auch für die Lehramtsstudiengänge.

**Die Änderung des § 37 LHG M-V wird dringend empfohlen. (vgl. hierzu Antworten im Abschnitt „Studium, Prüfungstermine“, Antworten Frage 3ff.) Die Änderungen ziehen keine zusätzlichen Kosten nach sich, schaffen aber einen erheblichen Mehrwert und ermöglicht eine Steigerung der Absolventenquote.**



- b. Die in § 66 Absatz 3 LHG M-V festgelegte Laufzeit von Erstverträgen für Doktoranden über drei Jahre ist wirkungslos. Die Absicht ist zwar gut gemeint, es wird aber außer Acht gelassen, dass für lange Laufzeiten auch die entsprechende Finanzierung verfügbar sein muss. Zum aller größten Teil wird die Forschung über Drittmittelprojekte finanziert deren Laufzeit zwischen zwei und vier Jahren ist. In der Regel wird mit dem geplanten Beginn einer Promotion nach Studienabschluss keine Finanzierung vollständig über 3 Jahre verfügbar sein, weil Projekt- sowie Promotionsbeginn und Projekt- und Promotionslaufzeit voneinander abweichen.

Folge der Regelung wäre, dass der Einstieg in die Promotion oder Drittmittelforschung für Absolventen erheblich erschwert wird:

- Gute Absolventen werden häufiger unser Land verlassen, um an anderen Universitäten unmittelbar nach dem Studium promovieren zu können, oder beginnen kein Promotionsvorhaben.
- Drittmittelprojekte mit Nachwuchswissenschaftlern können nicht oder nur verzögert realisiert werden.

Die Streichung der Neuregelung der Befristungslaufzeiten für Promovierende in § 66 Absatz 3 LHG M-V wird dringend empfohlen. Es entstehen hierdurch keine zusätzlichen Kosten. Ohne die Streichung können zukünftig weniger Promotionsbeschäftigungen geschaffen werden und weniger Drittmittelprojekte für Nachwuchswissenschaftler eingeworben werden. Es besteht ein erhebliches Risiko, dass zukünftig weniger drittmittelfinanzierte Beschäftigungen an den Hochschulen M-Vs und damit weniger Drittmittelprojekte insgesamt eingeworben werden können. Dadurch reduziert sich auch das Auftragsvolumen an Universitätsexterne, welches wiederum zu einem unnötigen Verlust von Arbeitsplätzen in der regionalen Wirtschaft führen kann.

- c. Der Vorschlag zur Flexibilisierung der Stellenpläne mit der Änderung des §16 Abs. 2 ist ein Schritt in die richtige Richtung, jedoch nicht weitreichend genug. Dringend erforderlich ist eine Flexibilisierung zwischen Sachkosten- und Personalkostenbudget, um kostengünstiger wirtschaften zu können.

Empfohlen wird die Formulierung:

„Die Haushalte der Hochschulen werden als budgetierte Globalhaushalte inklusive eines Stellenplans für die Beamtenstellen ausgebracht. Der Globalhaushalt umfasst die Mittel der Grundfinanzierung zur Deckung der Personal-, Sachkosten inklusive des Zuschusses für Investitionen sowie aus diesen Mitteln gebildeten Rücklagen. In diesem Zusammenhang sind an den Hochschulen eine Kosten- und Leistungsrechnung, Verfahren zur Optimierung der Arbeitsabläufe sowie zur Zielverfolgung (Controlling) und Auslastungsberechnungen für alle Studiengänge durchzuführen. Die Hochschulen stellen einen Wirtschaftsplan nach Maßgabe der Bestimmungen der Landeshaushaltsordnung auf.“

- d. Im Paragraph § 12 Absatz 2 LHG M-V wird das Kassenwesen als staatliche Angelegenheit auf die Hochschulen übertragen. Das entspricht nicht der aktuellen Situation und würde damit bei den Hochschulen erhebliche zusätzliche Verwaltungskosten auslösen. Derzeit übernimmt das dafür spezialisierte Landesamt für Finanzen M-V für alle Landeseinrichtungen diese Aufgaben. Mit der zusätzlichen Übertragung dieser Aufgabe wären den Hochschulen die entsprechenden zusätzlichen Verwaltungskosten aus-

zugleichen (Personalstellen und Sachkosten). Nach unserer Kenntnis ist das bisher nicht geplant.

**Es wird dringend empfohlen, das Kassenwesen nicht als hoheitliche Aufgabe an die Hochschulen zu übertragen, sondern beim Landesamt für Finanzen zu belassen. Eine solche Übertragung würde unnötig redundante Verwaltungsstrukturen und zusätzliche Kosten für das Land M-V erzeugen.**

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zum sogenannten „Dritten Geschlechts“ sollte das Gesetz gendersensibel formuliert werden. (Entscheidung Bundesverfassungsgericht vom 10.10.2017 - 1 BVR 2019/16)

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

In Bezug auf die Vorschläge aus der Universität Rostock gab es nur marginale Veränderungen zum Referentenentwurf. Die Universität wünscht sich intensiver und früher in den Austausch zu kommen, welche Vorschläge nicht und warum diese nicht aufgenommen worden sind. Das würde die Akzeptanz für den Novellierungsprozess erheblich erhöhen.

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

Seit dem Jahr 2016 erfolgte die Steigerung der Personalkostenzuschüsse entsprechend der Tarif- und Besoldungsanpassungen. Die Sach- und Investitionskostenzuschüsse wurden jährlich um 1,5% erhöht. Mit diesen Maßnahmen wurde die Haushaltssituation wesentlich verbessert und eine bessere Planbarkeit der Haushalte erzielt.

**Mit den umzusetzenden Stellenreduzierungen blieben jedoch die stetig wachsenden zusätzlich übertragenen Aufgaben unberücksichtigt.**

Mit der geplanten Mindestlaufzeit für Erstpromotionsbeschäftigungen wird die Personalsituation unnötig verschärft (vgl. hierzu die Ausführungen unter Frage 1, Abschnitt b).

Auch die zusätzlich vom Bund bereitgestellten Hochschulpaktmittel bis 2020 haben für die Universität Rostock keine wesentliche Entlastung geschaffen. Im Gegenteil führte die Befristung dieser Mittel dazu, dass bei gleichzeitigem Stellenabbau (ca. 300 Stellen bis 2017 gemäß Personaleinsparvorgaben des Landes M-V) dem dauerhaft beschäftigten Personal noch mehr Aufgaben übertragen worden sind.

Ursachen für den Aufgabenzuwachs sind:

- a. Veränderungen mit dem Ziel einer Verbesserung in Lehre und Forschung
  - Aufrechterhaltung bzw. Steigerung der Studierendenzahlen insbesondere der Lehrerbildung bei zu verbessernder Betreuungsrelation
  - Erhöhung des Anteils internationaler Studierender
  - Steigerung der drittmittelfinanzierten Vorhaben in Forschung und Lehre

- Rahmenbedingungen für Neuberufungen sind zu verbessern im Wettbewerb mit Hochschulen, welche erhebliche strukturfördernde Mittel im Rahmen der Exzellenzinitiativen des Bundes erhalten
- b. Veränderungen ohne direkte Verbesserung in Lehre und Forschung
  - Überproportional steigende Bürokratisierung insbesondere in der Bewirtschaftung von Landesmitteln sowie EU-Mitteln, welche durch das Land im Rahmen der Förderprogramme ausgereicht werden.
  - Neue gesetzliche Regelungen mit stark erhöhten bürokratischen Aufwänden in der Umsetzung wie: Beschaffungsrecht, Arbeitsrecht (insbesondere Wissenschaftszeitvertragsgesetz), Steuer- und Beihilferecht, Datenschutz und IT-Sicherheit, Gebäudesicherheit und Liegenschaftsverwaltung
  - Erhöhte Aufwendungen für den Unterhalt nicht oder nicht ausreichend sanierter Altgebäude sowie denkmalgeschützter Gebäude
- c. Veränderungen zur besseren Unterstützung der Wissenschaft
 

Die Universität Rostock muss diverse Maßnahmen zusätzlich ohne dafür vorgesehene Landeszuschussmittel realisieren, weil diese zwingend zur Sicherung der Kernaufgaben und Wettbewerbsfähigkeit umgesetzt werden müssen. Dazu gehören beispielsweise:

  - Umfassende Digitalisierungs- und Reorganisationsvorhaben
  - Wachsende Anforderungen an den Dauerbetrieb der IT-Infrastruktur
  - Erweiterung des Qualifizierungsangebots des eigenen nichtwissenschaftlichen Personals aufgrund des Fachkräftemangels
  - Ausbildung von nichtwissenschaftlichem Fachpersonal
  - Patentverwertung und Transferberatung
- d. Übernahme zusätzlicher dauerhafter Aufgaben, die nicht zu den Kernaufgaben der Universität gehören bzw. nicht oder nur teilweise mit zusätzlichen Ressourcen unterstützt werden
  - Sicherung von Kulturgütern des Landes Mecklenburg-Vorpommern
  - Betrieb der Lehrerbildungsbibliothek
  - Betrieb des Zentrums für Lehrerbildung des Landes
  - Übertragung des Kassenwesens an die Hochschulen ohne Bereitstellung von Verwaltungspersonal

Die Folge dieser Entwicklung ist:

- *Befristet beschäftigtes Personal, finanziert aus befristet verfügbaren Mitteln, wird immer mehr für Daueraufgaben herangezogen und kann damit in der Regel nur maximal für 2 Jahre sachgrundlos befristet werden. Die Universität kritisiert ausdrücklich die erforderliche Befristungspraxis aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen.*
- Trotz erheblicher Anstrengungen durch optimierte Arbeitsabläufe führt diese Situation zu massiv zunehmender Arbeitsverdichtung und Überlastungssituationen der Beschäftigten.
- Die zusätzliche Übertragung von Verwaltungs- und Unterstützungsaufgaben an das Forschungs- und Lehrpersonal führt dazu, dass weniger Arbeitszeit für Lehre und Forschung verbleibt.
- Das Arbeitszeitvolumen für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Mittelbaus sinkt.

- Stark gebremstes Wachstum bzw. Stagnation im Bereich der drittmittelfinanzierten Projekte führt dazu, dass weniger Arbeitsplätze geschaffen werden können.
- Längere Laufzeiten für jahresübergreifende befristete Maßnahmen, Absicherungen von Risiken, Absicherungen befristeter Beschäftigungen, Vorgaben zur Rücklagenbildung durch das Land M-V und mehr befristete Maßnahmen zur Absicherung von Daueraufgaben in Kompensation fehlender Haushaltsstellen tragen zur steigenden Mittelbindung und damit zur erhöhten Rücklagen bei.
- Aufgaben müssen an universitätsexterne Anbieter verlagert werden trotz damit einhergehender höherer Kosten.

Folgende Verbesserungen können unmittelbar durch das Land M-V ermöglicht werden:

- a. **Kostenneutrale Anpassungen, welche direkt mit der Gesetzesnovellierung im Zusammenhang stehen:**
  - Konsequente Etablierung eines Globalhaushalts mit flexiblem Stellenhaushalt und Reduktion der direkt steuernden Maßnahmen sowie damit einhergehende Etablierung effektiver Kontroll- und Berichtsinstrumente.
  - Kostenneutrale Bereitstellung zusätzlicher Stellen durch Umschichtung des Sachkosten- in Personalkostenbudget zur Absicherung von Daueraufgaben und Vermeidung zusätzlicher Kosten.
  - Abschaffung der Auflagen zur Einrichtung von Beschäftigungspositionen, um unbefristete Beschäftigungen zu ermöglichen.
  
- b. **Kostenneutrale Anpassungen, welche indirekt mit der Gesetzesnovellierung im Zusammenhang stehen:**
  - Einrichtung von Kernplanstellen für hochschulpaktfinanzierte Beschäftigungen mit Daueraufgaben.
  - Gesetzliche Regelungen und Richtlinien standardisieren und darauf hinwirken, dass abweichende Regelungen zwischen Bund und Land soweit möglich reduziert werden. Das gilt insbesondere für die Bewirtschaftung von projektbezogenen Dritt- und Landesmitteln, arbeitsrechtliche Regelungen zur Befristung und Qualifikation sowie Beschaffungsrecht.
  
- c. **Kostenwirksame Anpassungen, welche direkt mit der Gesetzesnovellierung im Zusammenhang stehen:**
  - Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsstellen für die Sicherung der Mindestlaufzeiten drittmittelprojektfinanzierter Promotionsbeschäftigungen, wenn die Mindestlaufzeitregelung gemäß § 66 Absatz 3 LHG M-V eingeführt werden sollte oder alternativ Streichung der Regelung (vgl. Ausführungen zu Frage 1 Abschnitt b).
  - Bereitstellung zusätzlicher Kernplanstellen für die Abwicklung des Kassenwesens, wenn die Übertragung an die Hochschulen vollzogen werden soll oder alternativ Streichung der Regelung (vgl. hierzu Ausführungen zu Frage 1 Abschnitt c).

- Bereitstellung von zusätzlichen Ressourcen zur Reduzierung von Abbruchquoten beispielsweise durch die Etablierung einer Orientierungsphase zum Studienbeginn.
- d. **Kostenwirksame Anpassungen, welche indirekt mit der Gesetzesnovellierung im Zusammenhang stehen:**
- Mit der Beschlussfassung gesetzlicher Anpassungen konsequente Bereitstellung zusätzlicher Personalstellen bei zu erwartenden Mehraufwendungen.
  - Bereitstellung von Finanzmitteln für die Reorganisation und Neustrukturierung in Folge der Auswirkungen des digitalen Wandels.
  - Bereitstellungen von Ressourcen für die Facharbeiterausbildung für Spezialberufe in den Bereichen Medien- und Informationsdienste, Fachinformatiker, Feinmechaniker und Laborpersonal zur Unterstützung der Wirtschaft und Sicherung des Fachkräftebedarfs.
  - Verstärkte Förderung von Kooperationsvorhaben der Hochschulen des Landes M-V.
  - Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen für die Unterstützung internationaler Studierender.

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

Der entscheidende Punkt ist, dass den Wissenschaftlern die Möglichkeit gegeben werden muss, ihre Forschung und Lehre intensiv und selbstbestimmt betreiben zu können. Eine zunehmende Bürokratisierung und Überregulierung stellt einen großen Wettbewerbsnachteil dar. Das gilt insbesondere für die unterstützenden Verwaltungsprozesse, welche auf den Regelungen des Landes M-V basieren. Aufwändige bürokratische Verfahren, die mittlerweile extrem viel Arbeitskraft binden, lassen immer weniger Zeit für die eigentliche Forschung. Entscheidungsfreiräume werden extrem eingeeengt und Fehl- oder suboptimale Entscheidungen durch Regularien erzwungen. Demgegenüber stehen keinerlei erkennbare positive Effekte.

Die Universität Rostock entwickelt die Verwaltung hin zu einer agil und flexibel ausgerichteten öffentlichen Verwaltung in Folge des digitalen gesellschaftlichen Wandels. Wir sind der Überzeugung, dass eine solche Entwicklung zwingend erforderlich ist und zukünftig einen Wettbewerbsvorteil für eine Hochschule darstellen wird.

Die insgesamt bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen des Landes fördern eine Entwicklung hin zu einer agilen öffentlichen Verwaltung aktuell nicht. Sie stellen teilweise erhebliche Hürden für ein von den Wissenschaftlern zu Recht eingefordertes agiles Verwaltungshandeln dar. Die erforderlichen Änderungen gehen weit über die LHG-Gesetzesnovellierung hinaus.

Beispielhaft seien hier genannt: erforderliche Vereinfachungen in den Bereichen der Beschaffungen, Dienstreisen, Haushaltsrecht, Stellenplanung und insbesondere der Bewirtschaftung von Landesdrittmittelprojekten.

Im vorliegenden Gesetzentwurf muss durch eine konsequentere Umsetzung des Globalhaushalts Verbesserungen ermöglicht werden.

Das heißt:

- Flexibilisierung des Stellenplans mit der Möglichkeit zur kostenneutralen Ausbringung zusätzlicher Stellen durch Umschichtung von Sachkostenbudget hin zu Personalkostenbudget, wenn dadurch Aufgaben wirtschaftlicher erbracht werden können als durch Beauftragung hochschulexterner Stellen.
- Abschaffung der Regelungen in den Bewirtschaftungsgrundsätzen der Hochschulen zum Aufbau einer Zwangsrücklage.
- Abschaffung aller Regelungen in den Bewirtschaftungsgrundsätzen, welche die Einrichtung von Beschäftigungspositionen behindern und erhöhte Kosten erzeugen.

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

Ziel muss es sein, die Dauer von Berufungsverfahren weiter zu verkürzen. Das gilt insbesondere für herausgehobene drittmittelfinanzierte Professuren. **Durch eine Normierung weiterer Ausschreibungsverzichte, beispielsweise bei „Sonderprofessuren“ wie Heisenberg- oder Lichtenberg-Professuren, könnten Berufungsverfahren verkürzt werden. Weiterhin wird von der Universität Rostock empfohlen, redundante Prüfschritte in der verwaltungsmäßigen Abwicklung von Berufungsverfahren abzubauen, indem die normierte Prüfung weitestgehend an die Hochschulen übertragen wird.**

Eine konsequente Reduzierung der Regularien sowie die Stärkung der wissenschaftlichen Freiheit tragen wesentlich zur Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes als Wissenschaftsstandort bei. (Vgl. hierzu die Ausführungen unter Frage 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?

Die in unseren Studiengängen vermittelten Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen sind auch für den nichtakademischen Bereich zentral und umfassend.

Zusätzlich stellt die Universität Rostock diverse Unterstützungsangebote zur Verfügung, um einen guten Übergang in den nichtakademischen Arbeitsmarkt zu fördern. Dazu gehören insbesondere die Absolventenberatung, die Beratung bei Ausgründungen und die Karrierewegeberatung. Teilweise sind diese Angebote nur befristet, weil drittmittelfinanziert und teilweise befinden sich diese Angebote noch im Aufbau, jedoch nur mit befristeter oder stark unterausgestatteter Personalausstattung.

Dazu gehören:

- die Gründerlehre und Technologietransferberatung, welche nur aus befristet verfügbaren Mitteln mit 3 TVL-E13-Beschäftigungen ausgestattet ist. Eine Verstärkung der befristeten Beschäftigung durch Kernplanstellen im Rahmen des Aufbaus der Digitalisierungszentren des Landes ist dringend erforderlich.

- das außerordentlich erfolgreiche Projekt „KarriereWegeMentoring“. Für eine Verstetigung ist eine TVL-E11-Haushaltsstelle mindestens erforderlich.
- die im Aufbau befindliche Koordinierungsstelle für „Strategische Personalentwicklung“ für alle Beschäftigtengruppen an der Universität Rostock, aktuell nur mit einer halben Kernplanstelle TVL-E13 ausgestattet bedarf zukünftig einer zusätzlichen halben TVL-E13 Kernplanstelle, um eine Verstetigung des Vorhabens abzusichern.

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

**Der Entwurf stellt keine Verbesserung der Qualitätssicherung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus dar.** Die Personalgesetzgebung und ihre immer wieder auch hier mit der LHG-Novellierung betriebene Verschärfung mit teilweise landesspezifischen von der Bundgesetzgebung abweichenden Regelungen tragen nicht dem Umstand Rechnung, dass viele Wissenschaftler über Drittmittelprojekte finanziert werden. Sie verhindert häufig das Zustandekommen von Verträgen, sodass Promotionen nicht ausfinanziert werden können oder Wissenschaftlern gekündigt werden müssen, obwohl Mittel vorhanden wären. Entweder man flexibilisiert die Gesetzgebung oder man führt viele neue Haushaltsstellen mit einer dauerhaften Finanzierung ein. (Vgl. hierzu die Ausführungen zu Frage 1 Abschnitt b).

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

**Die Errichtung von Tenure-Track-Professuren wird als sinnvoll angesehen. Ein Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Ländern wird dadurch beseitigt.**

Die Einrichtung von Tenure-Track-Professuren stellt hinsichtlich des zunehmenden nationalen und internationalen Wettbewerbs um die besten Köpfe als auch im Sinne der Nachwuchsförderung ein wichtiges und unverzichtbares Instrument für die Universitäten des Landes MV dar. Tenure Track Professuren bieten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern bei entsprechender Leistung eine langfristige Perspektive. Sie stehen andererseits in unmittelbarer Konkurrenz zu den sogenannten traditionellen Karrierewegen zu einer Professur – den Habilitationen oder den sog. habilitationsäquivalenten Leistungen (Nachwuchsgruppenleitung über BMBF oder DFG-Programme). Diese Wege werden weiterhin an Universitäten bestehen, gleichzeitig wird der direkte Zugang zur Lebenszeitprofessur für Habilitanden sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern durch die Einrichtung von Tenure-Track-Professuren entsprechend eingeschränkt. Die langfristigen Auswirkungen von Tenure-Track-Professuren auf die Qualität von Forschung und Lehre sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar.

**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?**

**Die Universität Rostock bekennt sich zu einer friedensfördernden Forschung in Ihrer Grundordnung.** In § 3 Ziffer 5 der Grundordnung heißt es: „5. Lehre, Forschung und Studium an der Universität sollen friedlichen Zwecken dienen, das Zusammenleben der Völker bereichern und im Bewusstsein der Nachhaltigkeit bei der Nutzung der endlichen natürlichen Res-

sourcen erfolgen.“. Die Hochschulen sollten diesen Leitgedanken für die Forschung selbstverantwortlich regeln können, ohne gesetzliche Vorgabe, die nicht nur rechtlich bedenklich ist, sondern auch zusätzliche Verwaltungsaufwendungen nach sich ziehen würde. **Die Aufnahme einer Zivilklausel als gesetzliche Regelung im LHG M-V wird nicht empfohlen.**

(Siehe näher zu den Bedenken *Müller-Terpitz/Beyerbach*, WissR (47) 2014, S. 205 ff.)

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

Grundsätzlich sollen drittmittelfinanzierte Beschäftigungen für Aufgaben mit Projektcharakter zur Verfügung gestellt werden und Landesmittelstellen für die Kernaufgaben der Hochschulen. Die Ungleichbehandlung kommt insbesondere dadurch zustande, dass mit befristet verfügbaren Mitteln und daraus zwangsweise resultierenden befristeten Beschäftigungsverhältnissen dauerhaft bestehende Kernaufgaben der Hochschulen abgedeckt werden müssen, weil nicht ausreichend Planstellen verfügbar sind.

Eine Verbesserung wird nicht durch arbeitsrechtliche Vorgaben und Reglementierungen der Befristung erreicht. Im Gegenteil, zusätzliche Regelungen zur Eingrenzung der Befristung führen zwangsweise zur Reduktion der Beschäftigungen oder noch prekärer wirkenden Befristungssituationen, wenn nicht benötigten Mittel für die Daueraufgaben unbefristet zur Verfügung stehen. Das gilt für Landesmittel genauso wie für Bundesmittel.

**Eine nachhaltige Verbesserung kann nur erreicht werden, wenn Daueraufgaben mit dauerhaft den Hochschulen zur Verfügung gestellten Finanzmitteln abgedeckt werden:**

- a. Für Bundesmittel sollte das Land das Ausfallrisiko der Bundesmittel übernehmen soweit diese Mittel für dauerhaft bestehende Kernaufgaben der Hochschulen eingesetzt werden müssen (beispielsweise im Bereich des Hochschulpakts oder overheadeinnahmen-finanziertes nichtwissenschaftliches Personal).
- b. Landesmittel sollten unbefristet im Globalhaushalt der Hochschulen bereitgestellt werden und mit Zielvereinbarungen verbunden werden, anstatt diese in Landesprojekten eng befristet zur Verfügung zu stellen.
- c. Bei Anschubfinanzierungen oder Anschubprojekten mit Mitteln Dritter ist die Folgefinanzierung für evtl. zusätzlich entstehende Daueraufgaben aus Landesmitteln zusätzlich zu berücksichtigen, anstatt diese auf die bestehende Ressourcenausstattung anzurechnen.

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

Folgende Regelungen wirken einschränkend auf die Hochschulautonomie:

- § 12 Absatz 2 Nr.1 LHG M-V (Bewirtschaftung der Haushaltsmittel)  
Das Einfügen einer neuen Nummer 1 in die Aufzählung in Absatz 2 wird abgelehnt. Die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel und Stellen erfolgt vielmehr im Rahmen der Selbstverwaltungsangelegenheiten der Hochschule und fällt damit unter Absatz 1.
- § 15 Absatz 1 LHG M-V (Hochschulplanung)  
**Die Neuformulierung des Paragraphen schränkt die Hochschulautonomie empfindlich ein.** Abgelehnt werden die Ersetzung des Wortes "Abstimmung" durch "Behörden" bei der Aufstellung der Eckwerte, die Hinzufügung des Teilsatzes "sowie der

Belange des Landes MV" und die Ersetzung von "Schwerpunkte" durch "Fächer". Die Festlegung der fachlichen Ausrichtung wird als Aufgabe der Hochschule angesehen, die von der Wissenschaftsfreiheit gedeckt ist, und muss im Einvernehmen mit der Hochschule erfolgen.

**Die Entkopplung der Festlegung der Haushaltseckwerte und Zielvereinbarungsverhandlungen wird als kritisch angesehen, weil die verfügbaren Finanzmittel und Zielvereinbarungen im Einklang zu regeln sind.**

### Akkreditierung

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

Die Größe von Studiengängen ist für die Akkreditierung unerheblich, sodass für kleine Studiengänge keine (positiven oder negativen) Sonderbedingungen existieren. Die Akkreditierungspflicht von Studiengängen hat keinen negativen Einfluss auf bestehende oder neu einzurichtende Studiengänge.

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

Die Universität Rostock begrüßt den Willen, neben der Akkreditierung andere Verfahren der Qualitätssicherung von Studiengängen etablieren zu wollen. Regelungen zur Akkreditierung bzw. zur Öffnung für andere Qualitätssicherungsverfahren sollten allerdings nur in einem bundesweit koordinierten und abgestimmten Prozess geändert werden. Da sich eine Nicht-Akkreditierung eines Studiengangs negativ auf die Berufsperspektiven der Absolventinnen und Absolventen (z.B. Einstellung bzw. Einstufung im Öffentlichen Dienst) und damit auch auf den Ruf und die Anziehungskraft der Hochschulen auswirkt, gibt es unter den gegebenen Rahmenbedingungen für die Universität Rostock keine Alternative zur Akkreditierung aller ihrer Studiengänge, unabhängig vom Wortlaut des Landeshochschulgesetzes.

### 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?**

Da im Gesetzesentwurf vorgesehen ist, dass die vollständige Freistellung auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt, obliegt es dieser selbst darüber zu entscheiden, in welchem Umfang sie – gerade auch im Hinblick auf die Weiterverfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere - von dieser Möglichkeit Gebrauch machen will. Darüber hinaus kann es auch für Wissenschaftlerinnen attraktiv sein und eine neue Herausforderung darstellen, sich in der akademischen Selbstverwaltung zeitweise zu engagieren und dem vielfältigen Aufgabenbereich der universitären Gleichstellung zu widmen. Unbestritten ist der Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gerade an den Universitäten aufgrund der hohen Beschäftigtenzahl und der dementsprechenden Vielzahl der mitwirkungspflichtigen Verfahren entsprechend § 18 GIG M-V und vielfältigen Aufgaben zeitintensiv. Umso mehr ist es zu begrüßen, dass dem durch die

gegebene Möglichkeit der vollständigen Entlastung Rechnung getragen wird. Beiden Universitäten werden hierfür jedoch keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung gestellt.

**Es wird empfohlen, die geplante zusätzliche Freistellung auch mit einer finanzierten Haushaltsstelle zu hinterlegen. Die aktuellen Planungen der Landesregierung sehen zwar eine zusätzliche Stelle jedoch keine zusätzliche Finanzierung dieser Stelle vor.**

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

**Es wird empfohlen, dass Männer sich für das Amt zur Wahl stellen können, jedoch nicht stimmberechtigt sind.**

Auch Männer können das Amt Gleichstellungsbeauftragter kompetent und engagiert ausüben. Dies zeigt auch das positive Beispiel der Universität Leipzig, welche einen Mann als Gleichstellungsbeauftragten hat.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt wird die Ausübung eines aktiven Wahlrechts durch Männer als kritisch angesehen. Das entspricht den Regelungen in Bundesländer wie Sachsen, Bayern, Hamburg und Sachsen-Anhalt. Sie sehen zwar das passive Wahlrecht auch für Männer vor, machen aber Einschränkungen beim Wahlprocedere (Wahl nur über universitäre Gremien) bzw. gewähren ausschließlich Frauen die Wahlberechtigung.

Obwohl die Gleichstellungsbeauftragte auch in Fällen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für alle Geschlechter Ansprechperson ist, würde eine Ausweitung des aktiven Wahlrechts für alle der noch immer bestehenden strukturellen Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft nicht gerecht werden. Frauen sind nach wie vor in den Statusgruppen der Professorinnen und Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark unterrepräsentiert, es bestünde dann die Gefahr, dass die in der Wissenschaft noch immer stark unterrepräsentierten Frauen sich durch eine vorrangig von wahlberechtigten Männern gewählte Person vertreten lassen müssten. Die Zielstellung des GIG M-V, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern und vor allem die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, kann nur erfolgreich gefördert werden, wenn die Gleichstellungsbeauftragte allein durch die Gruppe derjenigen Beschäftigten gewählt wird, deren Gleichberechtigung tatsächlich sichergestellt werden soll. Diese Auffassung wird vom Landesverfassungsgericht M-V geteilt, welches die derzeit gesetzliche Regelung, wonach ausschließlich weibliche Beschäftigte wählbar und wahlberechtigt sind, für verfassungskonform erklärt hat<sup>1</sup>. Es verweist in seinem Urteil darauf, dass eine Einflussnahme durch die Gruppe der nach Auffassung des Gesetzgebers bevorzugten Dienstkräfte hierdurch ausgeschlossen wird (vgl. auch VG Berlin, Beschl. v. 07.12.2012 - 5 L 419.12 -, juris Rn. 13). Dies gilt derzeit auch für das Gleichstellungsgesetz 2016. Es kommt faktisch vor allem Frauen zugute, weil bislang allein mit Blick auf sie eine strukturelle Benachteiligung und darauf beruhende Unterrepräsentanz in Führungspositionen festgestellt werden kann. Mit der Beschränkung des aktiven Wahlrechts auf

---

<sup>1</sup> Vgl. LVerfG M-V, Urteil vom 10.10.2017; 7/16; <http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml;jsessionid=0.jp35?showdoccase=1&doc.id=KVRE013801715&st=ent>

weibliche Bedienstete wird diesem Umstand Rechnung getragen. Wenn die strukturelle Benachteiligung von Frauen aufgehoben ist, das Gleichberechtigungsgesetz nach Art. 3 Abs. 2 GG umgesetzt ist, kann und sollte die Ausdehnung des aktiven Wahlrechts auch auf Männer erfolgen.

### Hochschulentwicklungsplanung

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

Die Neuformulierung des § 15 Absatz 1 schränkt die Hochschulautonomie empfindlich ein. Abgelehnt werden die Ersetzung des Wortes "Abstimmung" durch "Benehmen" bei der Aufstellung der Eckwerte, die Hinzufügung des Teilsatzes "sowie der Belange des Landes MV" und die Ersetzung von "Schwerpunkte" durch "Fächer". Die Festlegung der fachlichen Ausrichtung wird als Aufgabe der Hochschule angesehen, die von der Wissenschaftsfreiheit gedeckt ist, und muss im Einvernehmen mit der Hochschule erfolgen.

Die Entkopplung der Festlegung der Haushaltseckwerte und Zielvereinbarungsverhandlungen wird als kritisch angesehen, weil die verfügbaren Finanzmittel und Zielvereinbarungen im Einklang zu regeln sind.

#### **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?**

Die Umsetzung einer Regelung abweichend von der aktuell bestehenden rechtlichen Regelung wird als irritierend wahrgenommen. Begrüßt wird der Versuch, die Abstimmungsprozesse zu entbürokratisieren. Aktuell befindet sich der Prozess im Schritt der Erörterung des Eckwertentwurfs. Das erste Erörterungsgespräch ist im September geplant.

Leider stellt sich das aktuelle Verfahren für die Universität Rostock nicht ausreichend transparent dar. Es ist unklar, wie mit den Stellungnahmen der Hochschulen umgegangen worden ist und warum zahlreiche Punkte nicht aufgegriffen worden sind, obwohl sich die Universität Rostock an den vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur mitgeteilten Schwerpunkten orientiert hat.

#### **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 Neufassung ist ein gravierender Eingriff in die Hochschulautonomie. Die dringend erforderlichen Änderungsanmerkungen sind unter Abschnitt „Hochschulentwicklungsplanung“ Frage 1 zusammengefasst.

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 ist für die internationalen Studiengänge unabdingbar, da die Vorabquote der Rekrutierung von internationalen Studierenden gerade für die Studiengänge, die konkret für sie entwickelt worden sind – die internationalen englischsprachigen Studiengänge – entgegenwirkt. Erst das Aufheben der Vorabquote ermöglicht es der Universität, weitere internationale Masterstudiengänge zu etablieren.

Für die Internationalisierung ist vor allem die internationale Sichtbarkeit der Universität entscheidend. Dies lässt sich nur über ausgezeichnete Forschung erreichen. Deswegen ist eine intensive Forschungsförderung der Schlüssel zur Internationalisierung. Darüber hinaus müssen bürokratische Hemmnisse abgebaut und Verfahren vereinfacht werden. (Vgl. auch allgemeiner Teil, Frage 4)

**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?**

Die wesentlichen Faktoren dabei sind die Schaffung von attraktiven internationalen Studienangeboten, die eine forschungsnahe Spezialisierung ermöglichen sowie eine Perspektive für die wissenschaftliche Qualifizierung.

Die Attraktivität unseres Landes als Wissenschaftsstandort hängt vor allem von seiner positiv besetzten internationalen Sichtbarkeit ab. Diese wiederum kann nur durch international beachtete Forschungsergebnisse erreicht werden. Das gilt auch für Studierende. Deswegen ist der Schlüssel zur Internationalisierung gute Forschungsbedingungen und die entsprechende unbürokratische Förderung.

**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?**

Die Aufhebung der Vorabquote ist unerlässlich, um international ausgerichtete Studiengänge betreiben zu können. Die vorgesehene Änderung des Hochschulzulassungsgesetzes ist diesbezüglich geeignet und ausreichend. (Vgl. hierzu auch die Ausführungen unter Frage 1.)

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

In Studiengängen, die sich nicht an eine internationale Klientel wenden, kann es sinnvoll sein, die Vorabquote für ausländische Studierende zu erhalten. Sollten ausländische Studierende im Verfahren einen formalen Nachteil gegenüber deutschen Studierenden haben (zum Beispiel durch die Notenumrechnung) könnten die Bemühungen um Internationalisierung konterkariert werden.

Kooperation, Promotion

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

Kooperationen sind nur da möglich, wo sie auch wissenschaftlich sinnvoll sind. Das kann nicht durch Gesetze geregelt werden, sondern wird durch die beteiligten Personen entschieden werden.

Es muss sichergestellt werden, dass die Qualitätsstandards für Promotionsverfahren eingehalten werden. Alle Promotionsverfahren, auch in kooperativen Verfahren mit den Fachhochschulen, müssen sich nach der geltenden Promotionsordnung der jeweiligen Fakultät richten. Die Federführung liegt bei den Universitäten in den Fakultäten, die dies sicherstellen müssen.

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

**Die derzeit praktizierten Verfahren funktionieren und sollten nicht geändert werden.**

Rechte und Pflichten von Mitgliedern der Universität Rostock und Mitgliedern der Fachhochschulen sind insbesondere in den Promotionsordnungen jener Fakultäten klar geregelt, wo kooperative Promotionsverfahren mit Fachhochschulen öfter vorkommen. Es handelt sich häufig um gemeinsame Forschungsprojekte, die auch die Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen Hochschulen fördern.

**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?**

Durch Kooperationen kann grundsätzlich ein Mehrwert sowohl für die Promovierenden als auch für die beteiligten Hochschulen entstehen. Kooperative Promotionsverfahren sind Ausdruck von Forschungsk Kooperationen und sorgen für thematische Erweiterungen. Überfachliche Angebote der fakultätsübergreifenden Graduiertenakademie stehen grundsätzlich allen Promovierenden offen. Weiterhin erfolgt eine Einbindung der Promovierenden in das universitäre Umfeld, beispielsweise in Form essentieller Elemente wie der Beteiligung an Doktorandenkolloquien des Instituts.

Den Aufbau und die Koordination der Graduiertenakademie hat die Universität als zusätzliche dauerhafte Aufgabe übernommen, ohne hierfür zusätzliche Stellen erhalten zu haben. Aus diesem Grund muss eine der beiden mit den Aufgaben betrauten Beschäftigungen regelmäßig sachgrundlos befristet werden. Die Koordinationsaufgaben nimmt eine TV-L E13 Beschäftigungsposition mit 0,7 VZÄ und eine TV-L E9 Beschäftigungsposition mit 1,0 VZÄ wahr. **Die dauerhafte Ausstattung mit zwei Planstellen wird dringend empfohlen.**

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

Ein Gebot ist überflüssig, weil da wo es wissenschaftlich sinnvoll ist, bereits jetzt Kooperationen entstehen können und entstehen. **Das Gebot zu einer Kooperation kann im konkreten Fall zu einer Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit führen soweit dieses zu einer Verpflichtung zur Zusammenarbeit zwischen einzelnen Wissenschaftlern führen würde.**

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

**Zusätzliche Auflagen durch das Land mit Eingriff in die Hoheit der Universität über die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse werden als äußerst kritisch gewertet. In der Regel führen solche Auflagen dazu, dass weniger anstatt mehr Personen beschäftigt werden können, wenn nicht zusätzliche Haushaltsstellen vom Land bereitgestellt werden.**

Es ist insbesondere darauf zu verweisen, dass keine Promotionsstellen im Stellenplan der Universität Rostock existieren. Die Beschäftigung von Promovierenden mit mindestens 20h/Woche kann zu einer Verschlechterung der finanziellen Situation der Promovierenden führen. Insbesondere werden Stipendiaten auch mit Beschäftigungsanteilen unterhalb von 20h/Woche ausgestattet, um die typischerweise geringer ausgestatteten Stipendien aufzustocken sowie die besonders leistungsstarken Promovierenden, die sich eben durch ein Stipendium auszeichnen, auch angemessen finanzieren zu können.

**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?**

Die Einführung einer Mindestlaufzeit wird auch aus dem genannten Grund abgelehnt. Der Blockade kann aus arbeitsrechtlicher nicht oder nur mit hohen Risiken entgegengewirkt werden. Der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung ist hierfür kein wirksames Mittel.

**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?**

Die Hochschulen sollten den Umgang mit „Qualifizierungsvereinbarungen“ für sich selbst regeln können. An der Universität wird der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung zwischen Doktorandin oder Doktorand sowie Betreuerin oder Betreuer gefördert. Sie schafft Transparenz im Betreuungsverhältnis zwischen beiden Personen.

**Solche Betreuungsvereinbarungen haben jedoch keinen direkten Einfluss auf die Anzahl erfolgreich abgeschlossener Promotionen.** Hier würde eine substanzielle Entlastung in der Lehre helfen, die man allerdings nur durch mehr Mitarbeiterstellen erreichen könnte.

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?

Die Fragen 1. bis 4. werden zusammenhängend beantwortet:

Die vorgesehene Möglichkeit der Verbeamtung von Mitarbeitern trägt zur Erhöhung der Attraktivität der Hochschulen als Arbeitgeber und somit zu Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen bei.

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

Im Rahmen des Landespersonalkonzepts musste allein die Universität Rostock bis 2017 ca. 300 Stellen abbauen. Gleichzeitig sind der Universität zusätzliche Aufgaben übertragen worden, ohne dass hierfür der Stellenplan angepasst worden ist. Bei den zusätzlich übertragenen Aufgaben handelt es sich im Regelfall um Daueraufgaben, welche zu zusätzlichen unbefristeten Beschäftigungen führen müssten, jedoch aufgrund des fixen Stellenplans und der Bewirtschaftungsregelungen zu befristeten Beschäftigungen führte. Mit der Abschaffung des Stellenplans und Ausfinanzierung des Personalbudgets zu 100% (aktuell 97%) könnte die Universität Rostock die prekären sachgrundlosen Befristungen in erheblichem Umfang einschränken und für Daueraufgaben auch unbefristete Beschäftigungen einrichten. Insgesamt wäre ein höherer Output bei gleichbleibenden Mitteleinsatz zu erwarten.

Das betrifft beispielsweise die Bereiche: für die Lehrerbildung Lehrkräfte mit hohem Lehrdeputat, Digitalisierungsvorhaben, Wissenstransfer und Patentverwertung, Gründerlehre und Ausgründungen, Unterstützungsleistungen für Lehr- und Forschungsprojekte, Qualitätssicherung, Gleichstellung, Vielfaltmanagement, Datenschutz und Datensicherheit. (Vgl. hierzu auch Allgemeiner Abschnitt Frage 3)

Formulierungsvorschlag für § 16 Abs. 2:

„Die Haushalte der Hochschulen werden als budgetierte Globalhaushalte inklusive eines Stellenplans für die Beamtenstellen ausgebracht. Der Globalhaushalt umfasst die Mittel der Grundfinanzierung zur Deckung der Personal-, Sachkosten inklusive des Zuschusses für Investitionen sowie aus diesen Mitteln gebildeten Rücklagen. In diesem Zusammenhang sind an den Hochschulen eine Kosten- und Leistungsrechnung, Verfahren zur Optimierung der Arbeitsabläufe sowie zur Zielverfolgung (Controlling) und Auslastungsberechnungen für alle Studiengänge durchzuführen. Die Hochschulen stellen einen Wirtschaftsplan nach Maßgabe der Bestimmungen der Landeshaushaltsordnung auf.“

**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?**

Die Neuregelungen in den Absätzen 3 und 4 werden als kritisch angesehen. Denn die Qualifikationsziele und Befristungsregelungen sind im Wissenschaftszeitvertragsgesetz auf Bundesebene geregelt. Maßgeblich ist jeweils auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Abweichende Landesregelungen schaffen Unsicherheit und zusätzliche Risiken für die Hochschulen und führen in letzter Konsequenz zu weniger Beschäftigungen.

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

Das Landeshochschulgesetz sollte sich an den bundesrechtlich geltenden befristungsrechtlichen Regelungen des WissZeitVG orientieren und keine abweichenden bzw. einschränkenden Regeln vorsehen. Das schafft unnötig Rechtunsicherheit und im Zweifelsfall weniger anstatt mehr oder längere Beschäftigungen.

Die Universität Rostock hat bereits 2016 eine Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals abgeschlossen. Danach sollen befristete Beschäftigungsverhältnisse auf der Basis von Haushaltsstellen, die der Qualifizierung dienen, für die Erstverträge grundsätzlich über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren eingegangen werden. Arbeitsverträge auf Basis von Drittmitteln werden grundsätzlich für die Dauer der Projektlaufzeit bzw. im Rahmen der bewilligten Personalmittel abgeschlossen.

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

Das Lehraufträge nur noch in Ausnahmefällen zur Sicherstellung des Lehrangebots erteilt werden können wird begrüßt. Um diese Regelung umsetzen zu können, müssen Möglichkeiten der zusätzlichen Beschäftigung von Lehrkräften geschaffen werden durch:

- Bereitstellung zusätzlicher Stellen im Stellenplan
- Flexibilisierung des Stellenplans bzw. Abschaffung des fixen Stellenplans
- Verstetigung von befristeten bereitgestellten Finanzmitteln wie Hochschulpaktmittel zur längeren befristeten und unbefristeten Beschäftigung von Lehrkräften.

Ohne die Bereitstellung zusätzlicher Stellen und Verstetigung existierender befristeter Finanzmittel wird es zu erheblichen Einschränkungen des Lehrangebots kommen mit der Reduktion der Studierendenzahlen insbesondere im Bereich der Lehrerbildung.

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?**

Die Fragen 1. und 2. werden zusammenhängend beantwortet:

Zunächst ist festzustellen, dass es schon jetzt kein Hausberufungsverbot gibt, was ein Verstoß gegen Art. 33 Absatz 2 GG wäre. Deshalb kommt es durch die Gesetzesänderung in § 59 Ab-

satz 6 LHG- auch zu keinem Verzicht. Die Neuformulierung in dieser Norm führt vielmehr zu einer Gleichbehandlung zwischen Juniorprofessorinnen bzw. -professoren und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern.

Die Seniorprofessur gibt es an der Universität Rostock schon seit 2013. Sie wird nur unter bestimmten Voraussetzungen (herausragende Forschungs- bzw. Lehrleistungen) vom Rektorat zeitlich befristet verliehen und muss von der Fakultät bzw. dem Prorektor für Studium und Lehre beantragt werden. Die Nachbesetzung der jeweiligen Professur wird nicht behindert. Auch werden Seniorprofessuren – wenn überhaupt – nicht auf Haushaltsstellen des Landes oder über Landesmittel beschäftigt, nehmen dem wissenschaftlichen Nachwuchs also keine Professorenstellen oder finanzielle Ressourcen weg. Durch die vorgesehenen Bestimmungen werden vielmehr die Voraussetzungen für die Verleihung dieser akademischen Bezeichnung (§ 61 Absatz 8 LHG-E) und die Mitgliedschaft zur Hochschule (§ 50 Absatz 2 Nr. 4 LHG-E) ausdrücklich bestimmt.

### 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?**

Die Universität Rostock begrüßt ausdrücklich die Initiative, ein voraussetzungsloses Teilzeitstudium zu ermöglichen. Die Regelungen sind diesbezüglich ausreichend. Die Entscheidung, für welche Studiengänge ein solches Studium angeboten wird, sollte durch die Hochschulen getroffen werden, da nicht alle Studiengänge ein Teilzeitstudium studiengangorganisatorisch zulassen. Zumindest nicht mit den Mitteln, die den Hochschulen im Moment zur Verfügung stehen.

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

Die Universität Rostock begrüßt die Initiative eines Probestudiums. Allerdings ist es in seiner jetzigen Form nicht anwendbar. Indem das Bestehen aller für die Zeit des Probestudiums anfallender Prüfungsleistungen verlangt wird, sind die Zugangshürden faktisch strenger als die Leistungen, die im gleichen Zeitraum von „normalen“ Studierenden verlangt werden. Letztere haben nämlich noch die Möglichkeit, Prüfungsleistungen später zu erbringen oder nicht bestandene Prüfungen zu wiederholen. Für Studienbewerber, die bereits einen gewissen Abstand zur Schulzeit haben, ist dies kaum zu bewältigen. Die im Gesetz vorgesehene Hürde liegt auch deutlich über den Maßgaben des BAföG. Aus diesen Gründen sollte auf die Festschreibung einer Grenze im LHG verzichtet werden und die konkrete Regelung, wann ein Probestudium bestanden ist, durch die Hochschulen jeweils studiengangsspezifisch getroffen werden.

**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 Studienzweckverlängerungen 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?

Vorbemerkung zu den Fragen 3. bis 5.:

Der § 37 hat in seiner jetzigen Form das Ziel, die Studierenden dazu anzuhalten ihr Studium schnell und ohne größere Verzögerungen zu beenden. Dieses Ziel wird auch mit gutem Erfolg erreicht, so sind Studiengänge der Universität Rostock regelmäßig in der Spitzengruppe des CHE-Rankings, wenn es um einen Studienabschluss in angemessener Zeit geht. Das jetzt vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (MBWK) ausgegebene Ziel, möglichst viele Studierende zu einem Studienabschluss zu führen, verlangt allerdings andere Maßnahmen als das Ziel ein schnelles Studium zu fördern. Strikte Regelstudienzeiten und Frist-Fünfen sind als Sanktionselement für ein schnelles Studium hilfreich, erweisen sich aber für das Ziel, möglichst viele Studierende zum Abschluss zu führen, als kontraproduktiv. Die durch das MBWK angeführten Vergleiche zu anderen Bundesländern zeigen, dass dies bisher nur unzureichend wahrgenommen wird. In der Vorlage für die Eckwerte wird zum Beispiel eine Studie zitiert, in der Studiengänge aus MV eine geringere Erfolgsquote haben als Studiengänge in anderen Bundesländern. Die RWTH Aachen gibt zum Beispiel an, dass sie 80% ihrer Studienanfänger im Maschinenbau auch zum Abschluss führt. An der Universität Rostock sind es deutlich weniger. Was allerdings bei solchen Vergleichen nicht betrachtet wird ist, dass die RWTH diesen Wert in 15 Semestern erreicht. Die Rahmenbedingungen unter denen die RWTH arbeitet sind also gut für eine hohe Abschlussquote, aber schlecht, wenn man ein schnelles Studium erreichen will. Diese Rahmenbedingungen setzt das Land durch das Landeshochschulgesetz. Ist also nun nicht mehr ein schnelles Studium das Ziel des Landes MV, so muss sich das Instrumentarium im § 37 deutlich ändern. Will man viele Absolventen erreichen, dann sind die Aufweichung der bisher strikten Regelstudienzeit, die Abschaffung der Frist-Fünfen und die Flexibilisierung der Wiederholungsprüfungen Schritte in die richtige Richtung. Sollte das Land nicht gewillt sein den § 37 zu ändern, dann darf es die Hochschulen nicht an den Erfolgsquoten ihrer Studiengänge messen, sondern muss sie am bisherigen Ziel des § 37 messen, nämlich am schnellem Studium. Es wird nicht möglich sein eine Regelung zu finden, die hohe Absolventenzahlen mit schnellem Studium kombiniert.

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

Wie bereits oben beschrieben sind die bisherigen Regelungen zu Prüfungsterminen im § 37 am Ziel eines schnellen Studiums ausgerichtet und für die Bekämpfung von Studienabbrüchen kontraproduktiv. Die Erzwingung der sofortigen Wiederholung nicht bestandener Leistungen führt zu einem schnellen Studium. Aber es führt auch zu einer höheren Arbeits- und Prüfungsbelastung der Studierenden, die besonders die schwächeren Studierenden trifft, da diese eher Gefahr laufen Prüfungen nicht zu bestehen. Diese erhöhte Arbeitsbelastung führt schnell in einen Teufelskreis, da sie mit hoher Wahrscheinlichkeit zu mehr nicht bestandenen Prüfungen und damit zu noch mehr Prüfungsbelastung führt. Strikte Regelprüfungstermine fördern eine enge Bindung an den Studienplan und damit ein schnelles Studium. Aber sie sind hinderlich, wenn Studierende, ob selbst verschuldet oder nicht, aus dem Takt der Regelprüfungstermine kommen. In Kombination mit den Frist-Fünfen können vor allem Studierende die beispielsweise nebenbei Arbeiten müssen, Kinder haben oder pflegen unter die Räder kommen.

Alle diese Instrumente sind also geeignet ein schnelles Studium zu fördern, tun dies aber auf Kosten der Absolventenquote, weil Studierende, die es unter anderen Rahmenbedingungen schaffen könnten, auf der Strecke bleiben.

**4. Gemeinsames Ziel aller Beteiligten ist es, die Anzahl der Studienabbrüche zu verringern, bürokratische Hürden im Studienverlauf gering zu halten und unnötige Studienzweizerlängerungen zu vermeiden. Inwiefern erachten Sie hier eine Flexibilisierung des § 37 LHG für notwendig?**

Ja, wenn das Ziel die Verringerung der Abbrecherquote ist, dann ist eine Flexibilisierung von § 37 dringend geboten.

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

Das kommt auf das Ziel an. Wenn das Ziel im schnellen Studium besteht, dann sind Frist-Fünfen ein probates Mittel, um dies zu erreichen. Ist das Ziel aber eine verringerte Abbrecherquote, dann wirken Frist-Fünfen kontraproduktiv und sollten entfernt werden.

### 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)?**

Die Ergänzung des § 4 um das Kaskadenmodell ist grundsätzlich zu begrüßen. Die Formulierung "dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsebene in der Fächergruppe entspricht" ist nicht hinreichend bestimmt. Es bleibt unklar, was mit "Qualifikationsebene" gewollt ist. Eine konkrete Regelung sollte vielmehr Gegenstand der Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Land sein.

Formulierungsvorschlag: "Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Ziel der Förderung ist insbesondere die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft. Die Hochschulleitung wirkt darauf hin, dass bei der Besetzung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen und Professuren mindestens der Frauenanteil erreicht wird, der dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsebene in der Fächergruppe entspricht. Eine konkrete Regelung wird in den Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen vereinbart."

**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?**

In Ergänzung der vorherigen Ausführungen schließt sich die Universität den Ausführungen des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit von Frauenquoten an.<sup>2</sup> Eine einschlägige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hinsichtlich der verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Einführung von Frauenquoten besteht bisher nicht. Allerdings sind entsprechende Vorgaben jedoch dem Unionsrecht und der darauf beruhenden Rechtsprechung des EuGH<sup>3</sup> zu entnehmen. Danach sind Quotenregelungen nur dann zulässig sind, wenn sie nicht starr ausgestaltet sind und zugunsten der nicht

<sup>2</sup> <https://www.bundestag.de/resource/blob/556776/1d09f7fb98305d183bfb30ac15c1d3d7/WD-3-080-18-pdf-data.pdf>

<sup>3</sup> Vgl. [EuGH, Urt. v. 17.10.1995 - Rs. C-450/93](#) (Kalanke), Rn. 16., [EuGH, Urt. v. 11.11.1997 - Rs. C-409/95](#) (Marshall), Rn. 33.

begünstigten Gruppe entsprechende Öffnungsklauseln enthalten. Dementsprechend ist bei Quotenregelungen im öffentlichen Dienst vor allem das Prinzip der Bestenauslese zu berücksichtigen, dass in Art. 33 Abs. 2 GG verankert ist. Zulässig ist eine Bevorzugung daher grundsätzlich nur bei gleichwertiger Qualifikation. Die Universität Rostock sieht in der vorgesehenen Einführung eine Quotenregelung keinen Verstoß oder Widerspruch zum Gebot der Bestenauslese, sondern ein Instrument der Organisationsentwicklung zur Qualitätssteigerung und -sicherung, herausragende Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und zu fördern.

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

Das kann ausgeschlossen werden, da die Quote keine individuelle Einzelförderungsmaßnahme im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens ist, sondern lediglich als verfassungskonformes Instrument zur Gleichstellungsförderung ein Hilfskriterium bei gleichwertiger Qualifikation. Mit hin würde die bevorzugte Berücksichtigung infolge einer Quotenregelung nur greifen, wenn sowohl ein Mann auch als eine Frau das dem Status/ Kriterium einer international anerkannten Koryphäe erfüllen. Darüber hinaus ist anzumerken, dass Deutschland im internationalen Vergleich in der Schlussgruppe beim Frauenanteil in der Wissenschaft rangiert. So lag dieser im Hochschulsektor im Jahre 2015 beim wissenschaftlichen Personal im Jahre 2015 bei 38,7 % und damit hinter Ländern wie Finnland (47,7 %), Italien (40,8 %), Litauen (55,5 %), Niederlande (42,2 %), Norwegen (47,6 %), Polen (43,6 %), Portugal (48,6 %) Schweden (44,9 %), Spanien (41,9 %) und Großbritannien (45,3 %). Damit lag Deutschland unterhalb des europäischen Durchschnitts von 28 Ländern mit 42,2 %. <sup>4</sup> Bei den W3/ C4 Professuren im internationalen Vergleich lag der Frauenanteil in Deutschland 2013 bei 17,3 %, nur in der Tschechische Republik (13,1 %), Litauen (14,4%) und den Niederlanden (15,4 %) war dieser Anteil noch geringer. Dagegen wiesen Finnland (26,6 %), Portugal (25,0 %), Schweden (23,8 %), Italien (21,1 %), Spanien (20,9 %), Schweiz und Frankreich (jeweils 19,3 %) und Großbritannien (17,5 %) einen höheren Frauenanteil auf.

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

Die Vereinbarung von Zielquoten zur verstärkten Besetzung frei werdender Professuren mit Frauen wird positiv bewertet, insbesondere wenn dies mit einem finanziellen Anreiz für die Hochschulen verbunden ist. Diese zusätzlichen finanziellen Mittel können dann gezielt zur universitären Frauenförderung eingesetzt werden und damit die Gleichstellung in der Wissenschaft weiter voranbringen. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, wenn sich das Land künftig an bundesweiten Förderprogrammen wie dem Professorinnenprogramm auch finanziell beteiligt.

---

<sup>4</sup><https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-forschenden-im-internationalen-vergleich-im-jahr-2015-in-bezug-zu-den-ausgaben-pro>

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?**

Beide Modelle stellen sicher, dass die Krankenversorgung der Forschung und der Lehre dient, entweder in einer Kooperation oder durch Integration dieser Aufgaben. Das Kooperationsmodell nimmt dabei über die erforderliche Trennungsrechnung zur gegenseitigen Nutzung von Ressourcen eine deutlichere Trennbarkeit vor, bindet die medizinische Fakultät auch deutlicher in die übrige Universität ein und eröffnet ihr zudem Kooperationen mit mehreren und weiteren Partnern. Das Integrationsmodell verbessert die Kommunikationsmöglichkeiten in der gemeinsamen Verantwortung um Forschung, Lehre, Ausbildung und Wirtschaftserfolge. Es funktioniert gut bei einem guten Miteinander der Partner\*innen in der wissenschaftlichen, ärztlichen, kaufmännischen und Pflege-Direktion. Wichtige Voraussetzung ist eine drittmittelstarke Wissenschaft, weil die universitäre Medizin im Vergütungssystem durch die Kassen unterfinanziert ist, auch aufgrund des Ausbildungscharakters in der Hochleistungsmedizin. Die Zusammenarbeit zwischen Universität und Universitätsmedizin ist naturgemäß erschwert. Die Universitätsmedizin ist ein eigener Rechtskörper und hat einen eigenen Landeszuschuss. Berufungsverhandlungen führt der Dekan zusammen mit dem Vorstand. Der Hochschulbaukorridor sollte entsprechend proportional, z. B. im Verhältnis von 50% zu 50%, fixiert werden.

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

Die geplante Änderung könnte sich sehr problematisch auswirken. Die Einflussnahme und Interaktion der Universität in alle Bereiche der Universitätsmedizin bei einem Selbstbestimmungsrecht der Fakultäten wird auf die Person des Rektors als Dienstvorgesetztem für sie Professorenschaft, Berufenden und der Stellvertretung des Aufsichtsratsvorsitzes reduziert. Auch verbleibt das Vorschlagsrecht bei nur einem Mitglied der externen Mitglieder des Aufsichtsrates, wobei eigentlich das Mitglied für die Krankenversorgung auch immer unter Forschungs- und Lehraffinität im Aufsichtsrat einer Universitätsmedizin berücksichtigt werden sollte. Hier ist die bestehende Regelung wesentlich besser.

**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?**

Die Aufsicht des Landes ist bei aller Wertschätzung der agierenden Persönlichkeiten dringend überdenkenswert. Allein aufgrund der prinzipiellen Janusköpfigkeit der/des Aufsichtsratsvorsitzenden, d.h. bei gleichzeitiger Dienstvorgesetzteneigenschaft für die Universitäten und der Verantwortung auch für das wirtschaftliche Ergebnis der Wirtschaftsunternehmen Universitätsmedizin, sind Interessenkonflikte zumindest zwischen Ökonomie sowie Forschung und Lehre nicht auszuschließen. Nicht umsonst werden deshalb Trennungsrechnungen gemacht. Will man in MV am Prinzip festhalten, den Aufsichtsrat mit 3 Vertretern der Landesministerien zu besetzen und nicht mit externen Mitgliedern, dann wäre der Vertreter des Finanzministeriums als Vorsitzender und als Mittler zwischen Wirtschaft sowie Forschung und Lehre vorzugsweise geeignet. In der Rostocker Universitätsmedizin wäre die Berufung eines externen Mitglieds der Hanse- und Universitätsstadt zweckmäßig, um auch die Interaktion mit dem kommunalen Krankenhaus zu verbessern. Strategiesitzungen mit Aufsichtsrat und Vorstand sind sinnvoll; ein

zusätzlicher Strategierat wäre redundant und man könnte diesen dann gleich auch zum Aufsichtsrat machen.

### 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?**

Eine flexiblere Gestaltung der Stellenpläne ist grundsätzlich wünschenswert. Die Laufzeiten von Vereinbarungen in Abhängigkeit von Studienplatzkapazitäten müssten jedoch wesentlich länger gestaltet werden, als über eine Zielvereinbarungsperiode hinaus. Die Kapazität hängt einerseits an den jeweiligen Studiengangskohorten, welche je nach Studienfach mindestens 3-5 Jahre studieren sowie an den Beschäftigungsverhältnissen der Wissenschaftler und des unterstützenden nichtwissenschaftlichen Personals. Professoren, Lehrkräfte mit einem hohen Lehrdeputat und nichtwissenschaftliches Personal sind in der Regel unbefristet beschäftigt.

### 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?**

Vor dem Hintergrund des Anspruches lebenslanges Lernen ist diese Maßnahme zu begrüßen. Insofern geeignete Qualifizierung durch Ausbildung oder Berufserfahrung sowie das Bestehen eines Eignungstestes vorliegt, entsteht durch die Möglichkeit, ohne Bachelorabschluss ein Masterstudium aufzunehmen ebenfalls das Potential, mehr „1st Generation Students“ für ein Studium zu gewinnen.

**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?**

Ziel dieser Regelung können nur gut begründete Ausnahmefälle sein. Diese Regelung könnte insbesondere für den Fall greifen, dass ein Fach überzeugend darlegen kann, wie es die Eignung seiner Bewerber sicherstellt. Eine umfassende Eignungsprüfung muss hierbei sicherstellen, dass die Voraussetzungen zur Aufnahme des Masterstudiums vorliegen. Einige Masterstudiengänge lassen bereits jetzt fachliche Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger aus anderen Studienfächern zu und definieren in der Studien- und Prüfungsordnung die erforderlichen methodischen und fachlichen Kenntnisse und Kompetenzen. Die Eignungsprüfung für Studierende ohne Bachelorabschluss muss mindestens die Bandbreite dieser ebenfalls umfassen. In Ergänzung können darüber hinaus Mentoring- oder Buddy- Programme hilfreich sein, um bspw. „1st Generation Students“ beim Einstieg in das Masterstudium zu unterstützen. Auch hier ist es das Ziel, die Abbrecherinnen- und Abbrecher-Quoten gering zu halten.

Für ergänzende Erläuterungen stehen wir Ihnen gerne im persönlichen Gespräch zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Wolfgang Schareck  
Rektor



Dr. Jan Tamm  
Kanzler