

W O R T P R O T O K O L L

der 56. Sitzung des Bildungsausschusses
am Mittwoch, dem 23. September 2019, 9:00 Uhr,
in Schwerin, Schloss, Plenarsaal

Vorsitz: Abg. Jörg Kröger

EINZIGER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Öffentliche Anhörung zum
Gesetzentwurf der Landesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulrechts
- Drucksache 7/3556 -

Bildungsausschuss	(f)
Finanzausschuss	(m)

EINZIGER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Öffentliche Anhörung zum
Gesetzentwurf der Landesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulrechts
- Drucksache 7/3556 -

Bildungsausschuss (f)
Finanzausschuss (m)

Vors. **Jörg Kröger**: Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich eröffne die 56. Sitzung des Bildungsausschusses und begrüße Sie alle recht herzlich hier in dieser Runde insbesondere unsere Gäste, die zur Anhörung hier erschienen sind. Ich rufe den einzigen Tagesordnungspunkt auf: Öffentliche Anhörung - Beratung des Gesetzentwurfes der Landesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulrechts, Drucksache 7/3556. Es handelt sich bei dieser Sitzung um eine öffentliche Anhörung, daher möchte ich bevor wir starten, noch einige Hinweise geben. Beifall und Missfallen bekunden aus dem Besucher-Bereich sind nicht erlaubt. Ich möchte darauf hinweisen, dass die Anhörung per Live-Stream übertragen wird auf der Internetseite des Landtages. Ich gehe davon aus, dass Sie damit einverstanden sind. Und ich schlage vor, dass wir heute gemäß Paragraph 24 Absatz 2 unserer Geschäftsordnung ein Protokoll anfertigen lassen. Sind Sie damit einverstanden? Ich höre und sehe keinen Widerspruch dann verfahren wir so. Und ich schlage vor, dass wir allen Sachverständigen die Möglichkeit geben ein kurzes Eingangsstatement abzugeben und im Anschluss daran in eine Fragerunde eintreten, wenn alle Sachverständigen ihr Statement abgegeben haben. Mit der Einladung wurde allen Anzuhörenden mitgeteilt, dass dieses Statement nicht länger als fünf Minuten dauern sollte. Die Reihenfolge der Sachverständigen, die ich aufrufen werde, ergibt sich aus der Tischvorlage. Ich höre und sehe keinen Widerspruch, dann ist das so beschlossen. Dann starten wir jetzt mit der Anhörung. Als ersten möchte ich Herrn Volker Steinhagen, Vorsitzender des Gesamtpersonalrats der Universitätsmedizin Rostock ums Wort bitten.

Volker Steinhagen (Vorsitzender Gesamtpersonalrat Universitätsmedizin Rostock):
Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Mitglieder des Bildungsausschusses,

verehrte Damen und Herren, vielen Dank für die Möglichkeit hier als Sachverständiger im Bildungsausschuss gehört zu werden und auch die Anhörung der Personalvertretung in diesem ersten Sitzungsteil einleiten zu dürfen. Wie Sie wohl alle wissen, sind die Beschäftigten die wichtigste Ressource von Hochschulen und Universitätsmedizin, die für Erfolg oder auch Misserfolg entscheidend sind. Das gilt aktuell in besonderem Maße an den Universitätsmedizin, die neben Forschung und Lehre einen großen Anteil an der Patientenversorgung im Lande leisten. Und deshalb möchte ich vor allen Dingen in den relativ knapp bemessenen fünf Minuten auf die Besonderheiten der Landeshochschulrechts-Novelle für die Universitätsmedizin eingehen. Zunächst würde ich gerne ein paar positive Aspekte hervorheben wollen, die wir in einem gemeinsamen Statement der Personalräte der Universitätsmedizin Rostock und Greifswald feststellen durften. So wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch die Inklusion als Förderziel für die Hochschulen benannt.

Wir sehen ebenso positiv die Aufhebung des Ausschlusses der gleichzeitigen Mitgliedschaft in Personalräten und Gremien der Hochschulen. Wir begrüßen ausdrücklich die Festschreibung der Mindestbefristungsdauer bei Neueinstellungen mit dem Qualifikationsziel Promotion oder Habilitation auf drei Jahre. Wie wohl zu bemerken ist, dass da noch Luft nach oben ist, zwischen dem einen Drittel im Gesetzesentwurf und den 65 Prozent, die zum Beispiel die DFG an dieser Stelle vorgibt. Und wir begrüßen, dass die studentischen Hilfskräfte und die wissenschaftlichen Hilfskräfte durch die Personalräte für die wissenschaftlichen Beschäftigten bei der Wahrnehmung der allgemeinen Aufgaben nach Paragraph 61 vertreten werden sollen. Dennoch ist das ein Minimal-Mandat mit Luft nach oben in Richtung Paragraph 68 bis 70. Da könnten wir uns mehr vorstellen. Aus Sicht der Universitätsmedizin gibt es im Artikel 1 der LHG-Novelle vor allen Dingen beim Aufsichtsrat Änderungsbedarf. Obwohl, wie schon erwähnt, Personal die wichtigste und immer knapper werdende Ressource ist, ist nur eines von neun Aufsichtsratsmitgliedern an den Universitätsmedizin ein von allen Beschäftigten gewählter Vertreter bzw. Vertreterin. In der privaten Wirtschaft, in ähnlichen Betriebsgrößenordnungen regelt das Mitbestimmungsgesetz eine paritätische Besetzung von Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebervertreter - hier Vertreter der

Landesregierung bzw. Universität im Aufsichtsrat. Und eigentlich wäre auch ein solches Verhältnis aus unserer Sicht anzustreben. Die Minimal-Alternative dazu wäre, dass zumindest die Vorsitzenden der drei Personalräte, die an den Universitätsmedizinen aktiv sind, also Gesamtpersonalrat, nichtwissenschaftlicher Personalrat und wissenschaftlicher Personalrat, sowie die Gleichstellungsbeauftragte im Aufsichtsrat vertreten sein sollten. Und es sollte auch hier Stellvertreter-Regelungen geben genauso wie sie für die Ministeriums-Vertreter im Aufsichtsrat üblich sind, denn sonst besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmervertreter nicht gehört werden, weil sie nur als Einzelperson bislang berufen sind. Der zweite Teil der Änderungen, die wir für erforderlich halten oder Ergänzungen muss man eigentlich sagen, bezieht sich erwartungsgemäß auf Artikel 2 der Landeshochschulrechts-Novelle nämlich den teils zum Personalvertretungsgesetz. Ich hatte schon erwähnt, dass wir die Änderung in Paragraph 76 Absatz 2 zwar begrüßen, aber aus unserer Sicht gibt es die Chance schon vor der in der Legislaturperiode noch angedachten Personalvertretungsgesetz-Novelle dringend notwendigen Modernisierungen und Klarstellungen im PersVG vorzunehmen, die sich auf den Bereich Hochschulen und Universitätsmedizin beschränken. So meinen wir, dass die Gesamtpersonalräte der Universitätsmedizin mit ihrer hohen Beschäftigungszahl der Einführung einer Freistellungsstaffel bedürfen und ich weiß, dass an den Universitäten das gleiche gilt, nicht zuletzt wegen zunehmender Aufgaben in den letzten Jahren durch Einführung neuer Technologien und neuer Regelungen z. B. im Bereich des Datenschutzes.

Wir regen außerdem wie es z. B. auch ver.di tut, die Aufhebung des Ausschlusses einzelner Mitbestimmungsangelegenheiten bei wissenschaftlichen Mitarbeitern durch Streichung des Paragraph 68 Absatz 3 an. An dieser Stelle gibt es großes Potential um Rechtsstreitigkeiten durch unterschiedliche Auslegungen dieses Absatz 3 zu vermeiden, die leider immer wieder auftreten in der Praxis. Zur Vertretung der gemeinsamen Interessen der Beschäftigten der Universitäten und der Universitätsmedizinen, halten wir es für sinnvoll eine Arbeitsgemeinschaft der Gesamtpersonalräte an den jeweiligen Standorten z. B. in Rostock oder in Greifswald in das PersVG aufzunehmen. Ich denke, ich habe die fünf Minuten jetzt ausgeschöpft, von daher bin ich am Ende meiner Ausführungen. Ich hätte noch eine kleine Konkretisierung zwar anzumerken, was das Zusammenspiel von Paragraph 55

Absatz 2 des Landeshochschulgesetz und Paragraph 76 Absatz 1 Personalvertretungsgesetz bei wissenschaftlichen Mitarbeitern im Hauptamt an der Hochschule oder der Universitätsmedizin angeht, nämlich die Mitarbeiter, die im Hauptamt z. B. Arzt sind oder wissenschaftlicher Mitarbeiter, dennoch aber den Titel Privatdozent oder außerplanmäßige Professor führen, da könnte die Auslegung des Paragraphen 55 Absatz 2, dass das Personalvertretungsgesetz für diesen Personenkreis nicht gilt, die eigentlich auf Nebenamtler abzielt, zumindest missverständlich sein und dazu führen, dass die Mitbestimmung in Zweifel gezogen wird. Hilfreich wäre da eine ähnliche Formulierung wie in Paragraph 67 Landeshochschulgesetz bereits enthalten. Bei den ärztlichen Mitarbeitern gibt es da eine Klausel, die man adaptieren könnte. Das waren meinen Ausführungen, vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Für Fragen stehe ich dann gerne zur Verfügung.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Steinhagen für Ihre Ausführungen. Dann ist als nächster der Herr Baumann dran. Sie haben das Wort, Herr Baumann.

Werner Baumann (Vorsitzender Gesamtpersonalrat Universität Rostock): Sehr geehrter Vorsitzender Herr Kröger, sehr geehrte Mitglieder des Landtages, sehr geehrte Damen und Herren, vielen Dank erstmal auch für die Einladung zur Anhörung. Als Vorsitzender des Gesamtpersonalrats der Uni Rostock möchte ich auf vier Punkte und einen Extrapunkt am Ende eingehen. Das Ganze nur kurz anreißen, weil das Hauptding wird ja in der Diskussion dann geschehen. Punkt Eins: Die Personalräte sind wie die Studierenden für eine Flexibilisierung von Prüfungstermin-Regelungen. Das heißt konkret: Streichung Paragraph 37 und Regelungen jeweils in Prüfungsordnungen der Hochschulen. Punkt Zwei: Die Personalräte befürworten eine Flexibilisierung des Stellen-Haushaltes vor allem zur Ermöglichung von unbefristeten Beschäftigungen für Leistungsträger im Drittmittelbereich. Ansonsten wird aufgrund der aktuellen arbeitsrechtlichen Regelungen immer mehr wichtiges Know-how verloren gehen, was für die Forschung der Universitäten sehr abträglich ist. Das heißt konkret: Streichung der restriktiven Regelungen zur Einrichtung von Beschäftigungspositionen. Punkt Drei betrifft aus Sicht der Personalräte eine dringend erforderliche Ergänzung des PersVG. Das heißt konkret, Lehrbeauftragte und alle Promovierende, das heißt auch Promotionsstipendiaten, sollten ebenfalls in

die Interessensvertretungen der Personalräte aufgenommen werden - ähnlich wie die wissenschaftlichen Hilfskräfte jetzt schon drinstehen. Punkt Vier: Die Personalräte der Universität Rostock sind für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus an Hochschulen – das ist eine Selbstverständlichkeit. Die geplante Einführung einer Verbeamtung im Mittelbau ist aus unserer Sicht nicht der richtige Weg. Dies wurde in der schriftlichen Stellungnahme ausführlich begründet. Betonen möchten wir hier: Die Begründung mit einer Verbeamtung die Attraktivität der Stellen zu erhöhen, ist ein irritierendes Signal für die wissenschaftlichen Beschäftigten im Angestelltenverhältnis. Eine unnötige Spaltung und Ungleichbehandlung des wissenschaftlichen Mittelbaus wäre die Folge. Statt willkürlicher Privilegien für einige Personen, sollten die tariflichen Regelungen im Wissenschaftsbereich insgesamt verbessert werden. Auf Vergleichszahlen zwischen Angestellten und Beamten kann ich in der Fragerunde näher eingehen. Da hatte ich mich ein bisschen beschäftigt und war ziemlich überrascht, wie groß die Unterschiede zum Teil sind. Eine Konsequenz insgesamt für Verbeamtung ist eine deutlich erhöhte Belastung des Landeshaushalts durch zukünftige Pensionszahlungen und Versorgungsaufwendungen.

Wir sprechen hier von circa sieben Prozent des Landeshaushalts in schon ca. 15 Jahren, wenn nicht durch Sie gegengesteuert wird. Das heißt konkret zu Punkt Vier als einen ersten Schritt, Streichung der geplanten Möglichkeit zur Verbeamtung in Paragraph 66 LHG und stattdessen Verbesserung der tariflichen Bedingungen von Angestellten. Nun komme ich zum Extrapunkt am Ende: Der Personalrat ist sehr besorgt über die Entwicklungen in Hochschulen und auch Schulen. Bitte helfen Sie als Landtagsabgeordnete sowie als Vertreter der Regierung mit Hochschulen wieder mehr zu einem Ort der Kreativität und Demokratie zu machen. Ziel sollte sein, weniger Bürokratisierung in Studium, Lehre und Forschung, mehr Vertrauen statt Kleinklein-Kontrolle mit unzähligen Tests, Klausuren und Excel-Tabellen. Ziel soll wieder mehr Freiheit in Forschung und Lehre sein. Das heißt, Motivation statt Druck. Sehr wichtig ist dabei, die Förderung der Befähigung zum kritischen Denken und nicht das reine Wiederkäuen von Lernstoff zu Prüfungen, wie es durch die Bologna-Reform befördert wurde. Die Befähigung zum kritischen Denken ist dringender denn je zur Bewältigung der anstehenden Zukunftsaufgaben erforderlich. Zur Erreichung

dieser Ziele könnte als erster Schritt hilfreich sein, dass zwischen Politikern, das heißt zwischen Ihnen und Wissenschaftlern ein regelmäßiger persönlicher Austausch etabliert wird. Und damit bin ich am Ende, fünf Minuten geschafft. Vielen Dank für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank auch an Sie, Herr Baumann. Jetzt als nächste Rednerin haben wir Frau Astarás auf dem Zettel. Bitte schön, Sie haben das Wort Frau Astarás.

Sandra Astáras (Gesamtpersonalrat Hochschule Stralsund): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Mitglieder des Bildungsausschusses, die Personalräte der Hochschule Stralsund bedanken sich für die Möglichkeit gegenüber dem Bildungsausschuss zum vorliegenden Entwurf des Landeshochschulgesetzes Stellung zu nehmen. Insbesondere der wissenschaftliche Personalrat, den ich heute hier vertrete. Die Personalräte der Hochschule Stralsund haben im Vorfeld keine eigene schriftliche Stellungnahme verfasst und verschickt. Zum einen, weil wir uns mit den anderen Personalräten der Universitäten und Hochschulen im Einklang sehen zu den Forderungen nach Demokratie, Mitbestimmung, gute Arbeit in der Wissenschaft und Gleichbehandlung. Wie Sie hören werden, wird sich das, was ich gleich vortrage auch sehr ähneln. Zum anderen, weil wir ähnlich wie die Hochschule Neubrandenburg leider nicht über freigestellte Personalratsmitglieder verfügen, um Ihre Fragen in aller gebotenen Ausführlich- und Tiefgründigkeit im Vorfeld schriftlich zu beantworten. Umso mehr schätzen wir, dass wir in einem kurzen Statement Ihnen gegenüber darlegen können, welches aus Sicht der Personalräte die wichtigsten Themen im Gesetzentwurf sind.

Der wissenschaftliche Personalrat der Hochschule Stralsund begrüßt Ansätze, des Entwurfs, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, dem wissenschaftlichen Mittelbau, Promovierenden und Lehrbeauftragten führen könnten und möchten auf diese Beschäftigtengruppen besonders abheben und auch deutlich machen, dass einige Vorhaben aus unserer Sicht nicht weit genug gehen bzw. wie meine Vorredner gesagt haben, noch Luft nach oben lassen. Wir begrüßen, dass die sog. wissenschaftlichen und

studentischen Hilfskräfte künftig durch den wissenschaftlichen Personalrat vertreten werden sollen. Allerdings müsste diese Beschäftigtengruppe dann konsequenterweise auch die Möglichkeit haben, ihre Vertretung wählen zu können. Personalvertretungsrechtliche Vorgaben gehen uns leider nicht weit genug. Warum sollten wir haltmachen und nur die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte mit einbeziehen? Nicht nur für die Hilfskräfte besteht die Notwendigkeit von den Personalräten vertreten zu werden. Ihre Arbeitsbedingungen teilen sie mit dem gesamten prekär arbeitenden Hochschulpersonal. Unter die personalrechtliche Vertretung sollte daher auch das gesamte nicht professorale Hochschulpersonal fallen. Dazu gehören die Lehrbeauftragten, die Privatdozenten, außerplanmäßige Professor/-innen, Stipendiaten mit Hochschulabschluss und Beschäftigte an An-Instituten ohne eigenen Personalrat sowie Promovierende. Wir fordern für das erwähnte Hochschulpersonal das aktive und passive Wahlrecht für die Gremien. Wir fordern, dass Paragraph 50 im vorliegenden Gesetzentwurf erweitert wird, sodass alle Grundordnungen, und nicht nur die der HMT entsprechende Regelungen für Lehrbeauftragte treffen können. Warum sollten also nur die Lehrbeauftragten der HMT die Möglichkeit haben sich in Gremien wählen lassen zu können.

Auch an allen anderen Hochschulen gibt es Lehrbeauftragte, die grundständige Lehre erbringen. Eine Attraktivitätssteigerung für den wissenschaftlichen Mittelbau durch Verbeamtung bezweifeln wir genau wie meine Vorredner. Angesichts eines Befristungsgrades von 90 Prozent bei wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, sehen wir eine erhebliche Attraktivitätssteigerung für das wissenschaftliche Personal durch tarifvertragliche Angestelltenverhältnisse auf unbefristeten Stellen. Hoheitliche Aufgaben und damit ein besonderes Treueverhältnis sehen wir als nicht gegeben. Qualifizierungsbefristungen bei einem Minimum eines Erstvertrages mit einer Laufzeit von drei Jahren, sollte nicht nur für Befristungen aus Landesmitteln, sondern auch bei Drittmittelbefristungen ermöglicht werden. Eine Ungleichbehandlung besteht auch bei der Gewährung von beispielsweise der Elternzeit. Das Land sollte haushaltsrechtliche Möglichkeiten schaffen, Finanzierungslücken durch einen Rückgriff auf die Hochschulfinanzierung zu schließen. Durch die Festschreibung von Promotionsstellen als mindestens halbe Stellen, erfolgt unseres Erachtens kein Eingriff in die Hochschulautonomie wie es

Ihre Fragestellung nahelegt. Sie sollte vielmehr mindestens bei 65 Prozent liegen, wie wir auch schon vorher gehört haben, in Anlehnung an die Förderung durch die DFG. Eine Blockierung gar von Promotionsstellen durch Drei-Jahresverträge, können wir wahrlich nicht erkennen. Dafür geeignete Kandidaten und Kandidatinnen zu finden, ermöglicht das Auswahlverfahren und die Probezeit. In einer gesetzlich vorgeschriebenen Qualifizierungsvereinbarung ließen sich das individuelle Qualifikationsziel, die zur Erreichung erforderlichen Arbeitsschritte und die Betreuungsleistungen der Hochschule festschreiben, um einen erfolgreichen Abschluss der Promotion zu ermöglichen. Nun zur Neufassung von Paragraph 76 und damit den Lehraufträgen: Wir wenden uns sowohl gegen die Erteilung von Lehraufträgen zur Sicherstellung des Lehrangebotes in Ausnahmefällen, als auch gegen die grundsätzliche Zulässigkeit von Lehraufträge in künstlerischen Studiengängen. Ausnahmefälle bedürften einer Begründung, die aber der Gesetzentwurf nicht vorsieht. Eine grundsätzliche Zusätzlichkeit von Lehraufträgen in künstlerischen Studiengängen, würde den missbräuchlichen Einsatz von Lehraufträgen für grundständige Lehre manifestieren und hiermit sogar legitimieren.

Es ist skandalös, dass es im öffentlichen Dienst bei der Erbringung grundständiger Lehre eine Zweiklassengesellschaft gibt, für diejenigen, die in der Lehre die gleichen Aufgaben haben. Da sind zum einen die Professoren und Professorinnen in den künstlerischen Studiengängen der HMT bzw. die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen und auf der anderen Seite die Lehrbeauftragten. Die einen werden tarifvertraglich vergütet bzw. beamtenrechtlichen besoldet, die anderen erhalten eine geringe Lehrauftragsvergütung ohne jegliche soziale Absicherung. Daher sollten Lehraufträge ausschließlich zur Ergänzung des Lehrangebots erteilt werden, insbesondere für den Praxistransfer. Als das Lehrangebot ergänzende Lehrveranstaltungen gelten in der Regel nicht Lehrveranstaltungen und Sprachkurse, die zur Erbringung nach den Studien- und Prüfungsordnungen vorgesehene Prüfungsleistungen und Prüfungsvoraussetzungen notwendig sind. Dort, wo die Erbringung grundständiger Lehre nicht in tarifvertraglichen Angestellten- bzw. Beamtenverhältnissen erfolgen kann, fordern wir eine Vergütung aller Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit dem Lehrauftrag entstehen. Und dazu wäre es notwendig im Gefolge der LHG-Novelle auch die

Lehrauftragsrichtlinie zu überarbeiten und die Vergütungssätze deutlich anzuheben. Neben den Begründungen für Ausnahmefälle fordern wir eine jährliche Berichtspflicht der Hochschulen, um über das Ausmaß der Vergabe von Lehraufträgen regelmäßig belastbare Zahlen vorliegen zu haben. Damit wäre ich am Ende meiner Ausführungen. Vielen Dank.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Frau Astáras. Dann haben wir jetzt von der Hochschule Neubrandenburg, Herrn Copeland.

Ross Copeland (Personalrat Hochschule Neubrandenburg): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Ausschussmitglieder, sehr geehrte Damen und Herren, vielen Dank für die Einladung heute hier. Ich glaube, ich werde die ganzen fünf Minuten jetzt nicht ausschöpfen und Paragraphen würde ich jeweils auch nicht nennen, weil das nicht in meine Kultur gehört. Als Personalräte begrüßen wir sehr, dass das Personalvertretungsrecht mitbedacht wird und das wissenschaftlich und studentische Hilfskräfte jetzt auch von Personalräten vertreten werden. Wie meine Vorgänger/ Vorgängerinnen gesagt haben, wir werden aber auch gern sehen, dass es für alle, nicht professorales Hochschulpersonal ausgeweitet werde, so Privatdozenten, Dozentinnen, Lehrbeauftragte und außerplanmäßige Professoren und natürlich auch mit Stimmrechten. Man kann nicht vertreten werden durch Leute, die man nicht selbst gewählt hat. Alle müssen da ein Stimmrecht haben. Eine Frage oder mehrere Fragen in Ihrem Fragenkatalog, welche wir teilweise schriftlich beantwortet haben, regten Besorgnisse darüber, dass das vorgesehene Minimum von der Drei-Jahresfrist für das wissenschaftliche Personal, bei Fehlbesetzungen so eine Stelle blockieren könnten. Da sehen wir mit der sechsmonatigen Probezeit sowieso kein großes Problem. Viel gravierender sehen wir es aber, wenn eine Stelle so wie der Kanzler fehlbesetzt ist und es keine Möglichkeit gibt, jemanden dieses Amt zu entheben oder die Leute so loszuwerden. Wir würden gerne sehen, dass alles Personal in der Hochschulleitung gleichbehandelt wird und dass es auch für Kanzler die Möglichkeit geben wird vom Senat zum Beispiel abgewählt zu werden. Denn wenn eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle blockiert ist, denn ist eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle blockiert, wenn die Kanzlerstelle blockiert ist, ist die ganze Hochschule blockiert. Begrüßen tun wir auch alle Maßnahmen in Richtung

Internationalisierung, Digitalisierung. Was wir da aber sehen ist, dass alles stattfinden muss ohne Mittel. Ich glaube, alle Hochschulen im Lande, besonders die Fachhochschulen brauchen unbedingt genügend Mittel, um alle Vorhaben durchziehen zu können. Eine Abschaffung der Akkreditierungspflicht - absolut nein. Denn wenn man sich auf eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle zum Beispiel bewerben will, muss man eine akkreditierte Master-Stelle haben. Und einen Zugang zum Master ohne Bachelor, das kann nur gesehen werden von Leuten, die Bachelor und Master nicht wirklich verstehen. In einem Bachelorstudium lernt man die Werkzeuge, die man braucht, um ein Masterstudium zu schaffen. Und ohne Bachelorstudium können wir nur die Informationen bewerten die, die Leute gesammelt haben, aber nicht die wissenschaftliche Bildung die nötig ist, um weiter zu gehen. Damit wäre ich am Ende.

Vors. **Jörg Kröger**: Recht herzlichen Dank, Herr Copeland. Als letzten Sachverständigen in diesem ersten Teil haben wir Herrn Dr. Groß auf der Liste stehen. Bitteschön.

Dr. Stefan Groß (Personalrat Universitätsklinikum Greifswald): Sehr geehrter Vorsitzender, sehr geehrte Mitglieder des Bildungsausschusses, vielen Dank, dass die Personalräte der Universitätsmedizin sich heute hier äußern dürfen zu der anstehenden LHG-Novelle und ich kann mich nur meinen Vorrednern vollumfänglich anschließen. Ich spreche hier heute im Namen der drei Personalräte der Unimedizin Greifswald. Grundsätzlich halten wir es für sinnvoll, dass LHG zu novellieren und begrüßen ausdrücklich die aus unserer Sicht sehr positiven Veränderungen im aktuellen Entwurf. Detaillierte Anmerkungen finden sich in der gemeinsamen Stellungnahme aller Personalräte der Unimedizinen Rostock und Greifswald auf Grundlage des Fragenkatalogs, die Ihnen bereits in Vorbereitung des heutigen Termins zugegangen ist. Aus diesen Anmerkungen möchte ich hier nur kurz herausgreifen: Erstens, dass die Personalräte der UMG es ausdrücklich begrüßen, dass Paragraph 51 dahingehend geändert wurde, dass Personalratsmitglieder jetzt auch gleichzeitig die Mitwirkung in Gremien der akademischen Selbstverwaltung freisteht und sie eben nicht mehr gezwungen sind, bei einer Wahl in den Fakultätsrat oder Senat aus dem Personalräten auszutreten. Zweitens, weiterhin begrüßenswert

ist, dass in Paragraph 66 die Befristungsdauer sich jetzt auch am Qualifikationsziel orientiert, so z. B. die drei Jahre Vertragslaufzeit bei Promotionen. Auch den Richtwert von 50 Prozent Stellenumfang, beispielsweise für Doktoranden, ist ausdrücklich begrüßenswert. Auch wenn wir uns hier, ebenso wie meine Vorredner, eine mutigere Orientierung an den aktuellen DFG-Vorgaben mit 65 Prozent wünschen würden. Als dritten Punkt sehen wir allerdings dringenden Änderungsbedarf noch beim Paragraph 101 der Zusammensetzung des Aufsichtsrates der Universitätsmedizin. Hier sind in der aktuellen Fassung zwar einige Änderungen vorgesehen, allerdings sind die Personalräte nach wie vor nur mit einem Vertreter, dem Vorsitzenden des GPR, vertreten. Und diese Situation sehen wir aus zwei Gründen äußerst kritisch: Zum einen kann die Position der Personalräte durch die Satzung des Aufsichtsrates deutlich geschwächt werden. So gibt es aktuell eine umfassende Verschwiegenheitserklärung und auch keine Stellvertreterregelung für den Personalratsvertreter im Aufsichtsrat. Zum anderen stellt die aktuelle Situation und auch der aktuelle Entwurf aus Sicht der Personalräte der UMG eine nicht hinzunehmende Unterrepräsentation der Arbeitnehmervertreter, insbesondere im Vergleich zur Privatwirtschaft dar, wie das auch Herr Steinhagen schon zuvor für die Universitätsmedizin Rostock ausgeführt hat.

Wir finden außerdem, dass Mecklenburg-Vorpommern hier auch nicht hinter den LHGs anderer Bundesländer zurückbleiben sollte, so beispielsweise NRW, Schleswig-Holstein oder Berlin, wo eben mehrere Vertreter der Personalseite im Aufsichtsrat der Universitätsmedizin vertreten sind, die jeweils das gesamte Spektrum der Beschäftigten, also den wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereich, repräsentieren. Und da die beiden Unimedizinen in M-V gesetzlich drei Personalräte haben, muss aus unserer Sicht auch jeder Personalrat mit einem Vertreter im Aufsichtsrat vertreten sein. In diesem Zusammenhang und vor dem Hintergrund, dass mit der LHG-Novelle auch Teile des PersVG für die Hochschulen betreffend novelliert werden soll, sollte aus Sicht der Personalräte der UMG auch ein Wirtschaftsausschuss Haushaltsfragen an den Unimedizinen betreffend unter Beteiligung der Personalräte eingerichtet werden - wie er zum Beispiel schon für Betriebsräte bereits existiert. Als vierten Punkt hätte ich noch, dass außerdem im aktuellen Entwurf aus unserer Sicht präzisiert werden muss, dass

Mitarbeiter mit Daueraufgaben grundsätzlich unbefristet beschäftigt sind, zumal diese Mitarbeiter teilweise auch in der persönlichen Haftung z. B. als Sicherheitsbeauftragte sind. Insgesamt müssen die Arbeitsbedingungen insbesondere für den akademischen Mittelbau deutlich verbessert werden. Im Hinblick auf eine Zukunftsperspektive sind auch insgesamt mehr unbefristete Stellen in Forschung und Lehre gerade im Mittelbau notwendig. Und hier sehen wir auch das Land in der Pflicht entsprechende Rahmenbedingungen nicht zuletzt finanziell an den Universitäten und Universitätsmedizin zu schaffen. Es muss grundsätzlich eine Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftler an den Hochschulen des Landes abseits einer Professur geben. Ein grundsätzlicher Punkt noch zum Schluss: Im aktuellen Entwurf sehen wir aufgrund Paragraph 101 teilweise auch die Wahrung der Unabhängigkeit von Forschung und Lehre durch zusätzliche Befugnisse des Aufsichtsrats, zum Beispiel bei der inhaltlichen Ausgestaltung von ausgeschriebenen Professuren, verschlechtert. Auch dessen geplante Zusammensetzung mit grundsätzlich weniger Vertretern aufseiten der Universitätsmedizinen und Hochschulen im Vergleich zu den Landesvertretern, sehen wir kritisch. Hier muss aus unserer Sicht nachgebessert werden zugunsten der Universitätsmedizinen und Hochschulen. Ich danke Ihnen für mehr Aufmerksamkeit und stehe für Fragen zur Verfügung.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Dr. Groß. Und das war auch die Überleitung zur Fragerunde, jetzt sind die Abgeordneten am Zuge. Wer hat Fragen? Herr Stamer, Sie haben das Wort.

Abg. **Dirk Stamer**: Besten Dank. Ich habe eine Rückfrage an den Herrn Dr. Groß. Sie hatten gerade gesagt, dass sie sich wünschen würden, dass der Mittelbau weiter gestärkt würde und dass es Karrierewege abseits einer Professur geben müsste. Können Sie das etwas konkretisieren, wie sie sich das konkret vorstellen? Meine zweite Frage in Richtung Konkretisierungen geht an den Herrn Baumann: Sie sagten, Bürokratisierung müsse abgebaut werden, Vertrauen an den Universitäten gestärkt und das kritische Denken ebenfalls gestärkt werden. Könnten Sie das auch noch mal mit konkreten Maßnahmen unterlegen, damit ich mir das ein bisschen besser vorstellen kann?

Vors. **Jörg Kröger**: Dann Herr Dr. Groß, Sie haben als erster das Wort.

Dr. Stefan Groß: Zu der ersten Frage, wie wir uns die Stärkung des Mittelbaus vorstellen: In erster Linie natürlich durch die Erhöhung von unbefristeten Stellen auch für Mittelbaubeschäftigte, wobei gerade die Mittelbaubeschäftigten sind die, die Lehrstühle und auch die Institute hinsichtlich der Lehre zum Beispiel am Laufen halten und organisieren, die auch für den Forschungsbetrieb entscheidend sind, indem man zum Beispiel auch Know-how hält durch Entfristung und damit auch die Möglichkeit schafft zum Beispiel, dass Institute weitere Drittmittel einwerben können. Das Problem aktuell ist: Normalerweise, wenn die Leute befristet beschäftigt sind, wird Know-how in die Institute geholt, sie haben dann keine Möglichkeit entfristet zu werden, verlassen die Universität gegebenenfalls und meistens dann auch das Bundesland. Und damit geht Know-how für die Universitäten und Universitätsmedizinern, gerade auch in Core Facilities, wo methodisches Know-how notwendig ist, verloren geht und kann auch nicht so schnell wieder ersetzt werden, sodass wir in erster Linie dort eine Stärkung und eine stärkere finanzielle Zuwendung des Landes bräuchten, um da einfach mehr Kapazitäten auch für die gestiegenen Anforderungen in Forschung und Lehre über Mittelbaustellen zu gewährleisten.

Vors. **Jörg Kröger**: Danke, Herr Dr. Groß. Und Herr Baumann, an Sie war die zweite Frage gerichtet.

Werner Baumann: Ja, ich möchte hier gerade ein kleines bisschen ergänzen: Es müssen nicht unbedingt Stellen aus dem Landeshaushalt sein, es würde schon reichen, wenn die Drittmittel-Karrieren, die früher möglich waren, wenn die weiterhin möglich wären. Natürlich wäre es schön, wenn man unbefristete Beschäftigungspositionen hinkriegen würden für Leistungsträger im Drittmittel-Bereich aber Drittmittel-Karrieren an sich schon, das wird schon sehr viel helfen. Jetzt ist es so, dass nach sechs oder zwölf Jahren die Leute rausfliegen. Aktuell, als jetzt die Rechtsstellung, also die Rechtsprechung ein bisschen umgestellt wurde Richtung Arbeitsrecht, also mit Kettenverträgen und so weiter, da sind jetzt Abteilungen wo Leute jetzt mit 40, 50 rausfliegen, die Know-how angereichert haben,

die Erfahrungen gesammelt haben, die letztendlich Aushängeschild für die Uni Rostock nach außen waren, solche Leute müssen rausgeschmissen werden - das kann es nicht sein. Da sollte man ein bisschen was machen. Aber jetzt zu Ihren Fragen - weniger Bürokratisierung: Ich fange mal mit der Forschung an, das ist das, was ich am meisten mitkriege. Wenn sie sich jetzt mal vorstellen, Sie werben ein Forschungsprojekt ein, dann müssen Sie schon bei der Beantragung relativ detailliert angeben, was Sie für was benötigen. Forschungsprojekt heißt aber, da wird was erforscht, was man teilweise ergebnismäßig noch nicht kennt. Das heißt, wenn es Änderungen innerhalb von Forschungsprojekten bezüglich Schwerpunkten gibt, ist das meistens ein riesiger Aufwand an irgendwelchen Anträgen, Umwidmungen und so weiter. Extremfall wäre, Forschungsprojekte so zu gestalten, man gibt einen gewissen Betrag, wo man denkt, okay das könnte reichen und dann schaut man auf das Ergebnis. Und wenn die Leute sehr gute Arbeit leisten, wenn sie sich reinhängen bis zum geht nicht mehr und es wird öffentlich. Aber im Extremfall könnte man dann sagen, da schickt man die Leute drei Tage oder eine Woche auf die Bahamas als Belohnung. Also eine bisschen flexiblere Gestaltung – die Bahamas vergessen wir lieber. Aber flexiblere Gestaltung Richtung Verwendung von Forschungsmitteln wird schon helfen. Als Projektleiter ist man dermaßen mit Formalien beschäftigt, dass man kaum so richtig, also der Anteil, sich um die Wissenschaft zu kümmern, ist zu klein - das zur Forschung.

In der Lehre, Studium, die ganzen Prüfungen, die ganzen Klausuren und das jedes Modul jetzt abgeprüft wird durch Klausuren, das ist so ein Formalaufwand, der dahintersteckt. Wenn ich an mein Studium zurückdenke: Ich hatte eine einzige Klausur, alles andere waren zum Vordiplom mündliche Prüfungen, wo es über die ganzen vier Semester vorher ging. Was ich aber auch hatte, was heutzutage - es wird ja immer gespart - Klausuren werden ja in Richtung Multiple Choice ausgelegt, die möglichst wenig Arbeit machen zwangsläufig, weil die Leute ja mit anderem so dermaßen voll geklatscht sind. Aber was wichtiger wäre als die ganze Abprüferei, das ist, das es zu jedem Grundlagenfach, zu jedem Fach Tutorien gibt - so wie ich das kenne. In Physik, da war jede Woche hat man Aufgaben gekriegt, war Tutorium um maximal 20 Leute pro... da hat man am meisten gelernt. Da hat man zusammen, wenn man es alleine rausgekriegt hat, versucht die Lösungen zu finden und das über

vier Semester weg. Nach vier Semester war die Hälfte der Anfänger weg. Aber die übrig waren, das waren begeisternde Physiker, also bei mir. Gut, was hatte man noch?

Förderung kreatives Denken, Motivation statt Druck. Ja, wie man das hinkriegt? Ja, man unterhält sich ja unter Kollegen oder anderen Dozenten. Das Erschreckende ist, dass die Leute heutzutage wirklich auf Prüfungen lernen. Denen geht es nicht um Inhalte, um das Fach selber, sondern das man möglichst gut durch die Prüfungen durchkommt. Ich habe erst letztens mit einem Professor geredet, der ist ein sehr guter Dozent, macht begeisterungsfähige Vorlesungen, der meinte - jetzt ist es teilweise schon so weit, dass er den Studenten und Studentinnen mal sagen musste: Ja, an ihrer Stelle haben die Leute früher gejubelt und waren begeistert und jetzt blickt er in Gesichter, wo die Begeisterung, die Motivation fehlt. Und wenn keine Begeisterung, Motivation da ist, wie soll da kritisches Denken aufkommen. Das mal in Kürze.

Da kann man lange, lange drüber reden und wie man das Ganze am besten angeht ist alles andere als einfach. Aber man muss gegensteuern. Die Bologna-Reform, die Art und Weise wie die ausgelegt wurde, das ist grausam, ist wirklich grausam.

Vors. **Jörg Kröger**: Gut. Vielen Dank Herr Baumann. Gibt es weitere Fragen von den Abgeordneten? Bitte schön, Herr Kolbe.

Abg. **Karsten Kolbe**: Vielen Dank zum einen, dass Sie den Weg hierher gefunden haben und dass Sie auch nochmal eine ganz andere Perspektive einbringen, als wir sie vor anderthalb Wochen hatten - da hatten wir die Rektoren da, die studentischen Vertretungen und auch die Universitätsleitungen. Das ist auch spannend aber jetzt auch noch mal ein ganz anderer Blick und auch ganz andere Positionen, sodass das fast ein bisschen schade ist, dass wir jetzt nicht kontrovers mit den verschiedenen Akteuren agieren können. Deswegen würde ich das einfach mal versuchen, vielleicht zu machen. Am letzten vorletzten Mittwoch hat eine große Rolle gespielt, wie bei Ihnen auch teilweise, das Thema Bürokratisierung, Abbau von Bürokratie. Und was den Rektoren überwiegend, mit einer Ausnahme, aufgestoßen ist, ist die dreijährige

Befristung, die ja über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hinausgeht. Und gerade an dieser Stelle wurde dann gesagt: Ja, Mensch, wenn wir Bürokratisierung abbauen sollen, brauchen wir eine Harmonisierung von EU-, von Bundes- und Landesrecht und gerade hier will der Gesetzgeber ausscheren - das sollte man doch unterlassen. Dass Sie dazu nochmal was sagen, da würde ich Sie bitten. Und dann hat Herr Baumann, aber auch andere, haben über die Verbeamtung gesprochen, das wurde auch überwiegend positiv betrachtet durch alle Statusgruppen. Und jetzt wird es negativ betrachtet, das finde ich sehr spannend. Und Sie haben ja angedeutet, die drohende Spaltung in der Belegschaft. Das erleben wir ja auch schon im Lehrerzimmer beispielsweise, wo wir verschiedene Vergütungen haben. Können Sie das vielleicht noch einmal plastisch machen, was heißt das am Ende des Tages, wenn so eine Verbeamtung kommt - wie viel bekommt Angestellter A, wieviel bekommt ein Angestellter B? Über welche Differenzen sprechen wir am Ende des Tages? Das würde mich noch einmal interessieren, wenn Sie das Ausführen könnten. Vielen Dank.

Vors. **Jörg Kröger**: Danke schön, Herr Kolbe. Sie haben Herrn Baumann direkt angesprochen, dann bitte schön, auch zunächst das Wort an Sie. Aber es dürfen natürlich auch gerne alle anderen an der Diskussion beteiligen.

Werner Baumann: Soll ich mit der Verbeamtungsgeschichte anfangen oder mit den drei Jahren? Das mit den drei Jahren ist vielleicht kürzer: Es steht ja drin „in der Regel drei Jahre“, das heißt, wenn für Forschungsprojekte oder Übergangsförderungen, da ist ja ganz klar, dass man da weniger als drei Jahre ermöglicht - keine Frage. Die drei Jahre...gut, wenn man jetzt mal die mittlere Dauer von Promotionen anschaut, da dürfte nur sehr, sehr, sehr selten jemand unter drei Jahre durchgehen. Und die Geschichte, ja, dass man die drei Jahre blockiert, da hat es keine sechs Monate Probezeit. Nein, es fängt schon früher an im Auswahlverfahren. Wenn das Auswahlverfahren gut begleitet ist, kann man wirklich schon einige Problem-Promovierende ausscheiden. Wenn dann die Betreuung durch Qualifizierungsvereinbarungen noch abgesichert wird, während in der Probezeit intensiv rückgekoppelt wird und dann noch während der Promotionszeit regelmäßige Rückkopplungen stattfinden, dann dürften diese drei Jahre eigentlich kein Problem

sein. Dann dürfte eigentlich fast jeder zum Erfolg führen. Ich hatte in der schriftlichen Stellungnahme ausgeführt, da gab es auch entsprechende Diskussionen im wissenschaftlichen Personalrat. Wir hatte ja Graduierten-Kolleg alles mit DFG, wo nach zwei Jahre evaluiert wurde. Und in der Stellungnahme hatte ich auch geschrieben: Der Grund nach zwei Jahren Evaluation ist vielleicht darin begründet, dass wirklich manche Leute sehr viele Promovenden haben. Wenn ein Lehrstuhl mal 20 und mehr Promovierende hat, wie soll dann die Betreuung funktionieren? Das heißt, da läuft es dann über das Schema, das noch zwei Jahre geguckt wird: Aha, du hast du ein Ding geschafft, ganz allein, wenn nicht, bist du draußen. Das kann es auch nicht sein. Das heißt, wenn, sollte wirklich mehr Wert auf Betreuung gelegt werden, auf Rückkopplung. Jetzt komme ich zu der Beamtengeschichte: Ich hatte ja vorhin schon erwähnt, dass die Unterschiede zwischen Angestellten und Beamten zum Teil interessant sind. Im Vorfeld, letztes Mal bei der Anhörung am 11.09. war Herr Schmitz da, ein Befürworter der Verbeamtung. Mit ihm konnte ich im Vorfeld kurz mal diskutieren. Und er hatte tatsächlich gesagt: Ja, die Verbeamtung die sind leistungsfähiger und alles. Und als Wissenschaftler schaue ich dann mal auf die Daten, die man so zur Verfügung hat. Schauen wir mal auf die Krankheitstage pro Jahr, alles Mittelwerte, aktuell, das Älteste ist 2008 aber das Meiste 2018/2017: Angestellte 17,2 Tage, Beamte 20,77. Bei Beamten ist es auch so, dass wenn die krank sind, das nicht nach sechs Wochen reduziert wird, sondern die können zwei Jahre krank sein, kriegen 100 Prozent ihrer Bezüge. Rentenpensionseintrittsalter: Angestellte 64 Jahre, Beamte 62,5, Bundesbeamte/Berufssoldaten 54. Mag seine Richtigkeit haben. Könnte man denken, okay Beamte haben noch viel mehr Stress. Aber wenn man jetzt mal auf die mittlere Lebenserwartung schaut, liegt die bei Angestellten bei 80,8 Jahren, bei Beamten zwei Jahre höher. Vielleicht hängt es auch damit zusammen, bezüglich der Pensionszahlungen. Da kommt nämlich der größte Unterschied her. Und da hat man bei Angestellten eine durchschnittliche Rente von 1.000 bis 1.100 Euro pro Monat, bei Beamten 2.940 Euro. Wenn Angestellte, da gibt es eine Deckelung im Gehalt also, wenn man mehr wie 6.500 Euro verdient, wenn man das 45 Jahre lang hat, kriegt man fast 3.000 Euro Rente - hat natürlich fast niemand, hat man ja bei der mittleren Rente gesehen. Wenn ein Beamter 4.000 Euro verdient und das 40 Jahre lang, kriegt er auch fast 3.000 Euro. Und wenn man dann noch die ganze Privatversicherungsgeschichte

anschaut oder Rentenpensionssteigerungen von 2000 bis 2016. Es kommt ja das Argument, die Beamten dürfen nicht streiken. Ja schön, wer bezahlt die erstreikten Lohnerhöhungen? Das sind die Angestellten, die in der Gewerkschaft sind und was da erstritten wird, wird eins zu eins auf die Beamten übergelegt. Sie wissen vielleicht genau, was ich gelesen habe. Interessant ist aber, wenn sie schauen, die Rentenpensionssteigerungen. Das wird nämlich auch bei den Pensionen draufgepackt die Lohnsteigerungen. Das heißt, bei Angestellten stieg das 2000 bis 2016 um 22,6 Prozent, bei Beamten um 26,4 Prozent - interessant. Das Problem der gesetzlichen und Privatversicherung, könnte man ewig noch darüber diskutieren, lasse ich mal weg. Kleiner Hinweis: Wir hatten letztens aus Österreich vom Personalrat, dort heißt es Personalvertretung oder Betriebsrat, jemand da, dort wurde zum Beispiel die Verbeamtung im Mittelbau in den letzten Jahren abgeschafft. Österreich ist auch bezüglich der Altersversorgung ein bisschen fortschrittlicher. Dort zahlen jetzt Angestellte und Beamte in die gleiche Kasse ein. Könnte man sich mal als Vorbild nehmen. So das waren ein paar Zahlen zu Beamten. Ich hoffe, ich bin manchen nicht zu sehr auf die Füße getreten. Aber ich bin irritiert über die zum Teil extremen Unterschiede von Verbeamtungen eigentlich für hoheitliche Aufgaben. Wenn jemand aus der Polizei im Außendienst verbeamtet wird, da sehe ich die Privilegien wirklich ein, die müssen jeden Tag den Kopf hinhalten. Das ist wirklich ein Job, da ist die Verbeamtung gerechtfertigt. Oder bei der Bundeswehr, die müssen jederzeit damit rechnen, dass sie irgendwo hingeschickt werden, müssen den Kopf hinhalten. Aber ansonsten an Hochschulen und so weiter - Verbeamtung für was?

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Baumann. Es hat sich noch Herr Steinhagen gemeldet, der ergänzen möchte. Bitte schön.

Volker Steinhagen: Zu den Ausführungen zu den Beamten bleibt mir wenig hinzuzufügen. Wir sind natürlich an den Universitätsmedizinern in der relativ luxuriösen Lage, dass wir die Problemstellung der Verbeamtung im Mittelbau praxi so gut wie nicht haben. Deswegen kann ich dennoch die Bedenken an den Hochschulen eindeutig nachvollziehen. An den Universitätsmedizinern spielt die Verbeamtung vor allen Dingen bei den zu berufenen Professoren in der Vorklinik eine Rolle, da wäre sie ein wichtiges Instrument, da ist sie auch angebracht. Aber im

Mittelbau teile ich die Einschätzung meiner Kollegen. Ich möchte aber noch einmal einen kleinen Ausflug zum Paragraph 66 Absatz 3 machen - sprich die Frage der Befristung, mit dem Befristungsgrund Promotion. Ich denke, es ist kein Geheimnis, dass insbesondere in der Medizin die Arbeit mit dem Befristungsgrund Promotion ein beliebtes Instrument zur Personalsteuerung ist. Das heißt, wenn Sie gucken, wie viele Mitarbeiter mit Befristungsgrund Promotion es in der Medizin gibt und wie viele tatsächlich selbst dieses eine Drittel was im aktuellen Entwurf vorgesehen ist, für die Promotion eingeräumt bekommen, werden Sie eine gewaltige Differenz feststellen.

Und natürlich, Sie hatten im letzten Anhörungstermin eher die Vertreter der Arbeitgeberseite hier, trennt sich ein Vertreter der Arbeitgeberseite ungern von einem Steuerungsinstrument in der Personalsteuerung. Das ist so. Wir teilen ausdrücklich als Personalräte nicht die Sorge, dass Stellen durch einen Promotionspfropf blockiert werden. Von meinen Vorrednern oder Kollegen genannten Gründen... sondern, ja wir sehen die sechsmonatige Probezeit als ausreichend und ausdrücklich, wenn den Promovenden ausreichend Zeit eingeräumt wird. Und da reden wir tatsächlich von der Spanne zwischen 33 und 65 Prozent, eher gen 65 Prozent. Dann wird es kaum jemanden geben, der seine Promotion nicht schafft. Hören Sie sich aber unter Wissenschaftlern mit den Befristungsgrund Promotion um, wer denn tatsächlich diesen Zeitanteil eingeräumt bekommt, dann werden sie bei den meisten hören, das ist Feierabendarbeit. Diesen Zustand gilt es aus dem Weg zu schaffen, wenn wir tatsächlich erfolgreiche Forscher haben wollen, die nicht nur auf den Lehrstühlen sitzen, sondern auch im Mittelbau aktiv sind.

Vors. **Jörg Kröger**: Dankeschön Herr Steinhagen. Dann ist jetzt erst mal Herr Dr. Groß dran.

Dr. Stefan Groß: Genau, ich wollte noch zu diesen drei Jahren Befristung noch ergänzen. Da muss man sich auch vor Augen halten, dass eigentlich die großen Drittmittelfördergesellschaften, wie die DFG zum Beispiel, sobald man dort eine Promovendenstelle beantragt, eine Doktorandenstelle und das Projekt aber weniger als drei Jahre laufen soll, verlangen diese alle eine Bestätigung der Einrichtung, dass der Promovend mindestens über drei Jahre trotzdem finanziert wird, auch wenn das

Drittmittelprojekt nur zwei Jahre geht. Weil man auch da erkannt hat, gerade im naturwissenschaftlichen Bereich und im medizinischen Bereich ist einfach eine Promotion unter drei Jahren mit einer 65 Prozent-Stelle im Prinzip nicht schaffbar. Unter den heutigen wissenschaftlichen Bedingungen mit dem Publikationsdruck, dass ich mindestens drei bis fünf Publikationen brauche etc., ist das einfach nicht machbar. Sodass jetzt hier diese drei Jahre aus unserer Sicht, einfach eine Anpassung an die Realitäten ist zu sagen, in der Regel, es heißt ja auch in der Regel, sodass es Zwischenfinanzierung nicht ausschließt - in der Regel drei Jahre vorzusehen als Mindestlaufzeit für eine Promotion. Das wollte ich nur noch ergänzen.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Dr. Groß. Dann nochmal Sie, Herr Baumann. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Werner Baumann: Ich hatte noch eine wichtige Sache vergessen. Also was für Sie als Landtagsabgeordnete ganz wichtig ist: Die Pensions... also die Anteile vom Haushalt, wie sich das entwickelt. Da gibt es vom ifo-Institut so schöne Studien ab und zu. Und wenn man jetzt auf die alten Bundesländer schaut, da gibt es die Verbeamtung ja schon länger, dort gibt es auch einen höheren Verbeamtungsgrad. Die Belastung war 2000 4,9 Prozent, 2025 rechnet man 7,1 Prozent. Zum Vergleich: Für Sachsen wurde das mal durchgerechnet: 2003 - Belastung 25 Millionen, ist vielleicht hier in Mecklenburg ähnlich - ein bisschen später, weil mit der Verbeamtung ein bisschen später angefangen wurde im Lehrerbereich. Und wenn man dann bei 2035 ist, ist es von 25 Millionen auf ca. eine Milliarde gestiegen. Das heißt, ca. sieben Prozent. Das heißt, wenn man da nicht gegensteuert, wird ein nicht geringer Teil vom Haushalt blockiert.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank Herr Baumann. Gibt es weitere Fragen? Herr Gundlack, bitte schön.

Abg. **Tilo Gundlack**: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich möchte ein bisschen auf Herrn Baumann eingehen, weil ich glaube, dass was er gesagt hat, das muss man ein bisschen relativieren. Sie reden hier, nehmen Durchschnittswerte, die Sie ansetzen aus alten und neuen Bundesländern - ich glaube das ist ein bisschen weit

hergeholt. Das passt so nicht. Das andere ist: Ich will jetzt nicht sagen, Sie versuchen jetzt ein bisschen den Spaltpilz reinzubringen zwischen Angestellte und Beamte. Aber ich glaube, dass es schon schwierig ist, auch als Gesamtpersonalrat, die Sie ja beide vertreten müssen, beide Beschäftigtengruppen, da vorzugehen. Das glaube ich, da sollten Sie sich mal im Gesamtpersonalrat selber unterhalten, ob das auch Ihre Aufgabe hier ist. Das andere ist, wenn Sie schon über Pensionszahlungen sprechen und deren Höhe, und dann heißt dieses Land Mecklenburg-Vorpommern und nicht nur Mecklenburg, dann sollten Sie auch sich so informieren, dass es hier ein Versorgungsfonds gibt für Beamtinnen und Beamten in diesem Land. Und nicht über irgendwelche Stellen herziehen oder ähnliche Fakten reinbringen, die Sie vom ifo-Institut haben. Informieren Sie sich bitte vorher, bevor Sie so etwas rausbauen, das hier ist eine öffentliche Anhörung und ich möchte Sie bitten, sich da vorher wirklich zu informieren, das erwarte ich eigentlich auch vom Gesamtpersonalrat der hier eingeladen ist und der von einer Universität kommt.

Das andere: Ich glaube, Sie wissen auch, dass es hoheitliche Aufgaben gibt. Und wenn Sie jetzt sagen, müssen alle verbeamtet sein und machen die alle hoheitliche Aufgaben - da muss ich jetzt auch mal fragen - haben, das ist wahrscheinlich eine ganz kontroverse Frage jetzt, haben Professoren auch hoheitliche Aufgaben? Das sind auch Beamte. Da kann man sich wahrscheinlich vortrefflich darüber streiten, ob das eine hoheitliche Aufgabe ist oder nicht. Sie sprachen vorhin diese Pensionszahlung an, die durchschnittlichen Pensionszahlungen von 2.900 Euro glaube ich haben Sie angesprochen. Ich glaube, da können wir uns gerne mal vortrefflich mit Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten oder auch Lehrern, die jetzt gerade neu im Amt sind. Ich glaube nicht, dass das in dem Bereich reinfällt. Und dass, wenn Sie ein Beamtenverhältnis eingehen, ein besonderes Dienst- und Treueverhältnis mit dem Staat haben. Ich glaube, das wissen Sie auch und das sollten Sie eigentlich wissen - davon gehe ich mal aus als Gesamtpersonalrat. Und von der Warte her, würde ich an Ihrer Stelle ein bisschen runterfahren. Den Spaltpilz zwischen Beamten und Angestellten reinzubringen, das glaube ich, gehört hier nicht her.

Vors. **Jörg Kröger**: Ja, Herr Baumann; Sie möchten auf die kritischen Äußerungen von Herrn Gundlack eingehen, dann haben Sie das Wort.

Wernern Baumann: Gerne: Sie sprechen hier von Spaltpilz: Ich spreche darüber, dass da ein Unterschied ist, ein deutlich merklicher Unterschied, vor allem wenn es um Pensionszahlungen relativ zu Rentenzahlungen usw. geht. Es dreht sich nicht um Spaltpilz, es dreht sich nun mal um aufzuzeigen, so ist es. Wenn man das im Mittelbau einführt, gibt es da zwei Klassen im sowieso ausgedünnten Mittelbau. Als Gesamtpersonalrats-Mensch bin ich natürlich daran interessiert, den Frieden da ein bisschen zu wahren. Und was heißt den Frieden wahren, in dem Fall ist es ganz einfach, dass man die Verbeamtung lässt und dass man eher die Bedingungen für die Angestellten verbessert - das ist das Ziel vom Gesamtpersonalrat.

Die Verbeamtung – gut, wenn Sie jetzt sagen... ich hatte jetzt nur zwei Wochen Zeit, ich habe muss ja auch noch andere Sachen tun, ganz nebenbei... aber das ist als Vorsitzender... Ja, denken Sie da wird alles Mögliche zugearbeitet, nee, hängt man halt meistens selber drin. Ich habe ein DFG-Projekt und so weiter, als Projektleiter ... und, und, und – ist also nicht so, dass man nichts zu tun hat. Aber die Verbeamtung, da habe ich mich mal ein zwei Wochen, so gut es ging rein gearbeitet und das kam dann dabei raus. Natürlich, kleine Details sind wahrscheinlich nicht ganz so passend und es tut sich ja ein bisschen was in Korrekturen, das ein bisschen angeglichen wird, dass die Unterschiede zwischen Angestellten und Beamten nicht mehr so extrem sind. Aber ich denke, da ist noch viel Luft nach oben. Die Beamten schlechter oder dass es da jetzt Einschränkungen gibt und so weiter, wird schwierig werden. Aber was machbar ist, dass die Bedingungen für Angestellte, die tariflichen und so weiter, verbessert werden. Da sollte man doch, Sie als Sozialdemokrat, wenn Sie mich als Gesamtpersonalrat ansprechen, sollten wir doch an einem Strang ziehen.

Vors. **Jörg Kröger**: Bitte schön, Herr Gundlack.

Abg. **Tilo Gundlack**: Welche Bedingungen meinen Sie denn jetzt für Angestellte verbessern konkret?

Vors. **Jörg Kröger**: Herr Baumann.

Werner Baumann: Konkret: entsprechende Lohnerhöhungen bezüglich den Rentenbedingungen. Man müsste sich wirklich mal überlegen, ob man wie in Österreich in gemeinsame Rentenversicherungen geht von Beamten. Wenn Sie sagen, da gibt es den Versorgungsfonds - das ist ja ideal, wenn der reicht für die Pensionszahlungen. Dann packt man den in die Rentenversicherung mit rein und schaut, dass das alles harmonisiert. Was ist denn dagegen zu sagen? Wäre eine Variante.

Vors. **Jörg Kröger**: Dankeschön, Herr Baumann. Gibt es weitere Anmerkungen oder Fragen vonseiten der Abgeordneten? Herr Kolbe, bitte schön. Dann zuerst Frau Astáras.

Sandra Astáras: Ich wollte daran anknüpfen. Man kann sich vermutlich vortrefflich darüber streiten, ob es hier um hoheitliche Aufgaben geht an der Hochschule. Aber worüber man sich meines Erachtens nach nicht streiten kann ist, oder sind die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Mittelbau bzw. all jene die in der Lehre im Mittelbau tätig sind. Wenn Sie sich zum Beispiel die Fachhochschulen angucken oder die Hochschulen der angewandten Wissenschaften, dann ist der Mittelbau quasi gar nicht existent. Und wenn Sie jetzt in diesem nicht existenten Mittelbau verbeamten wollen, dann spalten Sie zusätzlich die Beschäftigungssituationen bzw. die Beamtensituation. Im Lehrbereich sind halt viele tätig, oder es gibt Projektstellen die zu Transferleistungen gehören. Und wie wollen Sie rechtfertigen, dass Sie jetzt in diesem Bereich verbeamten wollen. Meines Erachtens wäre auch viel dienlicher, wenn Sie sagen: Wie sollen die Bedingungen verbessert werden? Dann kann man die verbessern, indem man die unbefristet anstellt. Die Entfristung könnte man mit dem Geld was man für die Verbeamtung einspart, weiter ausbauen. Das ist meines Erachtens auch sehr angesagt in all den Bereichen, wo dauerhafte Aufgaben anfallen oder Forschungsaufgaben.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, für Ihre Ergänzung, Frau Astáras. Dann ist jetzt Herr Kolbe dran.

Abg. **Karsten Kolbe**: Vielen Dank. In die Richtung wäre jetzt auch meine Frage noch einmal gegangen. Sie haben angesprochen, eine wesentliche Aufgabe ist den Frieden wahren, Arbeitsbedingungen verbessern. Ich glaube wir sind uns einig, dass gerade das Thema Befristung eine große Rolle spielt. Und Sie haben es ja angesprochen, 90 Prozent im Mittelbau sind befristet. Ich habe immer noch die Zahl im Kopf, ich glaube 50 Prozent davon und durchaus auch weniger. Dass das ja Umstände sind, die wirklich zutiefst prekär sind und eigentlich auch nicht in die Zeit passen. Daher meine Frage: Welche Möglichkeiten Sie zum einen durch die Änderung im LHG sehen, dort Verbesserungen herbeizuführen. Und darüber hinaus würde mich auch interessieren, denn wir reden am Ende des Tages, wenn wir reden über Stellen reden, über Entfristungen reden auch über Geld - das ist ja klar. Wir haben den Nachfolgepakt für den Hochschulpakt, den Zukunftsvertrag, wie schön er auch formuliert ist, ich habe ihn jetzt gerade nicht parat. Wie bewerten Sie den? Sehen Sie dort Möglichkeiten, dort wirklich durch die Befristung der Bundesmittel und der komplementären Aufstockung der Länder dort auch zu unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen im Mittelbau zu kommen? Sehen Sie das als realistisch an?

Vors. **Jörg Kröger**: Danke, Herr Kolbe. Wer möchte als erster was dazu sagen? Dr. Groß, bitte schön, Sie haben das Wort.

Dr. Stefan Groß: Zumindest wäre das sicherlich wünschenswert, wenn Bundesmittel sozusagen auf Dauer die Länder dabei unterstützen würden, die Hochschulen zu finanzieren. Gerade weil es aktuell ja immer noch so ist, dass die Hochschulen zu betreiben eben Länder-Aufgabe ist. Aber es eben deutlich schwieriger ist für die Länder, gerade auch unter dem Aspekt Schuldenbremse etc., was eingeführt wurde, gerade die gesteigerten Aufgaben in der Forschung, in der Lehre auch im Zuge des Bologna-Prozesses sozusagen umzusetzen. Und natürlich wäre das sicherlich eine Möglichkeit dann zumindest, wenn entfristete Bundesmittel vorhanden sind, die natürlich auch zu nutzen. Gerade die entfristeten Stellen zu erhöhen an den Universitäten und gerade im Mittelbau. Denn wie gesagt, sonst hat man immer die Situation, es schlägt irgendwann das Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu, die Leute

werden mit Mitte 40, 50 rausgekegelt aus den Universitäten, werden nicht mehr weiterbeschäftigt, selbst nicht über, wie Herr Baumann schon gesagt hat, über Drittmittel-Karrieren. Und zumal ja auch die Situation, die aktuelle Situation ist auch ja, dass viele die eigentlich über Drittmittel beschäftigt sind, trotzdem in der Lehre eingesetzt werden. Der Bedarf für die Lehre scheint ja da zu sein. Er ist aber aus der grundständigen Finanzierung nicht gedeckt und eigentlich muss man auch sagen, ist das nicht konform mit den Förderrichtlinien der Drittmittelgeber, weil die Drittmittelgeber eigentlich ausschließen, dass jemand der auf einem Drittmittelprojekt arbeitet, in der Lehre eingesetzt - also für Daueraufgabe eingesetzt wird. Und deshalb muss das aus unserer Sicht auch so präzisiert sein, da muss man sicherlich auch nochmal drüber nachdenken, was sind Daueraufgabe - vielleicht muss man die auch genau definieren, vielleicht im Gesetz noch einmal definieren, was fällt alles unter diesen Begriff Daueraufgabe und muss sicherstellen, diese Daueraufgaben müssen erstmal grundsätzlich aus unserer Sicht aus der grundständigen Finanzierung der Universitäten und Universitätsmedizin möglich sein. Es kann nicht sein, dass dann quasi immer noch eine Lücke von bestimmten Semesterwochenstunden in der Lehre da ist, die quasi Drittmittelangestellte auffüllen müssen, auch wenn die sicherlich die Möglichkeit haben zwei Stunden... normalerweise haben sie zur Verfügung, sicherlich auch für die eigene Fortbildung und Habilitation, dass sie Lehrerfahrungen sammeln dürfen. Aber das geht es dann um freiwillige, zusätzliche Lehrangebote und nicht um grundständige Lehrangebote, die sozusagen von den Curricula der einzelnen Studiengänge vorgeschrieben sind. Was jetzt aber einfach die tatsächliche Situation ist, dass eben viele aus dem Drittmittelbereich da mitarbeiten. Und es führt natürlich auch dazu, dass die Leute oft nach Projektende ausscheiden, führt es auch einfach an den Universitäten dazu, dass man keine gute Kontinuität in der Lehre vor allen Dingen hat, weil alle zwei bis drei Jahre der Postdoc ausgetauscht wird. Der hat dann gerade eine gute Lehrveranstaltung am Laufen und dann kommt der Nächste und muss wieder quasi bei null anfangen. Das ist sehr schwierig in der Praxis. Das sollte sicherlich verbessert werden, auch über die LHG-Novelle indem da konkretere Ziele bei der Umsetzung und Sicherstellung von der Lehre insbesondere dargestellt wird, aus meiner Sicht oder aus unserer Sicht.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Dr. Groß. Frau Astáras möchte ergänzen. Bitte schön.

Sandra Astáras: Ich würde gern bei dem Punkt neuer Hochschulpakt einsetzen. Denn die Hochschulen stöhnen ja ohnehin über die nicht ausreichende Grundfinanzierung bei den anstehenden Aufgaben, die sie bereits haben. Und auch bei den zusätzlichen Aufgaben, die sie bekommen sollen durch den Gesetzesentwurf bei der Maßgabe der Kostenneutralität. Das alles wird man nicht hinbekommen. Man muss Geld in die Hand nehmen und mit dem Hochschulpakt haben wir jetzt die gute Chance oder die gute Möglichkeit tatsächlich in der Lehre für Verstetigung zu sorgen. Und man könnte sich überlegen, ob man nicht die Verwendung und die Vergabe dieser zusätzlichen Mittel, der Bundesmittel nicht auch ins LHG festschreibt, um eben klarzumachen, wie diese Mittel verwendet werden sollen, und um zu verhindern, dass die zusätzlichen Hochschulpaktmittel in den Zielvereinbarungen irgendwie untergejubelt werden.

Vors. **Jörg Kröger**: Danke, Frau Astáras. Herr Baumann hatte sich als nächster gemeldet. Sie haben das Wort.

Werner Baumann: Wie vorhin schon betont, Drittmittel-Karrieren wären wichtig, dass die weitergeht, wenn sie auch prekär sind, wenn sie immer nur befristet sind. Aber wenn einer gut ist in der Forschung, wenn der vorne mit dabei ist, ist es für den doch kein Problem Drittmittelanträge durchzukriegen. Jetzt für die Hochschulpaktmittel, da kann ich mich Frau Astáras anschließen. Es sollte wirklich Regelungen geben, dass die dann auch gerecht verteilt werden. Jetzt ist es so, in der Uni Rostock wurde schon mal angestoßen, da würden sie am liebsten, so wie sie jetzt verteilt sind, dass das dann alles entfristet wird. Es ist aber so, dass da ein Schwerpunkt von, ich sage mal, mehr als 60 Prozent bei den Geisteswissenschaften liegt. Dann kam die Begründung: Ja, die Hochschulpaktstellen sind schon alle über Zielvereinbarungen festgelegt. Das geht alles in die Grundschulpädagogik und die Lehrerbildung. Aber wenn man sich daran erinnert, die Hochschulpaktmittel, für was die ursprünglich gedacht waren, war ein Schwerpunkt auch die Stärkung der MINT-Fächer. Und wenn man jetzt den Anteil sieht der Hochschulpaktstellen, die aktuell vergeben sind, da

sind die MINT-Fächer bei sechs, sieben Prozent - auf jeden Fall unter zehn Prozent. Da sollte man dann ein bisschen darauf achten, wie die aufgeteilt werden. Das wäre sehr wichtig. Die ganzen Drittmittelleute, die sind ja hauptsächlich im MINT-Bereich, also Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften. Wie schon der Vorredner gesagt hat: Die verwenden jetzt schon Gelder nicht nur für die Lehre, also für Personal, sondern auch sehr viel für Geräte und das sollte man auch mit bedenken. Da wird nicht so sehr gejammert, wie bei anderen die sagen, wir brauchen Stellen, Stellen, Stellen. Wenn jetzt Drittmittel mehr wegbrechen, weil nur Know-how-Träger weg sind, werden mit der Zeit die MINT-Fächer auch so Probleme kriegen, dass die einen noch größeren Bedarf haben, wenn sie es über eigene Drittmittel nicht mehr decken können.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Baumann. Herr Steinhagen, Sie haben jetzt das Wort.

Volker Steinhagen: Ich merke, wir bewegen uns hier gerade ein bisschen im Spannungsfeld zwischen der von einigen Sachverständigen der letzten Anhörung kritisch gesehenen Mindestdauer für die Befristung und auf der anderen Seite Entfristung von Arbeitsverträgen für Angestellte versus noch eins drüber - Verbeamtung von wissenschaftlichen Mitarbeitern im Mittelbau. Ich wähle ganz bewusst diese Reihenfolge, weil aus meiner Sicht und ich glaube, dass teilen meine Personalratskollegen hier, ist genau der Mittelweg der Entfristung von Stellen, die eben nicht projektbezogen sind, die allgemeine Daueraufgabe versehen im Angestelltenverhältnis der richtige Weg, um nicht den von Ihnen erwähnten Spaltpilz in die Belegschaften zu treiben und die Attraktivität für den wissenschaftlichen Mittelbau zu steigern. Die Chance haben wir in Paragraph 66 Absatz 5, indem man nämlich a) dort diese Daueraufgabe definiert, wie mein Kollege Groß das vorhin schon angeregt hat, und b) eben darauf abhebt, gerade diese Daueraufgaben mit entfristeten Stellen zu hinterlegen.

Vors. **Jörg Kröger**: Dankeschön, Herr Steinhagen. Weitere Wortmeldungen vonseiten der Anzuhörenden habe ich jetzt nicht. Gibt es Fragen noch vonseiten der Abgeordneten? Das ist nicht der Fall. Dann möchte ich mich auch nochmal bei allen

unseren Gästen recht herzlich bedanken, dass Sie die Zeit gefunden haben, hier heute herzukommen und für Ihre Stellungnahmen, die Sie hier abgegeben haben und für die anregende Diskussion. Wir haben jetzt die Möglichkeit, da die Fortsetzung der Runde um 11 Uhr beginnt, hier nebenan noch Kaffee zu trinken und vielleicht noch an dem einen oder anderen persönlichen Gespräch anzuknüpfen an die Diskussionen, die wir eben gehabt haben. Und ich schließe damit erst einmal den ersten Teil und unterbreche die Sitzung bis 11 Uhr. Dankeschön.

Sitzungsunterbrechung von 10.14 Uhr bis 11.00 Uhr

Vors. **Jörg Kröger**: Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich setze jetzt die unterbrochene Sitzung fort und begrüße unsere Anzuhörenden, die jetzt neu gekommen sind, in dieser Runde recht herzlich. Ich möchte auch Sie noch einmal informieren, dass unsere Sitzung heute per Live-Stream auf der Internetseite des Landtags übertragen wird. Ich gehe davon aus, dass Sie damit einverstanden sind. Prima. Dann jetzt noch einmal ganz kurz der Hinweis, Ihnen ist auch schon mitgeteilt worden, dass Ihre Statements, die Sie jetzt abzugeben haben, auf fünf Minuten etwa begrenzt sein sollen. Vielleicht kann man bei Herrn Professor Krüger eine Ausnahme machen, der hat heute zwei Funktionen hier zu vertreten, wenn er mehr zu sagen hat, werde ich die Glocke nicht gleich läuten. Wenn alle Anzuhörenden dann ihre Statements abgegeben haben, besteht für die Abgeordneten die Möglichkeit im Anschluss daran Fragen zu stellen. Ich höre und sehe keinen Widerspruch, dann verfahren wir so und möchte auch gleich Herrn Professor Köhling aufrufen als erster sein Statement abzugeben. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Prof. Rüdiger Köhling (Vorsitzender Deutscher Hochschulverband; Landesverband M-V): Ganz herzlichen Dank. Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Mitglieder des Bildungsausschusses, sehr geehrte Damen und Herren, zunächst möchte ich mich im Namen des Deutschen Hochschulverbandes, für den ich hier heute spreche, für die Möglichkeit zum Entwurf des Hochschulgesetzes Mecklenburg-Vorpommerns Stellung zu nehmen. Aus Sicht des DHV enthält der Gesetzentwurf eine Reihe von begrüßenswerten Verbesserungen. Wesentliche durch die höchstrichterliche Rechtsprechung vorgegebene und durch

Landesregierung zugesagte Neuerungen wurden jedoch leider unterlassen. Im Folgenden möchte ich einige wichtige Aspekte ansprechen. Eine ausführliche Einschätzung können Sie unseren schriftlichen Antworten zum Fragenkatalog des Bildungsausschusses entnehmen. Als sinnvoll und begrüßenswert erachtet der DHV die Verbesserungen im Bereich der Berufung von Professorinnen und Professoren, die den Ausschreibungsverzicht bei höherwertigen externen Ruf, das wäre Paragraph 59, die Schaffung von Rechtsgrundlagen zur Tenure-Track-Professur, Paragraph 62, sowie die Verbeamtungsmöglichkeit nicht klinisch tätiger Professorinnen und Professoren in der Universitätsmedizin – 104 d soweit ich weiß.

Auch das Ziel des Gesetzesentwurfs die Beschäftigungsbedingungen allgemein für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern, wird durch den DHV ausdrücklich unterstützt, auch wenn in einigen Punkten bei der Umsetzung noch Korrekturbedarf bestehen mag. Enttäuscht ist der DHV dagegen von der Abkehr von der im Koalitionsvertrag vorgesehenen und in der ersten Entwurfsfassung des Gesetzes aus dem Jahr 2018 vorgesehenen Abschaffung der Akkreditierungspflicht. Mit der Abschaffung der Akkreditierungspflicht wäre Mecklenburg-Vorpommern ein Vorreiter dafür gewesen, dem Akkreditierungsunwesen und den damit verbundenen personellen und finanziellen Aufwand den Rücken zu kehren. Der DHV ist zudem der Ansicht, dass der Gesetzesentwurf die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in seinem MHH-Urteil sowie des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg zur Hochschulorganisation nicht ausreichend umsetzt. Der Entwurf sieht letztlich keine Möglichkeit der Abwahl der Hochschul- bzw. Klinikleitung mit Hochschullehrerinnen- und Hochschullehrermehrheit auch gegen die Stimmen der anderen Gruppenvertreter vor. Auch der alternativ von der höchstrichterlichen Rechtsprechung vorgegebene Weg einer verfassungskonformen Ausgestaltung der Hochschulgovernance, wonach die Hochschullehrerinnen- und Hochschullehrergruppe auf alle wesentlichen Entscheidungen in wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten maßgeblichen Einfluss haben muss, wird nicht ausreichend verwirklicht. Dies wird insbesondere im Bereich der wirtschaftlich relevanten Grundsatzentscheidungen sichtbar. Auf diese hat z.B. der Senat keinesfalls immer wesentlichen Einfluss. Er hat zum Beispiel den Beschluss des Wirtschaftsplans nur mit einer Stellungnahme zu quittieren, aber er

kann nicht selber Einfluss nehmen. Das betrifft unter anderem die Paragraphen 15, 81 und 91. Der DHV fordert die Einführung eines Wahl- und Abwahlrechtes der Hochschul- beziehungsweise Klinikleitung mit Hochschullehrerinnen- und Hochschullehrermehrheit. Sollte sich der Landesgesetzgeber für den oben genannten alternativen Weg entscheiden, also Ausdehnung der Hochschulgovernance, so wäre mindestens ein Recht des einschlägigen Kollegialorgans zur qualifizierten Mitwirkung auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten erforderlich. Im Bereich der Medizin gilt dies insbesondere bezüglich der Trennungsrechnung. Auch das Erfordernis eines Einvernehmens des Klinikumvorstandes bei einer Berufung einer oder eines nicht nur klinischen Hochschullehrerin oder Hochschullehrers, ist aus Sicht des DHV nicht verfassungskonform.

Der DHV spricht sich zudem gegen die mögliche Aufnahme einer sogenannten Zivilklausel ins Landeshochschulgesetz aus. Zivilklauseln greifen in die vom Grundsatz verbürgte Freiheit von Forschung und Lehre ein. Jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler ist aus verfassungsrechtlicher Sicht in der Wahl und der Bearbeitung der eigenen Forschungsthemen frei. Zudem sind die Streitkräfte der Bundesrepublik grundgesetzlich verankert in Artikel 87 a, sodass eine Zusammenarbeit mit diesen Streitkräften nicht grundsätzlich durch Landesgesetzgebung als gesetzeswidrig erklärt werden könnte. Einer missbräuchlichen Verwendung natürlich militärisch nutzbarer Forschungsergebnisse stehen das Strafrecht sowie das Kriegswaffen-Kontrollrecht entgegen. Insofern ist der derzeitige Entwurf des LHG ausreichend. Der DHV spricht sich für kooperative Promotionsverfahren unbedingt aus, jedoch gegen ein eigenes Promotionsrecht der Fachhochschulen des Landes. Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen können schon jetzt Promovierende an Universitäten sein. Wie bei allen Studierenden werden dazu lediglich ausreichende Leistungen vorausgesetzt. Kooperative Promotionsverfahren sind darüber hinaus eine weitere sinnvolle Möglichkeit Promotionen zu ermöglichen. In diesem Fall dann unter gemeinsamer Betreuung durch Professorinnen und Professoren von Universitäten und Fachhochschulen. Bereits heute gibt es vielerorts eine exzellente Zusammenarbeit zwischen Fachhochschulen und Universitäten im Rahmen kooperativer

Promotionsverfahren. Der DHV begrüßt den gewählten Weg der kooperativen Promotion und Beibehaltung der Diversität der unterschiedlichen Hochschultypen. Die Verpflichtung zur Schaffung rechtlicher Grundlagen zu kooperativen Promotionsverfahren auf Hochschulebene, ist aus Sicht des DHV mit der Hochschulautonomie klar vereinbar. Die Entscheidung, ob und mit wem kooperative Promotionen durchgeführt werden, muss jedoch den Universitäten im Rahmen einer pflichtgemäßen Ermessensentscheidung überlassen bleiben. Das werden unsere wesentlichen Punkte im Kurzform. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Für Fragen stehe ich natürlich später gern zur Verfügung.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Professor Köhling. Als nächster Anzuhörender hat Herr Professor Kröger das Wort. Bitte schön.

Prof. Manfred Krüger (Vorsitzender Verband Hochschule und Wissenschaft Landesverband M-V): Sehr geehrter Vorsitzender, meine Damen und Herren, ich danke meinem Vorredner, weil er mir Zeit erspart. Ich kann nicht auf alles eingehen und werde mich aufgrund der gebotenen Kürze auf spezielle Dinge konzentrieren, die aus Sicht unseres Verbandes von wesentlicher Bedeutung sind. Dazu: Ich spreche wie angedeutet einmal im Namen des Verbandes Hochschule und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern und zum anderen im Namen unseres Dachverbandes dem dbb beamtenbund und tarifunion. Kommen wir zu den inhaltlichen Aspekten meines Statements: Die Gestaltung guter Beschäftigungsverhältnisse mit besserer Vereinbarung von Familie und Beruf, ist natürlich ein Kernanliegen unseres Verbandes, deswegen gibt es hier nicht allzu viel zu ergänzen. Die Förderung der Frauen in der Wissenschaft ist aus Sicht unseres Verbandes notwendig und gegebenenfalls mit einer Quotenregelung nach dem Vorbild des in der Wissenschaft etablierten Kaskaden-Modells umsetzbar. Die Verpflichtung zur Kooperation zwischen Universitäten und Fachhochschulen ist zeitgemäß und unbedingt erforderlich. Seit vielen Jahren bekennt sich der VHW zu kooperativen Promotionsverfahren, bei denen beide Hochstuhltypen aktiv mitwirken. Die beabsichtigte Modernisierung des Promotionsrechts wird deshalb begrüßt. Die im Entwurf beabsichtigte Stärkung der Rechte und Pflichten der betreuenden prüfenden und begutachteten FH-Professorinnen und Professoren ist anerkennenswert. Der

vorgesehene einheitliche Zugang zur Promotion für alle Hochschulabsolventinnen und -absolventen, also auch denen mit einem Hintergrund aus der FH, ist ebenfalls zukunftsweisend. Allerdings ist in kooperativen Promotionsverfahren sicherzustellen, dass Promovierende mit FH-Hintergrund auch als Angehörige der entsprechenden Fachhochschule betrachtet werden. Das heißt, sie müssen auch rechtlich gesehen Zugang zur entsprechenden Infrastruktur der Fachhochschule bekommen. Nebensatz: Sie sind ja streng genommen einer Universität zugeordnet. Die Ausgestaltung der Promotionsverfahren in den sogenannten solitären Fachgebieten, lässt der Entwurf völlig offen. Wenn es keine Universität des Landes mit solitären Fachrichtungen wie beispielsweise Architektur, Bauingenieurwesen oder Seefahrt gibt, können befähigte Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschulen nur außerhalb des Landes promovieren. Im Landesinteresse sollte für diese Menschen ein entsprechender Qualifikationsweg per Gesetz eröffnet werden.

Die Befreiung der Hochschulen von der Pflicht zur Akkreditierung ihrer Studiengänge wird begrüßt. Dennoch sollten die Hochschulen ihre Prozesse im eigenen Interesse hinsichtlich der Qualität ständig verbessern. Die Anerkennung der Studienabschlüsse darf nicht gefährdet werden. Mit dem Wechsel von der schon vielfach praktizierten Programm-Akkreditierung zur System-Akkreditierung, könnte das Problem gelöst werden. Bezüglich der Qualität der Forschung ist wissenschaftliche Redlichkeit wichtiger denn je und sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Klare rechtliche Rahmenbedingungen durch das LHG M-V und oder Regelungen in den entsprechenden Ordnungen der Hochschulen können hier hilfreich sein. Wissenschaftliches Fehlverhalten sollte wie im Entwurf vorgesehen als Ordnungswidrigkeit und nicht als Straftat entsprechend früherer Diskussionen geahndet werden - wenn Erklärungsbedarf ist, vielleicht später.

Der Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen für wissenschaftliche Nachwuchskräfte würde der Schaffung guter Rahmenbedingungen dienen. Befristete Arbeitsverträge für Qualifikationsstellen sind dabei für uns kein Problem, denn das ist der wichtige Nachsatz, die Befristungen und die Ausgestaltung derselben geeignet sind, das angesetzte Qualifikationsziel zu erreichen. Dabei meine ich besonders die Laufzeit, die dem Ziel entsprechen sollte. Für Daueraufgaben sollten im Regelfall nur

Dauerstellen, also unbefristete Verträge vorgesehen werden. Die Möglichkeit der Verbeamtung für die unbefristet auf Funktions- oder sonstigen Stellen mit Daueraufgaben Beschäftigten wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Der Tenure-Track als Qualifikationsprofessur mit Entwicklungszusage aber und das ist nicht ganz unwichtig, ohne Regelbeförderung eröffnet jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ergänzend die Chance nach einer befristeten Bewährungszeit an einer Hochschule eine Lebenszeitprofessur bzw. eine Stelle auf Lebenszeit zu erhalten und wird deshalb positiv gesehen. Die Vergabe von Lehraufträgen sollte hingegen restriktiv gestaltet werden. Nur in begründeten Einzel- und Ausnahmefällen beispielsweise bei Musik-Einzelunterricht oder als Vertretung für eine absehbare Zeit, sollten sie zur Sicherstellung der Lehre beschäftigt werden. Sie können und sollen Professorinnen und Professoren nicht dauerhaft ersetzen.

Die weitere Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte wird aus VHW-Sicht generell begrüßt, doch auch differenziert gesehen. Einerseits sind diese Menschen meist sehr motiviert und erfahren, andererseits werden insbesondere in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen oft Befähigungen vorausgesetzt, die ihnen nicht vermittelt wurden. Durch geeignete Maßnahmen des Landes, sollten diese Studierenden im Vergleich zu den Studierenden mit einem Hochschulzugang wie z.B. Abitur, die gleichen Chancen auf einen erfolgreichen Studienabschluss erhalten.

Auch die im Gesetzentwurf ausdrücklich eingeräumte Möglichkeit der Gründung von Unternehmen durch die Hochschule, zum Zwecke der Organisation des Weiterbildungs- und Fernstudien-Angebotes sind sinnvoll und bereits bewährt. Dennoch, darauf ist auch noch einmal Wert zu legen, hat der Staat seine herausragende Verantwortung im Bildungsbereich wahrzunehmen und die Hochschulen entsprechend auszustatten. Dankeschön.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Professor Krüger. Als nächste Anzuhörende ist Frau Terodde dran. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Ruth Terodde (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen M-V): Herr Vorsitzender, verehrte Ausschussmitglieder, meine Damen und Herren, als Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes M-V, bedanke ich mich im Namen auch meiner Kollegin für Ihre Einladung und Ihr Interesse am vielfältigen Themenkomplex Gleichstellung. Unsere schriftlichen Antworten auf Ihre Fragen sind Ihnen zugegangen und von daher möchte ich mich auf einige grundsätzliche Überlegungen beschränken. Wie wir alle wissen, haben die Väter und Mütter des Grundgesetzes dieses Thema von Beginn an sehr prominent platziert. So besagt der vielfach zitierte Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Paragraph 4 des Landeshochschulgesetzes 2011 zitiert hier wortwörtlich „ersetzt naturgemäß den Begriff Staat durch Hochschule und erweitert um Folgendes: Ziel der Förderung ist insbesondere die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft.

Inwieweit meine Damen und Herren ist uns das inzwischen gelungen? Passend zur heutigen Anhörung erschien in der vergangenen Woche das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019, dass das Center of Excellence Women and Science - sitzt in Köln - alle zwei Jahre herausgibt. Dort wird für alle Bundesländer und Hochschulen erfasst, wie hoch der Frauenanteil in welcher Statusgruppe ist und welche Entwicklung es dabei gegeben hat. Ich empfehle Ihnen diese spannende Lektüre sehr, beschränke mich hier aber auf die Zahlen der Universität Greifswald, weil sie in etwa die Landeszahlen widerspiegeln. Zum Frauenanteil bei den Studierenden: Wir haben an der Universität Greifswald einen Anteil von weiblichen Studierenden von 55 Prozent, bei der Promotion liegen wir bei 49 Prozent, da würde ich doch sagen, Auftrag erfüllt. Was die Habilitationen angeht, kommen wir zu einer ganz anderen Zahl, nämlich da liegen wir bei 26 Prozent. Unser Professorinnenanteil liegt bei 19 Prozent, während wir in der ersten Gruppe der Studierenden und der Promotionen im durchaus guten Mittelfeld bundesweit lagen, liegen wir hier absolut in der Schlussgruppe. Um es uns einfach nochmal vor Augen zu führen, was den männlichen Anteil angeht, haben wir bei 45 Prozent männlichen Studierenden einen

Professorenanteil von 81 Prozent. Hier ist aus unserer Sicht der gesetzliche Auftrag deutlich nicht erfüllt. Wenn es der Begründung eines Steuerungsinstrumentes in Bezug auf Frauenanteil bedurfte, sind es diese Fakten. Wir begrüßen deshalb die Initiative des Gesetzgebers ausdrücklich, das Kaskaden-Modell im Sinne der Bestenauslese in das LHG aufzunehmen. Lassen Sie mich noch kurz eingehen, auf die angestrebte Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten: Mit dem neuen Gleichstellungsgesetz M-V von 2016, haben sich unsere ohnehin vielfältigen rechtlich verankerten Aufgaben nochmals gesteigert. Laut Paragraph 18 Gleichstellungsgesetz wirken wir seitdem mit bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen. Die Gleichstellung von Männern und Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Studium sowie den Vollzug des AGG in Bezug auf sexuelle Belästigung betreffen. Das Gleichstellungsgesetz sieht hier folgerichtig, ab einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die hundertprozentige Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten vor.

Allein das alte LHG, als *lex specialis* in diesem Fall blieb tatsächlich bei der hälftigen Freistellung. Die LaKoF begrüßt ausdrücklich die geplante Entlastung und damit die Harmonisierung von Landeshochschulgesetz und Gleichstellungsgesetz. Noch eine kleine Bemerkung: Zur Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit einer halben Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnenstelle, die über weitreichende juristische und konzeptionelle Kompetenzen verfügen muss. Hier werden Sie unserer Auffassung, dass ein Hochschulabschluss vonnöten ist, sicherlich folgen. Abschließend hoffe ich, dass wir in M-V in allen Bereichen der Gleichstellung, also auch was die Führungspositionen angeht an Hochschulen, den Status des Entwicklungslandes verlassen. Hierbei freue ich mich auf Ihre Unterstützung und danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank für Ihre Stellungnahme, Frau Terodde. Als nächster Redner ist Herr Professor Erhardt auf der Liste. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Prof. Olaf Ehrhardt (Vorsitzender Hochschullehrerbund Landesverband M-V): Herr Vorsitzender, sehr geehrte Abgeordnete, der hlb Mecklenburg-Vorpommern begrüßt den Gesetzentwurf der Landesregierung in den Bereichen Inklusion, Nachhaltigkeit,

Digitalisierung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Einen erheblichen Kritikpunkt sehen wir bei den geplanten Änderungen von Paragraph 15. Die Hochschulen des Landes müssen im Rahmen ihrer Hochschulautonomie über größere Gestaltungsmöglichkeiten bei strategischen Fragen verfügen. Die Neufassung des Paragraph 15 ist nach Auffassung des HLB als Rückschritt in der Wahrnehmung der Hochschulautonomie zu werten. Er ist nach unserer Auffassung der mithin kritischste Punkt des vorgelegten Gesetzentwurfs. Dass die Hochschulen einen Hochschulentwicklungsplan nach Vorgaben der Eckwerte des Landes zu erstellen hätten, welches ihrerseits durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur lediglich im Benehmen mit der Hochschule erarbeitet würden, stellt einen Eingriff in die Hochschulautonomie dar. Die beabsichtigte Neuregelung des Paragraph 15 spiegelt übrigens die grundsätzliche Problematik wieder, dass in selbstverwalteten Hochschulen eine Benehmens-Herstellung ein deutlich zu geringes Mitwirkungsrecht für die akademischen Gremien darstellt.

Ein weiterer kritischer Punkt des vorgelegten Gesetzentwurfs ist die vorgesehene Maßnahme, in Zukunft auch ohne Bachelorabschluss in einem weiterbildenden Masterstudium zugelassen zu werden. Langfristig sieht der hlb diese Öffnung als qualitätsgefährdend an, da es mit hoher Wahrscheinlichkeit irgendwann zu einer Öffnung dieser Regelung auch für die konsekutiven Masterstudiengänge kommen könnte. Im Sinne des Erhalts des gewohnt hohen Ausbildungsniveaus, auch im Weiterbildungsbereich, lehnen wir daher eine Herabsetzung von Qualitätsstandards durch die geplante Öffnungsklausel ab. Ferner muss der hlb Mecklenburg-Vorpommern monieren, dass der vorgelegte Gesetzentwurf die Zukunftsfähigkeit der Hochschulen jedoch nur im Bereich der Universitäten berücksichtigt. Die speziellen Belange der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften werden hingegen vernachlässigt. Die Zukunftsfähigkeit der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften hängt entscheidend davon ab, ob hochqualifizierte Personen für die in Mecklenburg-Vorpommern zu besetzen Professorenstellen gewonnen werden können. Nach Erfahrungen des hlb, bestehen bei Hochschulen für Angewandte Wissenschaften unübersehbare Schwierigkeiten, aus den derzeitigen Bewerberkreisen qualifizierte Dreier-Listen erstellen zu können. In einigen Fällen

wäre schon eine flexible Anwendung der Ausnahmeregelung des Paragraph 58 Absatz 3 durch das Bildungsministerium hilfreich. Die Attraktivität von Professuren an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften muss daher verbessert werden. Konkret durch die Anpassung des Lehrdeputats an das in den letzten Jahren signifikant erweiterte Aufgabenspektrum der Professuren an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Eine Anpassung des Regellehrdeputats auf zwölf SWS ist neben der Erfüllung des Forschungsauftrages auch aus Gründen der Qualitätssicherung und der Aufrechterhaltung der den Erfordernissen der Wissenschaft entsprechend hohen Ausbildungsstandards dringend geboten. Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten 2007 dargelegt, dass bei der Professur der Tätigkeitsanteil der lehrbezogenen Aufgaben bei 60 Prozent des Zeitbudgets, das heißt, bei maximal 12 SWS liegen sollte, der Anteil für Forschung bei 30 Prozent und für Aufgaben in Selbstverwaltung und Management bei zehn Prozent. Wissenschaftliches Personal steht für das breite Aufgabenspektrum die an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften lehrenden Professoren nahezu ausschließlich **volative (11:23:28)** Projektfinanzierung zur Verfügung. Als ein grundständig finanzierter Mittelbau würde es die dringend erforderliche Fokussierung auf die anwendungsorientierte Innovationsforschung ermöglichen.

Ein stabiler Mittelbau schafft die erforderliche Kontinuität bei der Bearbeitung von Forschungsprojekten und macht den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften zu einem verlässlichen Partner der Innovationsprojekte. Die Länder Berlin, Bremen, und Hessen haben dieses Problem erkannt und sind bereits einen Schritt vorangegangen. Sie stellen allen Professoren zunächst eine 0,25-Stelle zur Verfügung. Der hlb Mecklenburg-Vorpommern begrüßt ausschließlich das Ziel einer Inklusion von Studierenden mit Behinderungen. Der hlb möchte zugleich darauf hinweisen, dass zusätzliche Aufgaben der Hochschulen auch in der Höhe der Globalhaushalte wahrgenommen werden müssen. Die Umsetzung des Inklusionsgedankens erfordert insbesondere bauliche Maßnahmen, um den Zugang zu Hörsälen, Seminarräumen ohne fremde Hilfe zu gewährleisten. Die hlb möchte an dieser Stelle nochmals sehr deutlich darauf hinweisen, dass eine effiziente Umsetzung von neuen Aufgabenübertragungen nicht kostenneutral und auch nicht

mit einer befristeten Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel geschehen kann. Daueraufgaben müssen auch dauerhaft finanziert werden. Vielen Dank.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Professor Erhardt. Als nächste Rednerin haben wir Frau Glöde auf der Liste stehen. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Laura Glöde (Landeskonferenz der Studierendenschaften M-V): Guten Tag, sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Ministerin, zu Beginn möchte ich Ihnen einmal danken, dass ich als Vertreterin der LKS heute sprechen darf und wir haben uns auch in im letzten Jahr viel mit diesem Novellierungsprozess auseinandergesetzt. Die Landeskonferenz der Studierendenschaften ist ein Zusammenschluss aller Hochschulen und Universitätsstandorte in M-V. Somit sind dies die übereinstimmenden Forderungen aus zwei Universitäten und vier Hochschulen des Landes, die unter Einbeziehung gewählter Delegierter aller Hochschulstandorte entstanden ist. Ich werde somit einen Überblick über für uns einige relevante Punkte geben. Zum ersten schließen wir uns den Forderungen der Vertreter/-innen der Studierendenschaften vom 11.09. an, die die Abschaffung des Paragraphen 37 fordern. Dazu wurde bereits einiges gesagt aber als zusammenfassenden fordern wir die Flexibilisierung des Studiums, um zum Beispiel Studienabbrüche zu verhindern.

Die Änderung des Paragraphen 79 Absatz 3 wird von uns sehr kritisch gesehen, da wir vermuten, dass dadurch die Möglichkeit bestünde Studierende im Master als studentische Hilfskräfte zu bezahlen und nicht als wissenschaftliche Hilfskräfte. Entsprechend fordern wir eine Anpassung der durchgeführten Änderungen im Sinne einer angemessenen und gleichen Vergütung für alle Hilfskräfte an den Hochschulen, die aber nicht zur Reduktion der bisherigen Vergütung der Master-Studierenden führen darf. Des Weiteren wünschen wir uns mehr Transparenz für Prozesse innerhalb der Hochschule, z.B. bei der Einbindung in die Entwicklung der Eckwerte. Dies funktionierte nicht an allen Standorten bisher optimal. Ein Lösungsansatz wäre zum Beispiel, die gesetzliche Verankerung eines studentischen Prorektors oder einer studentischen Prorektorin. Dadurch wäre eine bessere Einbindung der Studierendenschaft gewährleistet und dieses System funktioniert an

der Universität Rostock bisher schon gut und kann als Vorzeigebispiel herangezogen werden. Als weiteren wichtigen Punkt wird von uns die Gleichstellung der Geschlechter gesehen. Dabei ist das Kaskaden-Modell ein wichtiger Schritt aber es sollte nicht das Ende sein. Wir fordern ein festes Quotenmodell und lassen dabei Argumente, dass es nicht genug Wissenschaftlerinnen gibt nicht gelten. Vielmehr sollte ein Mangel an Wissenschaftlerinnen ein Anreiz dafür sein, weibliche Studierende mehr zu fördern, damit diese ihre persönliche Zukunft in der Forschung und oder in der Lehre sehen. Am Beispiel der Hochschule Neubrandenburg von der ich komme, lässt sich sagen, dass der Anteil an Professorinnen im Verhältnis ganz okay ist. Aber das zählt tatsächlich nicht für alle Fachbereiche, sondern ist sehr spezifisch und im Durchschnitt natürlich ein bisschen besser. Daher fordern wir den Ausbau der Frauenförderung, um die Gleichberechtigung im wissenschaftlichen Bereich zu erreichen.

Bezüglich der Promotion an Hochschulen haben wir festgestellt, dass das Gelingen der Kooperativen Promotionsverträge sehr stark von den beteiligten Personen und den Fächern abhängt. Daher wünschen wir uns eine entsprechende Verpflichtung zum Abschluss solcher Verträge, um Studierenden von Hochschulen eine Promotion zu ermöglichen oder mehreren davon, insbesondere in Fachbereichen, die an bundesdeutschen Universitäten kaum vertreten sind und zum Beispiel - das wurde schon genannt - dass der Studiengang Seefahrt als Studiengänge Seefahrt der Hochschule Wismar. Und damit dieses Bundesland nicht die Möglichkeit verpasst, die Hochschule der Zukunft mitzugestalten, sehen wir es als notwendig an mehr in die Digitalisierung zu investieren, um eine zeitgemäße Vermittlung von Bildung zu gewährleisten. Dies sollte sich auch im neuen LHG widerspiegeln. Mit den vorgeschlagenen Maßnahmen und auch weiteren Ideen aus unserer Stellungnahme haben Sie die Möglichkeit in diesem Novellierungsprozess das Studium in M-V attraktiver zu gestalten und Fachkräfte für dieses Bundesland zu überzeugen. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Vors. **Jörg Kröger**: Herzlichen Dank, Frau Glöde. Dann haben wir als nächsten Herrn Kunze. Bitte schön.

Kevin Kunze (Vorstand Freier Zusammenschluss von Student*innenschaften e.V.): Sehr geehrte Damen und Herren, Herr Vorsitzender, zunächst vielen Dank für die Einladung. Ich spreche hier für den fzs, das ist die Studierendenvertretung auf Bundesebene. Deswegen möchte ich versuchen die Erfahrungen von Studierenden und ihren Vertretungen aus ganz Deutschland als Basis zu nutzen, den vorliegenden Entwurf hier zu kommentieren und Vorschläge zu machen. Dabei beziehe ich mich auf ein paar Schwerpunkte und die restlichen Dinge sind in der schriftlichen Stellungnahme nachzulesen. Die Bologna-Reform ist viel diskutiert und trägt inzwischen seit 21 Jahren die Diskussion um die Studienstruktur im europäischen Hochschulraum, der inzwischen eine ziemlich beachtliche Breite erreicht hat. Bologna wird aber unter Studierenden oft eher mit bürokratischer Stagnation, Verschulung und Stress verbunden, anstatt mit einer erhöhten Mobilität oder besseren Bildungschancen. Die Abbrecherzahlen sowie Statistiken zu Burn-out, Depression und Medikamentenmissbrauch bei Studierenden zeigen, dass das aktuelle Bachelor- und Masterstudium dazu beiträgt, dass die Zahlen bedenklicher Weise steigen. Man könnte etwas polemisch sagen, das aktuelle Studium und seine Struktur machen krank.

Der Druck sich Regelstudienzeiten und Prüfungszwängen anzupassen, ist oft größer als die Möglichkeit die vorhandenen Freiheiten zu nutzen. Darum schlägt der fzs unter anderem gemeinsam mit den Studierendenvertretungen aus dem Land vor, die Regelungen zu Prüfungsanmeldungen von der Restriktion zu befreien, die Frist-Fünfen abzuschaffen und entsprechend den Paragraphen 37 ersatzlos zu streichen. Auch wenn die soziale Dimension des Studiums zunehmend in den Fokus gerät, bleibt der Zugang zu diesem erschwert. Abiturienten/-innen, die nicht aus einem Akademiker/-innen-Haushalt kommen, haben es ungleich schwerer an die Hochschule zu finden. Das wird unter anderem auch regelmäßig von der OECD, ebenso wie aus der Bildungsforschung oder von zahlreichen Verbänden angemahnt und das schon sehr lange. Das lässt sich nicht ausschließlich im Hochschulrecht von Mecklenburg-Vorpommern regeln, es ist aber einer der Orte, an denen Veränderungen möglich sind. Zur sozialen Dimension des Studiums gehört auch die Finanzierung der Studierendenwerke. Alle Bestrebungen, die im Gesetz vorgesehen sind, um die soziale Infrastruktur qualitativ zu gestalten und zu verbessern gilt

trotzdem und das gilt in jedem Bundesland - Studierendenwerke brauchen eine bessere Finanzierung von den Ländern, damit die Kosten nicht auf Studierende umgelegt werden und damit Angebote erhalten oder verbessert werden können, insbesondere wenn man anstrebt die Abbildung von verschiedenen marginalisierten Gruppen an der Hochschule unter Studierenden zu erhöhen, die Betreuung zu verbessern und Beratungsangebote zu erhalten oder auszuweiten. Insbesondere für ausländische Studierende ist außerdem eine ausreichende Anzahl an Plätzen in Wohnheimen enorm wichtig, da sie auf dem freien Wohnungsmarkt völlig unberechenbare Chancen haben. Und das ist eine klare Hürde zur Internationalisierung.

Die Hochschulen selbst üben sich seit langem in der Verwaltung von Mangel. Bundesweit gibt es einen enormen teuren Sanierungsstau, der im Vergleich zum Bedarf kaum angegangen wird. Gleiches gilt für die Bedingungen in der Lehre. Egal wie effizient Hochschulen ihr Geld verwalten, egal wie motiviert Lehrende sind, die strukturelle Unterfinanzierung lässt sich dadurch nicht auflösen. Wenn die Vorschriften zur Studienqualität im Gesetzesentwurf wirksam umgesetzt werden sollen, muss damit auch eine deutlich höhere Grundfinanzierung verbunden sein.

Ich möchte noch folgende Punkte besonders hervorheben: Wie schon erwähnt, für eine Flexibilisierung des Studiums sind vor allem Maßnahmen aufseiten der Hochschulen gegeben. Das Land kann seinen Teil dazu beitragen, indem es die Regelungen aus Paragraph 37 ersatzlos streicht oder durch landesweit gültige Maßgaben ersetzt, die ein Studium ohne restriktive Fristen ermöglichen und gleichzeitig garantieren, dass die Studienzeit nicht aufgrund fehlender Prüfungsangebote verlängert wird. Der Wille die Arbeitsbedingungen an Hochschulen zu verbessern ist zu begrüßen. Dieser Wille sollte jedoch mit konkreten Maßnahmen gestärkt werden, beispielsweise mit der Entfristung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen in insgesamt längeren Vertragslaufzeiten, auch bei befristet Beschäftigten und ausreichende Mittel für die Hochschulen, um diese Aufträge auch einhalten zu können. Einer der wichtigsten Faktoren für gute Lehre sind gute Arbeitsbedingungen für Lehrende. Darum haben vor allem die Studierenden ein sehr großes Interesse daran, dass die Bedingungen für Lehrende insgesamt

planungssicherer und besser werden. Zuletzt das Kaskaden-Modell für die Gleichstellung begrüßt der fzs als ersten Schritt zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses. Wie auch die LKS gehen wir aber davon aus, dass ein festes Quotenmodell deutlich mehr Wirkung entfaltet und langfristig sind weitere Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung der vorgesehenen Regel auch zu gewährleisten und auch um die Wissenschaft für weitere marginalisierte Gruppen zu öffnen, Internationalisierung zu fördern und Benachteiligungen abzubauen. Vielen Dank.

Vors. **Jörg Kröger**: Recht herzlichen Dank, Herr Kunze. Als nächsten Anzuhörenden haben wir Herrn Christen auf der Liste stehen. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Hannes Christen (Juso-Hochschulgruppe Rostock): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Frau Ministerin, zuerst einmal möchte auch ich mich im Namen der Juso-Hochschulgruppe Rostock für die Einladung zur Anhörung zum Landeshochschulgesetz bedanken. Aus unserer Sicht sind in dem Entwurf positive Entwicklungen festzustellen. Dazu gehört die Mindestbefristungsdauer von drei Jahren für Doktorand/-innen, die mehr Planungssicherheit bietet und das Promovieren Mecklenburg-Vorpommern deutlich attraktiver gestaltet. Wir empfehlen Ihnen jedoch die Mindestbefristungsdauer an der tatsächlichen Promotionsdauer von knapp fünf Jahren zu orientieren. Wir begrüßen auch die Einführung des Kaskaden-Modells sowie die angestrebte geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen, als erste Schritte für mehr Gleichstellung an den Hochschulen, die aber durch feste Quotenmodelle und ein Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungskommissionen noch stärker verfolgt werden sollte.

Nun möchte ich aber auf Probleme eingehen, bei deren Lösung wir auf ihre Unterstützung als Abgeordnete hoffen, da diese vom aktuellen Entwurf nicht aufgegriffen wurden. Ich habe eine Kommilitonin, die neben ihrem Vollzeitstudium durchschnittlich 15 Stunden die Woche arbeitet. Durchschnittlich bedeutet, dass es oft Wochen gibt in denen sie über 20 Stunden arbeitet. Sie arbeitet nicht deshalb so viel, weil sie sich einen besonders hohen Lebensstandard finanzieren möchte,

sondern schlicht und ergreifend um grundlegende Kosten für Miete, Essen und ein paar wenige Freizeitaktivitäten zu decken. Ihr geht es dabei angesichts immer weiter sinkender BAföG-Förderquoten und real sinkender Förderbeträge wie der Mehrheit der Studierenden, die erwerbstätig sind um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Dass man angesichts dessen von einem massiven Problem studentischer Armut sprechen sollte, verdeutlicht das Beispiel studentischer Ausgaben für Essen. So geben nach Informationen der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks von 2016 Studierende 168 Euro im Monat für Ernährung aus. Das entspricht gerade einmal 5,60 Euro am Tag. Bei dem Preis für ein Mittagessen in der Rostocker Mensa der zwischen 2,50 und 3,00 Euro liegt, bleiben also noch insgesamt rund drei Euro für Frühstück und Abendbrot zusammen übrig. Mit dieser Summe ist die Möglichkeit einer gesunden und ausgewogenen Ernährung nicht mehr gesichert. Aufgrund dieser Situation halten wir weitere finanzielle Belastungen der Studierenden durch das Land für untragbar und fordern die Abschaffung der im Gesetz vorgesehenen Verwaltungskostenpauschale.

Wir begrüßen, dass das Land Mecklenburg-Vorpommern Studiengebühren weder für inländische noch für ausländische Studierende erhebt, doch diese verdeckte Studiengebühr sorgt im Extremfall dafür, dass Studierende sich aufgrund ihrer finanziellen Situation ein Studium in Mecklenburg-Vorpommern schlicht und ergreifend nicht mehr leisten können und verringert zudem die Attraktivität der Studienstandorte im Land. Der skizzierte Zeitaufwand lässt zudem ein tatsächliches Vollzeitstudium mit durchschnittlich 33 Arbeitsstunden nicht mehr zu. Entsprechend geraten diese finanziell schlechter gestellten Kommiliton/-innen durch starre Fristen der Regel-Prüfungstermine und Regelstudienzeiten unter massiven Druck, weil sie es aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit einfach nicht schaffen, alle im Semester vorgesehenen Module zu belegen oder ausreichend für die Modulprüfungen zu lernen. Dadurch staut sich ein Prüfungsberg an, der entweder zum Abbruch des Studiums oder zwangsweise zur Exmatrikulation durch Frist-Fünfen führt. Um diese Studierenden nicht für ihren finanziellen Hintergrund zu bestrafen und um zu verhindern, dass Mecklenburg-Vorpommern die für das Land so wichtigen zukünftigen Ingenieur/-innen, Lehrer/-innen und andere Fachkräfte verliert, müssen die Regelprüfungstermine - konkret Paragraph 37 - und die Regelstudienzeiten

zwingend gestrichen werden. Durch die Modulstruktur des Studiums werden die Studierenden, die tatsächlich in Vollzeit studieren können, auch weiterhin ihr Studium in annähernd der Regelstudienzeit absolvieren. Diejenigen aber, die dies aufgrund von Lohnarbeit, Pflege von Angehörigen oder Ausübung von Ehrenamt nicht können, bekommen durch die Abschaffung der starren Fristen die Möglichkeit, in ihrem Tempo zu einem erfolgreichen Abschluss zu kommen.

Der Juso-Hochschulgruppe ist auch die Demokratisierung der Hochschulen ein wichtiges Anliegen. Ich habe in der Rostocker Hochschulpolitik an vielen Veranstaltungen und Aktionen mitgewirkt, um mehr Studierende für ein hochschulpolitisches Engagement zu werben. Dabei zeigten viele Kommiliton/-innen wenig Interesse und ein Stück weit kann ich das auch nachvollziehen. Warum sollte ich mich, obwohl ich schon in ein enges Korsett von Zwängen und Fristen eingeschnürt bin, noch hochschulpolitisch engagieren, wenn die studentischen Senatoren/-innen als Vertretung der größten Statusgruppe im Senat einer professoralen Mehrheit gegenüber sitzen oder wenn ich mich innerhalb der studentischen Selbstverwaltung nur in einem von den Justizariaten unterschiedlich eng abgesteckten Bereich politisch äußern kann und so die Interessen meiner Mit-Studierenden etwa in der Wohnungs- und Infrastrukturpolitik kaum wahrnehmen kann.

Deshalb fordern wir die Einführung des allgemeinen politischen Mandats, um die studentischen Interessen wirkungsvoller vertreten zu können und einen paritätisch besetzten Senat. Schließlich sorgt studentische Mitbestimmung auf Augenhöhe für eine höhere Akzeptanz universitärer Entscheidungen und die Eröffnung vieler Impulse für die Hochschulen, was sich eindrucksvoll durch das studentische Prorektorat an der Universität Rostock zeigt, weshalb wir die verpflichtende Einführung dieses Amtes an allen Hochschulen empfehlen. Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Christen. Und den Abschluss in der jetzigen Runde wird der Herr Willer machen. Sie haben das Wort.

Felix Willer (Juso-Hochschulgruppe Greifswald): Vielen Dank für das Wort, Herr Ausschussvorsitzender. Werte Frau Ministerin, liebe Mitglieder des Bildungsausschusses, liebe zuhörende Gäste, als erstes möchte ich mich auch wie meine Vorredner/-innen für die Einladung bedanken heute hier sprechen zu können. Wir als Juso-Hochschulgruppe der Universität Greifswald empfinden es als sehr gut, dass das Landeshochschulgesetz novelliert wird. Und ich freue mich daher sehr, dass wir Ihnen nun auf den letzten Metern der Novellierung noch einige Hinweise mit auf den Weg geben können und hoffen natürlich, dass diese auch noch Einfluss auf die Gesetzgebung finden. Einsteigen möchte ich mit etwas Positivem - dem Kaskaden-Modell: Wir finden es ist ein guter Schritt auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung in Forschung und Lehre an den Hochschulen unseres Landes. Es ist aus unserer Sicht aber leider nicht ganz ausreichend, auch anschließend an meine Vorredner/-innen möchte ich sagen, dass eine feste Quote in diesem Fall das wohl bessere Mittel wäre und somit nur ein Teil des Weges gegangen wird, wenn Sie das Kaskaden-Modell einführen.

Wir sind beim Kaskaden-Modell - ich möchte weiter machen mit der Gleichstellung an den Hochschulen unseres Landes: Es wurde schon mehrfach angesprochen, unter anderem von Frau Terodde, weiterhin sollten die Mitarbeitenden der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen unseres Landes einen Hochschulabschluss haben. Die Stelle sollte von einer halben Stelle auf eine ganze Stelle erweitert werden. Des Weiteren sollte es eine mehr als gute Sachmittel-Ausstattung geben und vielleicht noch ein kleiner Hinweis auf die Frage, die sich im Fragenkatalog fand: Ich kenne eher weniger Leute bis keine, die ein Problem damit haben, dass Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen unseres Landes durch Frauen besetzt werden - das Problem liegt da anscheinend nur bei den Fragestellenden. Gleichstellungsbeauftragte sollten weiterhin in den Berufungskommissionen ein Stimmrecht haben, dies aber bitte ohne Einbuße der bisherigen Rechte. Also weiterhin sollte es möglich sein, Einsicht zu nehmen, Berufungsverfahren wieder erneut aufzurollen, aber um irgendwelchen Mysterien entgegenzuwirken, dass Gleichstellungsbeauftragte ja gar nicht so viel Zeit hätten in alle Berufungskommissionen reinzugehen - es gibt ja auch noch die Gleichstellungsbeauftragten an den einzelnen Fakultäten - also ist da auch der

Bedarf gedeckt. Wir sprechen uns als Juso-Hochschulgruppe der Universität Greifswald klar für eine Zivilklausel aus. Ich habe das vor knapp zwei Wochen schon mal in anderer Rolle gesagt. Es gibt schon Hochschulen in unserem Land, die diese Grundordnung enthalten haben - trauen Sie sich, schreiben Sie die Zivilklausel verpflichtend ins Gesetz rein, sonst hätten ja nicht schon so viele Hochschulen unseres Landes sie freiwillig mit in die Grundordnung aufgenommen. Mein letzter Punkt soll die Demokratisierung unserer Hochschulen sein: Auch dieses wurde schon vielfach angesprochen. Das allgemeine politische Mandat, was wir gerne hätten, was uns oftmals in der Hochschulpolitik hindert Studierenden mehr Möglichkeiten zu geben, ihnen zu helfen, sie zu beraten. Des Weiteren in Paragraph 26 Absatz 3, fehlt uns die Mitwirkung der Fachschaftsräte an der Erarbeitung der Fachschaftsrahmenordnung, diese sind es, die das größte Gremium von studentischer Seite aus sind, in den Fachschaften, sie sind also die Expert/-innen auf ihrem Gebiet. Somit sollten sie auch an der Erarbeitung der Fachschaftsrahmenordnung einbezogen werden und die Beteiligung aller Statusgruppen an der Erstellung der Zielvereinbarungen und Hochschul-Entwicklungsplanung, also Paragraph 15 Absatz 1 und 3 müssten da aus unserer Sicht noch einmal angepasst werden. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit, für Rückfragen stehe ich auch zur Verfügung.

Vors. **Jörg Kröger**: Dankeschön, Herr Willer. Und das war auch schon wieder ein Hinweis darauf, dass die Anzuhörenden jetzt durch sind und die Abgeordneten das Wort haben und Fragen stellen können. Bitte schön, Herr Kolbe hat sich als erster gemeldet. Sie haben das Wort, Herr Kolbe.

Abg. **Karsten Kolbe**: Vielen Dank. Erstmal vielen Dank an die Anzuhörenden, dass Sie heute den Weg nach Schwerin auf sich genommen haben, das ist für uns immer sehr hilfreich, dann auch in der Breite einen Eindruck von den Gesetzen zu bekommen, die wir hier vorliegen haben. Ich hätte drei verschiedene Punkte. Ich würde beginnen mit Herrn Köhling zur Zivilklausel: Das war ja gerade noch mal durch Herrn Willer angesprochen worden. Sie haben beschrieben, dass die Zivilklausel aus Sicht des DHV ein Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit darstellen würde, wenn sie gesetzlich normiert wird. Nun ist es ja an verschiedenen Universitäten und

Hochschulen so, Herr Willer hat es angesprochen, beispielsweise an unserer Hochschule, ich als Alumni der Universität Rostock zähle mich jetzt mal dazu, dass es in der Grundordnung eine Zivilklausel gibt in der Verankerung. Sehen Sie darin dann auch eine Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit oder würden Sie das anders bewerten? Das würde mich interessieren.

Ein zweiter Punkt der würde an Frau Terodde gehen: Sie haben ja sehr gut dargestellt die aktuellen Herausforderungen, die im Bereich Gleichstellung noch zu bewerkstelligen sind und haben ja das Kaskaden-Modell im Sinne der Besten-Auslese ausdrücklich begrüßt in ihrem Statement. Nun gibt es gerade vonseiten der Studierendenschaften und auch heute von den Studierendenvertretern oft die Formulierung, dass das aus Ihrer Sicht ein erster guter, richtiger Schritt sei aber sie doch sich langfristig eine feste Quote wünschen würden. Wie würden Sie dieses Vorhaben bewerten?

Und ein dritter Punkt würde noch einmal an die studentischen Vertreterinnen - vielleicht an Frau Glöde gehen oder auch an die anderen. Sie haben das Thema studentische Prorektorin/studentischer Prorektor angesprochen, dass sich das an der Uni Rostock bewährt hat - ich ganz persönlich als Alumni würde das auch so sehen - und fordern, dass es gesetzlich verankert werden soll, dass es in allen Hochschulen studentische Prorektoren/-innen geben soll.

Nun ist es meiner Auffassung nach so, dass bereits das LHG es jetzt hergibt, dass die Hochschulen in der Grundordnung sich selber studentische Prorektoren in die Rektorate holen können oder auch nicht, also dass das möglich ist. Da würde mich interessieren, gab es dort in der Vergangenheit schon Bestrebungen an anderen Hochschulen jenseits der Universität Rostock und sind die dann gescheitert im Rahmen der demokratischen Mitbestimmung, sodass man davon ausgehen kann, dass der Wille auch von anderen Studierendenschaften da ist, bisher das aber blockiert wurde. Das wäre ja der Grund zu sagen, wir haben es versucht, es geht aber nicht und deswegen müssen wir es gesetzlich aufnehmen. Sonst wäre es ja auch jetzt möglich innerhalb des demokratischen Verfahrens der Hochschulen so etwas auf den Weg zu bringen. Diese drei Punkte zum Einstieg.

Vors. **Jörg Kröger**: Danke Herr Kolbe. Ihre erste Frage hatten Sie an Herrn Professor Köhling gerichtet. Bitte schön, Herr Professor.

Prof. Rüdiger Köhling: Ganz lieben Dank. Nun, die Zivilklausel, das darf ich vielleicht einleitend sagen, ist nicht unbedingt das wesentliche Anliegen des Deutschen Hochschulverbandes. Wir wären unbedingt für die Freiheit der Gremien und die Einbindung der Gremien - das ist ganz klar das, was uns am meisten stört. Zur Zivilklausel nun zurück: Ja, in der Tat ist es schwierig zu verstehen, dass einerseits das Grundgesetz Artikel 87 a Streitkräfte errichtet. Ich glaube, seit 1968 ist das so. Und andererseits dann eben eine Zivilklausel die Zusammenarbeit eben mit diesen Streitkräften - mit anderen wäre es nämlich gar nicht erlaubt - das wäre ja dann strafrechtlich relevant, dann möglicherweise einschränkt. Das wäre das eine. Zum anderen ist natürlich auch Artikel 5 Grundgesetz so gestaltet, dass eigentlich die Forschungsfreiheit, sofern nicht andere grundsätzliche rechtliche Argumente dagegenstehen, eben so weit ausgelegt werden muss, dass alle Professorinnen und Professoren und auch alle anderen Lehrenden und auch forschenden Menschen an der Universität die Themen frei wählen können müssen, sofern sie im Rahmen des Strafrechts bzw. anderer Rechtsnormen bleiben. Insofern ist es so, dass das in der Tat eine Einschränkung wäre aus unserer Sicht.

Vors. **Jörg Kröger**: Herzlichen Dank, Herr Professor Köhling. Die zweite Frage ging an Frau Terodde, bitteschön.

Ruth Terodde: Herr Kolbe, Sie hatten auf den vermeintlichen Widerspruch zwischen dem Kaskaden-Modell und einer festen Quote gezielt. Ich habe mich in den vergangenen Wochen sehr intensiv mit Kolleginnen aus NRW unterhalten die dieses Kaskaden-Modell ja bereits durchführen. Speziell die Kollegin in Düsseldorf hat mir da einige sehr interessante Erfahrungen weitergeleitet. Ich denke mir was unsere Grundlage für ein gutes Kaskaden-Modell sein muss, ist eine absolut belastbare Zahlengrundlage, die ich als Gleichstellungsbeauftragte so bisher nicht habe. Ich muss um eine solche Quote, nennen wir es mal so, um eine Quote festzulegen, genau wissen wie viel Studierende, wie viel Promotionswillige, wie viel

Promovierende, wie viele Professorinnen haben wir in einem bestimmten Fachbereich. Das sind die sogenannten Fachgruppen, die da relevant sind. Wenn ich weiß, dass es in einem Fachbereich, nehmen wir mal den naturwissenschaftlichen Fachbereich, 30 Prozent Promotionen gibt, dann kann ich dann hingehen und sagen, okay das Kaskaden-Modell sagt dann, dass wir auch 30 Prozent Professorinnen brauchen. Ich verstehe darunter durchaus auch eine Quote. Denn natürlich kann das Kaskaden-Modell, wenn wir uns das so ausdenken, jetzt nur ein erster Schritt sein. Das muss einfließen in Zielvereinbarungen, die wir mit dem Ministerium dann festlegen. Dann sind wir eigentlich gar nicht mehr so weit von einer Quote entfernt. Die allerdings als Grundlage eine wirklich fundierte Zahlenanalyse hat. Und das brauchen wir. Ich bin immer gerne bereit mit den Studierenden darüber zu diskutieren, weiß aber wirklich nicht, ob wir letztendlich so weit auseinanderliegen. Mir als Gleichstellungsbeauftragte liegt daran, dass ein solches Modell sich an der Realität orientiert und wir die Chance haben das zu realisieren. Es nutzt mir nichts, wenn ich irgendwelche Quoten aufstelle die meinetwegen 50 Prozent in allen Bereichen bedeuten würde, weil das den Fachbereichen nicht entspricht. Wenn ich zum Beispiel in der Physik sage, da hätte man in drei Jahren die 50 Prozent-Quote geknackt - das wird nie zu realisieren sein. Ich bin sehr dafür, dass wir uns angucken, wo die Steigerungsraten sein müssen und dass wir dann alle adäquat reagieren.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Frau Terodde. Dann war die dritte Frage von Herrn Kolbe in Richtung Frau Glöde und der anderen Studierendenvertreter gerichtet. Bitte schön, Sie haben das Wort Frau Glöde.

Laura Glöde: Ich kann kurz was dazu sagen, wie das an den anderen Standorten bisher verlief. Ich weiß selber, ich studiere in Neubrandenburg, dass es dort vor einigen Jahren mal eine Idee gab und dort auch im Rektorat nachgefragt wurde aber das wurde verworfen und wir haben auch nur dort im Rektorat einmal im Monat zum Austausch, auch nur zu einem Tagesordnungspunkt einen Platz, bei dem man ins Gespräch mit dem Rektorat kommen kann. In Stralsund wurde das Thema jetzt vor einigen Monaten erst angesprochen. Dort kam es aber dazu, dass ein ständiger Sitz in Rektoratssitzungen zugesagt wurde ohne Stimmrecht. Somit wird von den

einzelnen Rektoraten anders damit umgegangen und um eine Basis zu haben, wäre da vermutlich ganz gut, dass es auch irgendwie an allen Hochschulen gleich abläuft und irgendwie die Einbindung besser funktionieren kann. Und Herr Christen würde nochmal was zu Funktionsweise in Rostock sagen.

Vors. **Jörg Kröger**: Ja, bitte schön, Herr Christen und vielen Dank Frau Glöde.

Hannes Christen: Also ich habe dieses Amt des studentischen Prorektors im letzten Jahr bis April bekleidet. Also ich habe da einen guten Einblick darin. Sie selbst, Herr Kolbe, hatten ja auch schon eine kleine Anfrage zu diesem Thema einmal gestellt. Die Uni Rostock ist damit und insbesondere auch das Rektorat und nicht nur der studentische Prorektor selbst, ist sehr überzeugt von diesem Amt, einfach, weil es auch darum geht, dass viele studentische Impulse, die sonst überhaupt nicht gehört werden würden, weil Studierende auch zum Teil nichts von Prozessen wissen, die ablaufen, diese Prozesse werden bekannt und dann können studentische Impulse dazu geliefert werden. Es kann in den verschiedensten Bereichen sein. Das kann in der Lehrer/-innen-Bildung sein, wo ich dran beteiligt war, das kann in den Bereichen familienfreundliche Hochschule sein, das kann die Hochschulentwicklungsplanung sein. Die Einbindung der Studierenden in die Hochschulentwicklungsplanung war an der Uni Rostock soweit ich das von den anderen Standorten gehört habe, mit einer der besten und das lag auch daran, dass wir im Rektorat das besprochen haben und gesagt haben, okay es wäre sehr sinnvoll, wenn wir von der Studierendenschaft selber auch noch mal eine umfassende Stellungnahme dazu einholen, die dann auch in die Gesamtstellungnahme mit einfließt.

Das heißt, es sorgt dafür, dass Studierende sich mehr beteiligen und eine wichtige Sichtweise überhaupt in der Hochschulleitung mit ankommt. Und es sorgt auch generell für eine bessere Akzeptanz von Rektoratsentscheidungen, weil der studentische Prorektor oder die studentische Prorektorin in den meisten studentischen Gremien, sobald es die Zeit möglich macht, in fast allen studentischen Gremien immer dabei ist, die Studierenden informiert, Rektoratsentscheidungen auch begründet und so auch Missverständnisse und eventuelle Konflikte die auftreten, viel einfacher bearbeitet werden können und behandelt werden können. Genau das hat

sich bewährt und ist deshalb, denke ich, attraktiv für jeden anderen Hochschulstandort. Aber wenn man es nicht ausprobiert hat, sind da halt immer noch erst mal Barrieren, die da aufgebaut werden.

Vors. **Jörg Kröger**: Dankeschön, Herr Christen. Gibt es weitere Fragen vonseiten der Abgeordneten? Das ist nicht der Fall... Herr Schneider und Herr Wildt haben sich gemeldet. Herr Wildt, Sie haben das Wort.

Abg. **Bernhard Wildt**: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Eine Frage habe ich doch noch zum Kaskaden-Modell: Das ist ja eigentlich erst einmal nur eine Zielvorstellung, die man erreichen möchte. Sie sprachen gerade in Ihrem Beispiel von drei Jahren eine bestimmte Quote innerhalb von drei Jahren zu erreichen. Das hat mich jetzt ein bisschen überrascht, da ist ja sehr kurzfristig. Im Gesetz selber ist das ja nicht geregelt. Trotzdem vielleicht mal ihre Vorstellungen dazu, in welchem Zeitraum Sie sich so etwas vorstellen - eine Quote ist ja dann letzten Endes doch eine Quote - eine bestimmte Quote zu erreichen und mit welchen Mitteln?

Vors. **Jörg Kröger**: Danke, Herr Wildt. Frau Terodde, Sie haben das Wort.

Ruth Terodde: Herr Wildt, ich habe sicherlich nicht gesagt, dass das innerhalb von drei Jahren zu erreichen sei. Ich habe im Gegenteil gesagt, dass eine Quote zum Beispiel in der Physik innerhalb von drei Jahren völlig unrealistisch wäre. Ich habe nicht gesagt, dass eine Quote innerhalb von drei Jahren umzusetzen sein. Ich gehe davon aus, dass wir diese Quoten innerhalb der Zielvereinbarung mit dem Ministerium jeweils festzulegen haben. Wir müssen uns das sehr genau angucken und wir haben zu lernen von den anderen Bundesländern, in denen dieses Kaskaden-Modell schon umgesetzt ist. Die Zielvereinbarung, die dann demnächst ja auch abgeschlossen wird, wäre zum Beispiel genau das Instrument, bei dem wir von Fachbereich zu Fachbereich sehen müssen, welche Quote wir festlegen. Das ist nichts was wir jetzt auch innerhalb von fünf Jahren schaffen werden. Deshalb gibt es ja Zielvereinbarungen, um Zwischenschritte festzulegen und genauso denke ich mir wird das Vorgehen dann auch sein.

Vors. **Jörg Kröger**: Danke, Frau Terodde. Herr Wildt noch einmal eine Nachfrage.

Abg. **Bernhard Wildt**: Dann doch noch mal die Nachfrage dazu: Mit welchen Mitteln würden Sie dann diese Ziel-Quote erreichen wollen?

Vors. **Jörg Kröger**: Sie haben das Wort, Frau Terodde.

Ruth Terodde: Würde ich jetzt wahrscheinlich eine halbe Stunde mit Ihnen diskutieren können. Es gibt natürlich vielfältige Mittel. Das fängt damit an, dass wir uns an die Ausschreibungstexte machen. Das fängt damit an, dass wir uns ansehen wie Berufungskommissionen zusammengesetzt sind. Das geht darüber hinaus, welche Kriterien wir in Berufungskommissionen festlegen, wie eine bestimmte Professur dann besetzt werden soll. Es geht darum, dass wir uns sehr genau den Fachbereich angucken, also auch die Fachgesellschaften ansprechen. Es geht darum, dass wir geeignete Kandidatinnen finden und die durchaus auch ermutigen und zum Beispiel über die Fachgesellschaften ansprechen und ihnen mitteilen, dass es hier in M-V hoch interessante Forschungsgebiete gibt. Und diese Frauen müssen zum einen ermutigt werden, zum zweiten gilt es auch, dass wir hier auch attraktive Bedingungen schaffen müssen. Denn zumindest mit dem Professorinnen-Programm ist es so, dass inzwischen viele Universitäten gemerkt haben, welches Potenzial wir dahaben. Und wir müssen auch darum kämpfen, die guten Frauen zu uns zu bekommen. Das heißt, es gibt ein ganzes Florilegium von Maßnahmen, die wir ergreifen müssen, worüber wir uns alle mal Gedanken machen müssen, wie das denn schließlich zu folgen hat. Das geht aber natürlich auch bis hin zu solchen Dingen wie familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, die da durchaus eine Rolle spielen inzwischen, auch zum Glück nicht nur bei Frauen, sondern auch bei Männern.

Vors. **Jörg Kröger**: Dankeschön, Frau Terodde. Frau Mertens durfte ich Ihre Geste als Wortmeldung deuten, möchte Sie was sagen? Bitteschön, ergänzen Sie.

Eva-Maria Mertens (Landdeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen M-V): Ja, die Frage nach den Mitteln ist

ja das, was uns als Gleichstellungsbeauftragte so auch umtreibt, weil das ja unser Fachauftrag ist. Und es ist aber wie Frau Terodde gesagt hat, dass es sehr kleinteilig und es sind die unterschiedlichsten Stellschrauben, die Sie ansetzen können. Und es fängt wirklich damit an, dass sie sich überlegen, wie schreiben sie diese Berufungsanzeige aus. Wenn da jung und dynamisch steht, dann kommt da keiner mehr der über 45 ist. Also müssen sie sehr genau überlegen, auch in diesem Gleichstellungsbereich, wie machen sie das Wording. Es ist aber auch ganz wichtig die Zusammensetzung der Berufungskommission. Das ist das was wir immer wieder gesagt haben - geschlechterparitätische Besetzung auch der Berufungskommission. Denn die Hochschule ist, wie heißt es so schön, Ort sozialer Praxis. Wir haben alle unsere Vorstellungen was Männer und Frauen können, wie sie sich zu verhalten haben. Das heißt, wenn Frauen in einem Gremium sind, bewerten und beurteilen sie die Männer und auch die Frauen anders, als die Männer sie werten - das ist krass, das ist übel, das ist scheiße. Aber der Fakt ist, soziale Praxis heißt, wir kommen nicht raus aus unseren kulturellen Mustern, es sei denn wir sind in Gremien mit einer hohen Vielfalt, also unterschiedlicher Altersgruppen, unterschiedliche Geschlechter, unterschiedliche Ethnien im Zweifel auch. Dann auf einmal haben wir Ideen, wie das ja auch anders aussehen kann. Und solche Stellschrauben haben wir an den Hochschulen, aber dafür müssen wir im Landeshochschulgesetz vereinbaren oder eben festlegen, welche Möglichkeiten wir als Gleichstellungsbeauftragte haben und da gehört für mich wirklich diese geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission dazu, genauso wie aktive Rekrutierung und solche Sachen.

Vors. **Jörg Kröger**: Danke, Frau Mertens. Gut, dann Herr Kolbe.

Abg. **Karsten Kolbe**: Dann nutze ich die Gelegenheit doch gerne nochmal, um zwei weitere Punkte anzusprechen. Wir haben ja noch die Kollegen aus den Personalvertretungen dahinten größtenteils sitzen und wir haben im ersten Teil sehr kontrovers und mit Interesse über die Stärkung des Mittelbaus diskutiert und in dem Zusammenhang auch einen möglichen Lösungsbaustein, den das LHG ja künftig vorsehen soll - das Thema Verbeamtung im Mittelbau. Und das wurde von den Personalvertretungen überwiegend kritisch kommentiert. Das wäre vielleicht eine spannende Frage für Professor Krüger, der ja auch als für den dbb hier ist, da würde

mich Ihre Meinung zu interessieren, wie Sie das sehen, ob Sie das für eine Möglichkeit halten den Mittelbau zu stärken mit der Möglichkeit der Verbeamtung oder ob Sie das als Gefahr sehen, wie es hier beschrieben wurde, dass es auch eine Spaltung innerhalb der Belegschaft geben kann, ähnlich wie wir das beispielsweise in den Lehrerzimmern an den Schulen ja durchaus schon haben.

Ein weiterer Punkt, der würde zuerst an Professor Köhling gehen, dann gerne aber auch noch an andere – das ist das Thema Akkreditierung. Das war ja ein Thema, was sehr heiß diskutiert wurde, als der Referentenentwurf bekannt wurde und da gab es ja sehr viel Kritik dran, dass das aufgehoben werden sollte. Sie haben jetzt ja nochmal ausdrücklich dafür plädiert, dass sozusagen die Rolle rückwärts, die jetzt gemacht wurde, aus Ihrer Sicht falsch ist und Sie eigentlich fordern, dass Mecklenburg-Vorpommern mit der Abschaffung der Akkreditierung eine Art Leuchtturm-Charakter einnehmen könnte. Auf der anderen Seite wird debattiert, dass man sagt, dass die Gefahr hoch ist, wenn man einen Alleingang geht, dass mögliche Qualitätsverluste drohen. Das würde mich einfach nochmal interessieren, dort die verschiedenen Sichten noch einmal deutlich zu machen. Die zwei Punkte dann.

Vors. **Jörg Kröger**: Die erste Frage ging an Herrn Professor Krüger, bitte schön, Sie haben das Wort.

Prof. Manfred Krüger: Danke für die Anfrage. Man kann diese Frage sicherlich nicht ganz einfach mit Ja und Nein beantworten, das ist, denke ich allen Anwesenden verständlich. Im Bereich der Qualifikationsverhältnisse zum Beispiel: Weil das oft in den Mittelbau mit eingerechnet wird und dazu gehört, sehe ich das auch kritisch - eine Verbeamtung. Aber es gibt durchaus Stellen, das sind wir gleich bei einem wichtigen Anliegen des Verbandes Hochschule und Wissenschaft, nämlich das Daueraufgaben durch Dauerstellen zu besetzen sind. Da sind wir hier im Gremium sehr einig, zumindest mehrheitlich. Ich kann mir vorstellen, ich will mal ein Beispiel nennen, dass das nicht so theoretisch bleibt. An den Hochschulen, schon im alten Landeshochschulgesetz, waren Qualitätsbeauftragte oder wie sie auch immer genannt wurden, gesetzt, um die wichtigen Aufgaben Qualitätssicherung, eigentlich eher Qualitätsmanagement, wahrzunehmen. Das ist eine Daueraufgabe per Gesetz,

dafür wurden aber, weil es nicht anders ging, also befristete Arbeitsverhältnisse begründet mit dem Charakter eines Projektes. Man muss einen Namen finden, dann musste das Ganze eingereicht werden und dann hatte man für einen begrenzten Zeitraum eine hoheitliche Aufgabe wahrzunehmen. Das ist zum Beispiel so etwas, wo ich mir das sehr gut vorstellen kann aber nicht per se über alle hinweg. Also so will ich das auch nicht stehen lassen. Aber für bestimmte Dinge, die sehr stark den Hoheitscharakter der Funktion mit betreffen und wo es um wichtige Dinge auch aus der Landessicht geht, da schon.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Professor Kröger. Herr Willer, möchten Sie zu dieser Frage antworten?

Felix Willer: Ja, zur zweiten Frage. Vielen Dank für die Frage. Zuallererst freut es uns, dass von der ursprünglichen Fassung des Koalitionsvertrages abgewichen wird, da doch nochmal ein paar Stellschrauben gedreht wurden, sodass jetzt quasi ein Mittelweg gegangen wird. Wir sehen die Probleme, es ist ja nicht so, dass wir jetzt sagen, Akkreditierungen steht über allem und wir blenden alles andere aus, haben aber das Gefühl, dass jetzt durch diesen Alleingang, den das Land Mecklenburg-Vorpommern jetzt geht, ohne sich mit den anderen Bundesländern zu verständigen und mal zu schauen, ob man eventuell insgesamt eine Lösung hinbekommen würde, nicht gerade als eine Verbesserung der Lösung, sondern im Zweifel eher eine Verschlechterung für einzelne Studierende und die Anerkennung von Abschlüssen und anderen Punkten, die damit einhergehen.

Vors. **Jörg Kröger**: Danke Herr Willer. Wir sind jetzt schon bei der zweiten Frage. Dazu war zunächst auch Professor Köhling angesprochen.

Prof. Rüdiger Köhling: Ganz lieben Dank. In der Tat, Akkreditierungspflicht ist ein zweischneidiges Schwert. Das sehen wir auch so. Das heißt also, dass eine Akkreditierung dann, wenn sie die Voraussetzungen für zum Beispiel die Einstellung in den öffentlichen Dienst darstellt, natürlich kaum umgangen werden kann. Das heißt, solange auch in den jeweiligen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes steht, dass eine Einstellungsvoraussetzung ist, aus einem akkreditierten Studiengang zu

kommen, dann kann ich glaube ich, gar nicht argumentieren, dass unsere Studierenden dann ausgerechnet aus Studiengängen kommen, die nicht akkreditiert sind. Aber andererseits sehen wir das als ein Grundübel, diese Akkreditierung, weil sie ja letzten Endes im Prinzip von kommerziellen Firmen übernommen wird und dann auch letzten Endes die Qualitätssicherung sozusagen aus der Hand der Universitäten nimmt. Und eigentlich sind die durchaus in der Lage zu entscheiden, was gut ist und was nicht. Insofern, solange die Studierenden quasi gezwungen sind, so etwas in Kauf zu nehmen oder vielmehr einen Studiengang zu wählen der akkreditiert ist, um später eine Chance zu haben, können wir als Hochschullehrerinnen und -lehrer kaum sagen, dass wir das in irgendeiner Weise ablehnen. Aber grundsätzlich halten wir das für ein erhebliches Problem. Im Übrigen sind damit ja deutliche Kosten verbunden. Die Systemakkreditierung bringt ein bisschen Verbesserung in dem ganzen System, nichtsdestoweniger sind da Kosten und insgesamt meine ich, wäre es natürlich schön, wenn nicht nur Mecklenburg-Vorpommern, sondern möglichst alle oder größere Bundesländer mitwirken und sagen, dann machen wir dem ein Ende. Die Universitäten sind durchaus in der Lage zu entscheiden, welche Studiengänge vernünftig arbeiten und welche nicht, um die Qualität zu sichern.

Ich weiß nicht, ob eine externe Kommission das wirklich besser kann. Ich war selber Mitglied solcher Kommissionen. Und ich kann sagen, ja, man entscheidet nach Papierform und redet dann natürlich auch mit Studierenden und Lehrenden. Aber einen tatsächlichen Einblick in das wirkliche Wirken dieses Studiengangs bekomme ich dabei auch nicht. Die Universität hat das da mehr. Ich glaube, die Kosten sind eigentlich nicht gerechtfertigt. Es wäre schön, wenn das abgeschafft würde, aber ich sehe das Problem, dass wir unseren Studierenden das ja kaum antun können, wenn sie nachher keine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben oder schlechtere Chancen. Es wäre ein guter Appell im Übrigen an alle Vertragspartner bei Tarifvereinbarungen, diese Akkreditierungspflicht aus diesen Tarifvereinbarungen herauszunehmen. Da wäre schon die Einstellung im öffentlichen Dienst auch aus nicht akkreditierten Studiengängen möglich. Ein erster schöner Schritt wäre das. Das hat natürlich nichts mit dem Landeshochschulgesetz zu tun aber es wäre klasse, wenn es klappt.

Vors. **Jörg Kröger**: Danke, Herr Professor Köhling. Herr Professor Krüger.

Prof. Manfred Krüger: Ich will vielleicht das noch etwas ergänzen: In meinem Fachgebiet Qualitätsmanagement, da ist das natürlich auch nicht in der Form angesiedelt, aber grundsätzlich vermisste ich natürlich den Begriff Qualitätsmanagement als Ganzes im Gesetz. Qualitätssicherung, wenn wir uns das genauer ansehen, heißt ja, bewahren eines bestimmten Standards auf Dauer - mehr ist das nicht, wenn man es eng auslegt. Das ist natürlich nicht so gemeint. Die Hochschulen sind sehr gut damit bedient, wenn sie Qualität in ihrer Forschung, in ihrer Lehre, in an allen Prozessen in der Verwaltung im Umgang mit den Studierenden als ein Grundgesetz sozusagen verinnerlichen. Und jetzt komme ich zum Thema dieser Frage: Das kennen wir aus der Industrie, da war das auch so, die Unternehmen, mittelständisch große Unternehmen ließen sich zertifizieren, hieß es da natürlich, nach ISO neun tausend eins und anderen Dingen. Und was war die Folge? Der Hintergedanke war natürlich, wir wollen nach außen, Dritten gegenüber darlegen, ob die Qualität so ist, dass man die Ziele die man den Leuten verspricht, erreicht werden kann. Ist doch so oder nicht? Und dann kommt ein Dritter und sagt Ja oder Nein, mach mal dies, kann klappt es vielleicht. Das ist in der Industrie so gelaufen, dass den kleinen - vor allen Dingen kleine Unternehmen, manchen großen vielleicht auch, ich will da keinen persönlich angreifen - aber es war so, das ist nachlesbar, dass der Weg zur Urkunde das Entscheidende war. Es waren Hauruck-Aktionen, großer Aufwand, viel Geld, viel Unruhe - immer zu ad hoc kurz vor der entsprechenden Neu-Zertifizierung oder bei uns Re-Akkreditierung. Das merken wir auch an den Hochschulen - dann ist richtig Betrieb drin.

Es geht aber eigentlich nicht darum, um die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse jeden Tag, an jeder Stelle, in jeder Situation. Und das muss natürlich passieren. Also nicht, dass jetzt jemand denkt, wenn ich sage Akkreditierung... ganz im Gegenteil, es geht nicht um die Form, es geht um den Inhalt, um das Ziel und das muss bleiben. Mecklenburg-Vorpommern muss in der Hinsicht führend in Deutschland, vielleicht sogar in Europa werden - gar nicht mal so einfach als meine Idealvorstellung, dass man sagt, hier haben die verstanden was Qualität bedeutet in allen Prozessen. Und die Prozesse in den Hochschulen, im gesamten

Bildungsbereich sind besser zu kommunizieren, zu verstehen. Und wenn wir, das ist vielleicht die einfache Formel, mit der man es verstehen kann, das so machen, dass wir - ich sage immer zu meinen Studierenden oder habe gesagt: Wenn wir den Sand aus dem Getriebe nehmen, also die Dinge einfach gut laufen, dann haben wir das erreicht was wir alle wollen. Wir wollen uns auf unsere Kernkompetenzen konzentrieren können als Professorinnen und Professoren, als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowieso und nicht jetzt, weil das im Budget gar nicht vorgesehen ist, jetzt zig Wochen nicht wieder auf ein anderes Akkreditierungsverfahren, auf ein anderes Berufungsverfahren kommt ja extra noch dazu und dergleichen mehr. Also man sieht, dass dieser Overhead der dann entsteht, der ja auch sein muss aber vernünftig zu gestalten ist - ich will ihn nicht weghaben, sondern ich möchte ihn vernünftig gestalten. Es muss sein, dass die Effizienz steigt dabei, nicht plattmachen oder sonst was, sondern wir müssen Formen finden, das ist auch wissenschaftlich sicherlich noch im Schweben - aber der Weg muss dahingehen, dass die Qualitätsverbesserung, nicht nur die Sicherung, die Qualitätsverbesserung das entscheidende Motiv ist für alle. Dankeschön.

Vors. **Jörg Kröger**: Danke, Herr Professor Kröger. Herr Willer hatte sich noch gemeldet, bitte schön, Sie haben das Wort.

Felix Willer: Ich will noch einmal auf eins eingehen, was Herr Professor Köhling gesagt hat. Sie sprachen eben davon, dass es keine Überprüfung von außen geben sollte - das halte ich für fatal falsch und ich möchte es an einem ganz einfachen Beispiel mal zeigen: Wenn ich ein eigenes Projekt veröffentliche, was ich selbst erstellt habe, woran ich mitgewirkt habe und ähnliches, dann veröffentliche ich das ja unter der Prämisse, dass es perfekt ist, sonst würde ich es nicht machen, weil ich einen eigenen Anspruch an mich selbst habe und dann schaue ich natürlich ganz anders auf dieses Projekt und deshalb ist eine Überprüfung von außen schon was ganz Nettes unserer Meinung nach. Sie sollte natürlich nicht durch private Dienstleister oder Unternehmen passieren, aber eine Überprüfung von außen und nicht nur von innen der angebotenen Studiengänge für die Studierenden des Landes sollte schon vorkommen.

Vors. **Jörg Kröger**: Sie können direkt Antworten, Professor Köhling.

Prof. Rüdiger Köhling: Der Deutsche Hochschulverband richtet sich ja ganz gewiss nicht gegen eine interne Qualitätsprüfung, auch im Übrigen der Kollegen oder durch Kolleginnen und Kollegen außerhalb der Fächer aber innerhalb der Universität. Wir haben ja letzten Endes die Möglichkeit solche Institutionen einzurichten - die Universität Rostock hat es ja auch getan. Aber was wir als ziemlich unnötig erachten und auch letzten Endes als schädlich, insofern, als dass es unnötige Kosten verursacht und damit Geld verschlingt - sind Akkreditierungsverfahren, die zum Teil durch Firmen getragen werden - das ist einfach zu teuer. Wir verschwenden dort Geld und andererseits, die Kompetenz liegt ja auch durchaus in den Universitäten und die sind groß genug, um sozusagen Expertise von außen hereinzubringen - das sind halt Kolleginnen und Kollegen aus anderen Bereichen, die sehr wohl beurteilen können, ob ein Studiengang laufen kann oder nicht. Ich glaube auch, dass selbst der Prorektor für Studium und Lehre zum Beispiel, sich sehr wohl Gedanken gemacht hat, auch mit der entsprechenden Kommission in der jeweiligen Ausgestaltung der Studiengänge. Sie müssen machbar sein und das kann eine Universität leisten. Insgesamt müssen wir immer unsere Qualität überprüfen. Das können wir intern tun.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Professor Köhling. Herr Kunze, Sie haben das Wort.

Kevin Kunze: Ein großer Vorteil von externer Qualitätssicherung zeigt sich ja auch dadurch, dass ermöglicht wird, dass nicht wie es früher vielfach vorgekommen ist - ich hatte noch Kommilitonen, die das oft erlebt haben - dass irgendwie einzelne Lehrende es geschafft haben die Modul-Pläne so zu stricken, dass sie es geschafft genau ihre Kollegen unterzubringen, damit diese Lehrpläne auch erfüllt werden können. Durch eine externe Qualitätssicherung, die bestimmte Standards voraussetzt, wo auch Leute aus dem Fach irgendwie aus einem etwas breiteren Kontext darauf schauen, die dazu qualifiziert sind, sowohl das Qualitätssicherungs-System als auch das Fach selbst und seine Ausführung zu beurteilen, hat da durchaus einen gewissen Charme, würde ich sagen. Wenn man Artikel in der Wirtschaft veröffentlicht, werden die ja auch Peer-Reviewed - ich finde für

Studiengänge kann das gerne auch gegeben sein, auch wenn das aktuelle Akkreditierungssystem nicht das Nonplusultra ist. Für eine Sicherung von Studierbarkeit und damit von elementarer Bedeutung für Studierende, ist eine Akkreditierung ein Verfahren, was gerade schon eine Möglichkeit ist, bestimmten Einfluss auszuüben und bestimmte Defizite auszugleichen. Vielfach musste das, ich kenne das aus etlichen Beispielen, oft erst durch externe Gutachter passieren, weil es intern nicht funktioniert hat, weil da nicht auf Studierende gehört wird aber dann auf die externe Gutachter-Gruppe, die dann zum Glück auf die Studierenden vor Ort gehört hat. Nichtsdestotrotz würde ich auch sagen, dass aktuelle Akkreditierungssystem könnte überarbeitet werden. Jetzt einfach die Akkreditierungspflicht aufzulösen, in welcher Form das auch immer passiert, ob durch eine Soll-Regelung oder durch eine Streichung, ist, glaube ich, kein gutes Signal. Die europäischen Standards zur Qualitätssicherung im Studium sind glaube ich, sehr, sehr gute - hinter denen sollten die Hochschulen auch in den einzelnen Studiengängen nicht zurückbleiben. Die Gefahr wird aber durchaus gesehen. Ich habe selbst in der bundesweiten Arbeitsgruppe zur Fortführung des Bologna-Prozesses gesessen, in der mit großem Entsetzen irgendwie im letzten Jahr aufgenommen wurde, dass hier die Akkreditierungspflicht gestrichen werden sollte. Die Vertreterin aus dem Land musste sich auch ein bisschen dafür rechtfertigen, auch wenn sie gar nicht zuständig war. Das hat also durchaus auch für ein bisschen Aufruhr irgendwie bei den Leuten, die sich damals auf Bundesebene damit beschäftigen gesorgt.

Der fzs sagt, genau wie viele Studierendenvertretungen trotzdem, es gibt eine bessere Möglichkeit die Qualität in Studiengängen zu sichern, nämlich demokratische Mitbestimmung. Wir sagen, demokratische Mitbestimmung ist die beste Qualitätssicherung, wenn Studierende die Möglichkeit haben mit einer starken Stimme gleichberechtigt mit ihren Lehrenden die Gestaltung ihrer Studiengänge vorzunehmen und die Möglichkeit bekommen, das irgendwie mit genug Vorlauf und mit genug Zeit zur Einarbeitung in den Studiengang im allgemeinen, in Vorgaben von Fachgesellschaften und so weiter - wenn da genügend Ressourcen gegeben sind, sowohl Zeit als auch Mittel, Recherchemöglichkeiten und so weiter, dann kann durch hochschulinterne Gremien, vielleicht unter Hinzuziehung von Fachgesellschaften,

Berufspraxis und so weiter, sicherlich ein besseres Verfahren zu Qualitätssicherung gefunden werden. Wir sagen aber, wenn ein Land das einfach rausnimmt, dann wird dem Ganzen überhaupt nicht, also wird dieser Kritik überhaupt nicht gerecht, sondern es wird einfach ein Alleingang versucht, der ein paar Zeitungsartikel produziert und am Ende nur Absolventen/-innen behindert.

Vors. **Jörg Kröger**: Dankeschön, Herr Kunze. Weitere Wortmeldungen sehe ich jetzt vonseiten der Anzuhörenden nicht. Gibt es weitere Fragen vonseiten der Abgeordneten? Das ist nicht der Fall. Dann möchte ich hier nochmal mich an dieser Stelle recht herzlich bedanken bei allen Anzuhörenden, dass sie hier heute erschienen sind und ihre Statements abgegeben haben und sich der Diskussion gestellt haben und ich werde die Sitzung dann jetzt unterbrechen und wir machen weiter mit der nächsten Runde der Anzuhörenden um 13.30 Uhr. Für die Gäste, die hierbleiben wollen, gibt es die Möglichkeit in der Kantine ein Mittagessen einzunehmen, unten in der Landtagskantine und dann sehen wir uns nachher um 13.30 Uhr wieder. Vielen Dank.

Sitzungsunterbrechung bis 13.31 Uhr

Vors. **Jörg Kröger**: Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich eröffne jetzt die unterbrochene Sitzung wieder und begrüße zunächst alle Anzuhörenden recht herzlich, die sich auf den Weg hierher gemacht haben. Ich möchte noch einmal darauf hinweisen, dass die Anhörung per Livestream auf den Seiten des Landtags, auf den Internetseiten des Landtags übertragen wird. Ich gehe davon aus, dass Sie damit einverstanden sind. Dann noch zur Information: Ich bitte alle Sachverständigen ihre Eingangsstatements, zu denen ich Sie nachher aufrufe, auf fünf Minuten zu beschränken, wie Ihnen das auch schon mitgeteilt wurde im Rahmen der Einladung. Und nach Abschluss der Sachverständigen haben wir dann die Möglichkeit Abgeordnete-Fragen zu beantworten. Die Reihenfolge der Anhörung der Sachverständigen ergibt sich aus der Tischvorlage. Wenn ich keinen Widerspruch höre oder sehe, dann verfahren wir so und dann beginnen wir auch gleich. Zunächst möchte ich Herrn Dr. Beleites aufrufen und ihm das Wort erteilen, bitteschön.

Dr. Bernhard Beleites: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Mitglieder des Bildungsausschusses, sehr geehrte Damen und Herren, vielen Dank für die Möglichkeit für die Ärztegewerkschaft Marburger Bund hier sprechen zu können. Zunächst eine Vorbemerkung: Wenn ich hier Berufe oder Funktionen nenne, sind jeweils alle Geschlechter gemeint. Die Hochschulen müssen sich im Wettbewerb bewähren, auch die Teilkörperschaften Universitätsmedizin. Zu den dafür erforderlichen Rahmenbedingungen gehören auch die Möglichkeiten tariflicher Vereinbarungen. Der Abschluss eigener Tarifverträge für die Ärzte der Universitätsmedizin, entsprechend dem Paragraphen 104 Absatz 7 des Landeshochschulgesetzes, hat sich aus Sicht des Marburger Bundes bewährt. Wir haben unter anderem erreicht, dass auch diejenigen Ärzte, die nicht in der Krankenversorgung arbeiten, in den Geltungsbereich des Ärzte-Tarifvertrages einbezogen wurden. Eigentlich ist es eine Selbstverständlichkeit, dass eine Gewerkschaft für alle ihre Mitglieder Tarifverträge abschließt. Erforderliches Personal kann man nur mit entsprechenden tariflichen Rahmenbedingungen motivieren sich zu bewerben. Die Sicherung der Qualität in Studium und Lehre erfordert für die Ausbildung zukünftiger Ärzte medizinisches Lehrpersonal in allen Fächern des Medizinstudiums auch in der Vorklinik, die selbst keine Patienten versorgt. Mediziner werden nur bereit sein in der Vorklinik zu arbeiten, wenn sie dort auch als Mediziner bezahlt werden. Als Medizincontroller trägt ärztliches Personal nennenswert zur Sicherung der Ergebnisse, der wirtschaftlichen Ergebnisse der Universitätsmedizin bei. Und auch hier wollen gute Leute entsprechend ihrem Beruf bezahlt werden. Wie auch immer der zukünftige gesetzliche Rahmen für den Abschluss von Tarifverträgen im Landeshochschulgesetz gestaltet wird, es muss möglich gemacht werden, dass wir entsprechende tarifliche Bedingungen kriegen, um das Personal das man braucht zu gewinnen. Qualifizierte Leute sind sich ihres Wertes auf dem Bewerbermarkt zunehmend bewusstgeworden. Die neuen Absätze 3 und 4 des Paragraphen 66 Landeshochschulgesetz führen Mindeststandards in puncto Befristung und Arbeitszeitanteil für die eigene wissenschaftliche Arbeit für die Beschäftigten mit den Qualifikationszielen Promotion oder Habilitation ein. Das ist ein Fortschritt, den wir begrüßen, wenn man auch über die Ausmaße diskutieren kann. Und viele Ärzte in der Klinik sind nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet beschäftigt und es muss sichergestellt werden, dass auch diejenigen, wenn sie derartige

Qualifikationsziele haben, in den Genuss der Möglichkeit eines Mindestanteils der Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit kommen können. Mit der Errichtung der Teilkörperschaften Universitätsmedizin in Rostock und Greifswald, sind zwei Geschäftsbereiche entstanden, die außerhalb desjenigen des Bildungsministeriums liegen. Im Paragraphen 97 Absatz 6 des Landeshochschulgesetzes wird die Zusammenarbeit der Universitäten und der Teilkörperschaften Universitätsmedizin über diese Geschäftsbereiche hinaus neu beschrieben und geregelt. Personalvertretungsrechtlich sieht der Paragraph 75 Personalvertretungsgesetz für Angelegenheiten, die über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, Arbeitsgemeinschaften bisher nur auf Landesebene vor. Für die geschäftsbereichsübergreifenden Arbeitsgemeinschaften, die sowohl die Universitätsangelegenheiten, die sowohl die Universitäten als auch die Universitätsmedizin betreffen, besteht hier auch sieben Jahre nach Errichtung der Teilkörperschaften noch Regelungsbedarf. Denkbar wären geschäftsbereichsübergreifende Arbeitsgemeinschaften der Gesamtpersonalräte von Universität und jeweils Universitätsmedizin, analog zu der Regelung im Paragraphen 75 Personalvertretungsgesetz. Nicht zuletzt möchte ich noch anmerken, dass die Vertretung der Arbeitnehmerseite in den Aufsichtsräten der Universitätsmedizin mit nur einer Person der Bedeutung des Personals für diese Einrichtungen nicht angemessen ist. So, das waren meine Ausführungen. Ich bedanke mich für die Aufmerksamkeit.

Vors. **Jörg Kröger**: Danke schön, Herr Dr. Beleites. Dann ist jetzt Frau Fleischer dran. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Mrika Fleischer (ver.di Landesbezirk Nord): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Mitglieder des Bildungsausschusses, Frau Ministerin, im Namen des Fachbereiches Bildung, Wissenschaft und Forschung der Gewerkschaft ver.di danke ich Ihnen für diese Möglichkeit der Stellungnahme zum LHG-Entwurf. In unserer schriftlichen Zuarbeit sind wir auf die meisten Fragen eingegangen, häufig sehr detailliert, deshalb nur einige ausgewählte Punkte in diesem Statement. Zunächst zu den zahlreichen guten Ansätzen: Als erstes natürlich das explizite Ziel, gute

Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Hochschulen zu schaffen. Diesem Ziel dienlich sind im Paragraph 66 die verbindlichen Mindestvertragslaufzeiten für Erstverträge des befristeten wissenschaftlichen Personals und die Reservierung eines Anteils der Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation. Dazu gehören für uns auch die diesbezüglichen Ergänzungen in den Absätzen 2 und 3 des Paragraph 3, also bei den Aufgaben der Hochschulen, damit wird nämlich Verantwortung der Hochschulen für gute Beschäftigungsbedingungen klar festgeschrieben, genauso wie die Verantwortung für die Perspektiven von Forschenden auch nach Abschluss der Qualifizierung, nicht nur für die, die im System bleiben, sondern auch für die Vielen die eine berufliche Zukunft außerhalb der Wissenschaft anstreben. Des Weiteren begrüßen wir auch ausdrücklich den Wegfall der Unvereinbarkeit von Mitgliedschaft in einem Personalrat und den akademischen Gremien durch die entsprechende Änderung im Paragraph 51. Andere geplante Regelungen sehen wir als durchaus ausbaufähig - im Paragraph 66 zum Beispiel den Mindestbeschäftigungsumfang von nur 50 Prozent einer Vollzeitstelle beim befristeten wissenschaftlichen Personal. In der Praxis führt das zum Beispiel zu voll bezahlten Promovierenden in den Ingenieurwissenschaften und Promovierenden mit 50 Prozent Gehalt in den Geisteswissenschaften, wobei wie Sie wissen, von beiden selbstverständlich ein Engagement von 40 Stunden und mehr erwartet wird. Die Regelung zur guten wissenschaftlichen Praxis sollten unseres Erachtens deutlicher und umfassender sein. Also klare Benennung der Regeln auf die man sich bezieht, beispielsweise DFG oder Europäische Charta für Forschende und Fokus nicht nur auf Vermeidung des Plagiats. Gute Wissenschaftliche Praxis umfasst vielmehr.

Als gänzlich ungeeignetes Instrument sehen wir die vorgesehene Verbeamtung im wissenschaftlichen Mittelbau. Wie schon erwähnt, begrüßt die Gewerkschaft ver.di die Erweiterung des Aufgabenspektrums der Hochschulen im Paragraph 3. Damit macht die Gesellschaft deutlich, was sie von den Hochschulen erwartet. Wenn der Gesetzgeber dieses erweiterte Aufgabenspektrum der Hochschulen erkennt und niederschreibt, muss er aber gleichzeitig auch dafür Sorge tragen, dass die Hochschulen in der Lage sind diese Aufgaben zu erfüllen. Anders gesagt, ohne aufgabengerechte Ressourcenausstattung werden die Hochschulen mit der Vielzahl

der neuen Aufgaben überfordert sein. Es geht dabei aber nicht allein ums Geld. Um die Hochschulen zu befähigen, den Aufgaben entsprechend zu handeln, muss man ihnen Entscheidungsspielraum in eigener Verantwortung geben. Ein Schritt in die richtige Richtung ist die geäußerte Absicht den Stellenplan zu flexibilisieren. Damit hätten die Hochschulverwaltungen mehr Handlungsoptionen bei der Anstellung von Beschäftigten. Der vorliegende Text im Paragraph 16 ist zur Umsetzung dieser Absicht allerdings völlig unzureichend. Geeignet wären Regelungen wie sie für die Universitätsmedizin bereits gelten und sich bewährt haben. Sachgerechte Flexibilisierung ist auch unsere Forderung hinsichtlich der Regelung zur Studienzeit und Prüfungen in den Paragraphen 29, 37, 38. Wir unterstützen hier ausdrücklich die Vorschläge aus den Hochschulen. Die handelnden Personen vor Ort wissen selbst am besten welche Änderungen nötig sind. Wir haben als Gewerkschaft auch zahlreiche andere Kritikpunkte und Hinweise zur geplanten Novelle des LHG und haben das in den Antworten auf Ihre Fragen entsprechend ausgeführt. Zwei Punkte möchte ich an dieser Stelle noch erwähnen: Da ist zum einen die Kritik an einigen Regelungen zu den zwei Universitätsmedizinen, insbesondere die völlig unzureichende Vertretung der Beschäftigten im Aufsichtsrat in Paragraph 101. Ver.di schließt sich hier den Forderungen der beiden Personalräte der Universitätsmedizinen, die Sie heute früh gehört haben, ausdrücklich an. Als zweites möchte ich ein Vorhaben erwähnen, das im Fragenkatalog gar nicht angesprochen wurde: Die im Paragraph 32 beschriebene Umorganisation der wissenschaftlichen Weiterbildung. Ver.di lehnt dieses Ziel klar ab und in unserer Stellungnahme gegenüber dem Ministerium vom November 2018 haben wir das ausführlich begründet. Ich verweise hier auch auf die diesbezüglichen Ausführungen des DGB.

Lassen Sie mich zum Schluss noch auf Artikel 2 des Gesetzesentwurfes kommen: Es geht um Personalvertretungsgesetz: Ausdrücklich positiv bewerten wir die Ausweitung des Beschäftigtenbegriffs auf die Hilfskräfte studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte - das ist wichtig und richtig. Gleichzeitig möchten wir Sie dringend bitten, weitergehende dringende notwendige Änderungen im PersVG im Zuge dieses Verfahrens anzugehen. Erstens handelt es sich um die bedingungslose Aufnahme des wissenschaftlichen Personals in die Mitbestimmung. Bedingungslos heißt hier, ein Antrag der betroffenen Person ist nicht mehr nötig. In der

Stellungnahme des DGB finden Sie wie ich weiß, einen Formulierungsvorschlag dafür. Zweitens bitten wir um die überfällige Klarstellung, dass Angehörige des wissenschaftlichen Personals mit dem akademischen Titel Privatdozent oder außerplanmäßiger Professor, die aber gleichzeitig im normalen Arbeitsverhältnis eines wissenschaftlichen Mitarbeiters oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin stehen, dass diese dem Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes unterfallen. Das wurde heute früh vom Vorsitzenden des GPR der Universitätsmedizin Rostock schon ausgeführt. Beide Änderungen wären auf den Bereich der Hochschulen beschränkt und hätten keine Auswirkungen auf die sonstigen Bereiche der Landesverwaltung. Deshalb könnte es jetzt im Zuge dieser Gesetzgebung erfolgen. Mit diesem Appell, bitte schauen Sie sich diese beiden Regelungen im Personalvertretungsgesetz noch einmal an, möchte ich mein Statement beenden und danke für die Aufmerksamkeit.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Frau Fleischer. Jetzt möchte ich das Wort an Herrn Schwede übergeben, bitteschön.

Olaf Schwede (DGB Bezirk Nord): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, auch meinerseits erst einmal vielen Dank für die Einladung zu der heutigen Anhörung. Ich bin beim Deutschen Gewerkschaftsbund in den drei nördlichsten Bundesländern für die Themen des öffentlichen Dienstes, des öffentlichen Dienstrechtes und der Mitbestimmung verantwortlich. Zu diesen Themenbereichen zählt auch das Hochschulrecht. Der DGB hat Ihnen eine ausführliche schriftliche Stellungnahme zukommen lassen. Im Zentrum dieser Stellungnahme stehen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Hochschulen. Diesen Schwerpunkt haben wir auch in mehreren Gesprächsrunden mit dem zuständigen Ministerium zu früheren Fassungen des Gesetzesentwurfs gelegt. Wir danken hier ausdrücklich auch dem Ministerium für den sehr konstruktiven Dialog, den wir geführt haben, der auch zu zahlreichen Verbesserungen am Entwurf geführt hat. Ich möchte an dieser Stelle auf fünf Punkte kurz eingehen: Erstens, der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen ausdrücklich, dass das Ziel die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten an den Hochschulen zu verbessern, an mehreren Stellen erkennbar Eingang in den vorliegenden Gesetzesentwurf gefunden

hat. Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften ist diese Schwerpunktsetzung sowohl hinsichtlich der bestehenden Beschäftigungsbedingungen, als auch hinsichtlich der Attraktivität der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns im Ländervergleich dringend erforderlich. Eine zentrale Rolle spielt hier die Neufassung des Paragraphen 66 des Hochschulgesetzes, mit dem die Beschäftigungsbedingungen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Standard anderer Länder angepasst werden und teilweise gehen die Regelungen auch darüber hinaus. Hier ist aber noch in Absatz 3 Satz 5 ein Widerspruch zwischen der Begründung und dem Gesetzestext zugunsten der Beschäftigten auszuräumen. Da geht es um den Arbeitsumfang der für die eigene wissenschaftliche Tätigkeit vorgesehen ist. Da widersprechen sich noch die Begründung und der Gesetzestext. Da ist aus unserer Sicht der Gesetzesentwurf leider fehlerhaft. Wir würden die Formulierung aus der Begründung deutlich vorziehen. Ich möchte jetzt nicht im Detail auf den 66 eingehen, da gibt eine ganze Reihe von weitergehenden Vorschlägen und da möchte ich auch noch einmal sehr deutlich auf die Stellungnahmen von GEW und ver.di verweisen, die auch auf solche Fragen eingehen.

Punkt zwei ist dann, dass die an mehreren Stellen des Gesetzesentwurfs vorgenommene Fokussierung auf den Beamtenstatus zur Förderung der Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse durchaus auch in unserer internen Diskussion kritisch bewertet wird. Zwar sind mit der Verbeamtung unbestreitbar in vielen Fällen individuelle Vorteile für einzelne verbunden, gleichzeitig stellt dieses Instrument aber keine geeignete Maßnahme dar, um die Arbeitsbedingungen in der Breite für alle Beschäftigten oder zumindest den Großteil der Beschäftigten zu verbessern.

Punkt drei ist, dass wir grundsätzlich positiv die Regelungen bewerten, die es beruflich erfahrenen Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung erleichtern sollen, ein Studium aufzunehmen und erfolgreich abzuschließen. Da finden sich im Gesetzesentwurf eine ganze Reihe von Regelungen und Ansätzen die wir ausdrücklich unterstützen.

Kritisch bewerten wir allerdings die sehr auf kommerzielle Geschäftsmodelle abzielende Regelungen der Paragraphen 31 und 32 des Gesetzesentwurfs. Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen die verdeckte Einführung von Studiengebühren für beruflich qualifizierte Studieninteressenten genauso ab, wie die vorgesehene Auslagerung des Weiterbildungs- und Fernstudium-Angebotes auf eigene Unternehmen der Hochschulen. Da ist unser Appell, und ich glaube, das ist eine Grundsatzfrage, die müssen Sie als Abgeordnete dann tatsächlich entscheiden, sich das einmal bewusst anzugucken und zu sagen, ist es das bewusst, was sie wollen als Abgeordnete und das dann auch sehr bewusst zu entscheiden.

Der letzte Punkt, Fünftens ist dann, dass wir ausdrücklich auch die Zielsetzung unterstützen, dass mit der Änderung des Personalvertretungsgesetzes die Vertretung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte gestärkt werden soll. Die jetzt vorliegende Regelung ist aus unserer Sicht ein Schritt in die richtige Richtung und auf jeden Fall eine Verbesserung zum Status quo, bleibt aber hinter dem zurück, was wir als DGB an der Stelle erwarten und fordern. Man müsste da eigentlich grundsätzlicher nochmal einsteigen: Das Personalvertretungsgesetz in Mecklenburg-Vorpommern ist sehr alt, es ist von 1993 - es ist seitdem weitgehend unverändert, die Grundlage der Beteiligung der Personalräte und es weist mittlerweile einen ganz, ganz erheblichen Reformbedarf auch durch die ergangene Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auf. Der macht eigentlich eine sehr grundsätzliche Neufassung des gesamten Gesetzes notwendig. Der DGB und seine Gewerkschaften, wir wissen natürlich, dass es nicht jetzt in diesem Gesetzgebungsverfahren eine grundsätzliche Novelle des Personalvertretungsgesetzes mal eben in einem Artikel 2 geben kann. Wir schlagen allerdings vor, bereits im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens die ausschließlich auf den Bereich der Hochschulen beschränkten notwendigen Änderungen anzugehen und damit auch ein positives Zeichen in Richtung der engagierten Personalvertretungen zu setzen. Auch wenn das Personalvertretungsrecht eine hochkomplexe Materie an einigen Stellen ist, sind einzelne auf die Hochschulen beschränkte Änderungen sehr einfach möglich. Ein konkretes Beispiel, mit einem konkreten Formulierungen Vorschlag - Frau Fleischer hat auch schon darauf hingewiesen - finden Sie auf Seite 15 unserer Stellungnahme.

Es geht hier darum eine Regelung zu streichen, nach der bei Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit die Mitbestimmung nur dann erfolgt, wenn die betroffenen Beschäftigten dies beantragen. Das führt in der Praxis, wie ich das mitbekomme, zu einer ganzen Reihe von Problemen. Man muss dazu auch sagen, dass wir eine solche Regelung wie aus anderen Ländern, auch im norddeutschen Ländervergleich nicht kennen und die aus unserer Sicht überflüssig ist - leicht gestrichen werden kann und damit aber gleichzeitig ein positives Signal verbunden wäre, dass die Regierungskoalition den im Koalitionsvertrag formulierten Novellierungsbedarf an Personalvertretungsrecht ernst meint und wir bitten Sie deswegen an dieser Stelle, diese kleine aber sehr symbolträchtige Änderung anzugehen. Der DGB und seine Gewerkschaften stehen dafür ein, mehr an den Hochschulen beschäftigten Menschen die volle personalvertretungsrechtliche Teilnahme zu ermöglichen. Konkret ist das bisherige Gesetz sehr, sehr restriktiv auch im Ländervergleich, konkret sollten aus unserer Sicht auch wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Promovierende, Lehrbeauftragte die wissenschaftlichen Personalräte wählen dürfen und auch zu ihnen wählbar sein, wenn sie denn die formalen Voraussetzungen erfüllen, die für alle Beschäftigten gelten. Zu dieser Frage würden wir mit Ihnen auch gerne außerhalb dieser Anhörung ins Gespräch kommen. Aus unserer Sicht muss es das Ziel einer demokratischen Hochschulpolitik sein, eine Personalvertretung für alle zu ermöglichen und nicht einzelne Beschäftigtengruppen zu einem Zugang auf eine Personalvertretung auszuschließen. Erlauben Sie mir an dieser Stelle auch den Hinweis, dass das Betriebsverfassungsgesetz auch im Bereich der freien Wirtschaft an der Stelle deutlich großzügiger ist, als das bestehende Personalvertretungsrecht. Und ich glaube, man sollte einfach selbstbewusst sagen, wenn es um demokratische Teilhabe geht, muss man nicht hinter anderen Bereichen, hinter anderen Ländern oder gar hinter der Privatwirtschaft zurückstehen. Vielen Dank.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank auch an Sie, Herr Schwede. Dann möchte ich jetzt Frau Bach ums Wort bitten.

Susan Bach (Vereinigung der Unternehmensverbände M-V e.V.): Ja, sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Ministerin, sehr geehrte Abgeordnete, auch von mir

zunächst einmal herzlichen Dank für die Möglichkeit als Vertreterin der Arbeitgeberverbände hier in Mecklenburg-Vorpommern zu dem aktuell vorliegenden Hochschulrechtsgesetzentwurf Stellung zu nehmen. Wie wir auch in unserer schriftlichen Stellungnahme schon geschrieben und zusammengefasst haben, begrüßen wir sehr, dass entgegen zu dem ersten Entwurf im letzten Jahr, von der Aufhebung der Akkreditierungspflicht wieder Abstand genommen wurde zugunsten einer Soll-Regelung, wie wir sie in Bayern bereits vorfinden. Ich möchte an dieser Stelle jedoch noch einmal darauf hinweisen, dass wir es sehr begrüßt hätten, wenn man sich für eine Akkreditierungspflicht ganz klar und deutlich positioniert, mit Blick auf die Vergleichbarkeit der Studienabschlüsse und auch die Mobilität der jungen Menschen in Europa und unserem gemeinsamen Vorhaben Europa zu stärken, wäre es besser aus unserer Perspektive hierbei ganz klar bei einer Akkreditierungspflicht zu bleiben und nicht auf eine Soll-Regelung einzugehen.

Ich möchte dann aus unserer Stellungnahme noch auf einen zweiten Punkt hinweisen: Das Thema wissenschaftliche Weiterbildung – Herr Schwede sprach es gerade schon an - sehen wir als Arbeitgeberverbände etwas anders. Wir begrüßen sehr, dass den Hochschulen hier mehr Spielraum geben so wird, würden uns aber wünschen, dass im Gesetzesentwurf ganz klar geregelt wird, dass die wirtschaftlich tätigen Körperschaften der Hochschulen in ihrer Finanzierung daran gekoppelt sind, eine Vollkosten-Finanzierung innerhalb der Körperschaft zu garantieren, sodass es hier nicht zur Subventionierung der angebotenen Studiengänge über die Hochschulfinanzierung gibt. So viel zu den Stellungnahmepunkten, die wir als Vereinigung der Unternehmensverbände vorgelegt haben. Vielen Dank.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Frau Bach. Dann Frau Dr. Mannewitz, jetzt haben Sie das Wort, bitte schön.

Dr. Cornelia Mannewitz (GEW Landesverband M-V): Sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, falls Sie es sind, vielen Dank für die Möglichkeit hier Stellung zu nehmen. Über den Gesetzentwurf kann man viel Positives sagen. Wir haben als GEW ja auch schon schriftlich Stellung genommen. In meiner kurzen mündlichen Stellungnahme möchte ich den

Schwerpunkt auf einige Dinge legen, die im Gesetzentwurf unseres Erachtens zu knapp abgehandelt sind oder gar nicht vorkommen. Wir möchten Sie in den Gesetzgebungsprozess einbringen. Alle diese Punkte haben mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen an den Hochschulen zu tun, die das Gesetz ja erreichen will. Wir halten sie im Übrigen auch für relevant für die demokratische Kultur an unseren Hochschulen. Wir schlagen vor, die jetzt verstetigten Hochschulpaktmittel hauptsächlich für die Entfristung und Verstetigung von Stellen zu nutzen. Damit könnte ein verstetigter wissenschaftlicher Mittelbau geschaffen werden, mit allen positiven Folgen für Betreuungsrelationen, attraktive Arbeitsbedingungen und Kontinuität in Lehre und Forschung. Unserer Ansicht nach, sollte die Vergabe der Hochschulpaktmittel nicht im Rahmen der Zielvereinbarung erfolgen. Die Mittel sollten den Hochschulen nicht wettbewerblich, sondern mit diesem Ziel zur Bewirtschaftung zur Verfügung gestellt werden. Wir plädieren dafür, diesbezügliche Regelungen zur Vergabe der Hochschulpaktmittel in das Gesetz aufzunehmen. Das Thema könnte in Paragraph 16 des Gesetzes Eingang finden. Wir plädieren, wie auch schon einige Vorredner, für die Vertretung aller prekär Arbeitenden durch die Personalräte, also nicht nur die von Hilfskräften, sondern auch von Privatdozenten, außerplanmäßigen Professoren, Lehrbeauftragten, Stipendiaten mit Hochschulabschluss, Promovierenden, Beschäftigten an An-Instituten ohne eigenen Personalrat verbunden mit dem aktiven und passiven Wahlrecht zu den Personalräten, übrigens auch zu den Hochschulgremien. Prekäre Arbeitsverhältnisse bringen heute die Hochschulen, das Personalvertretung muss sich dem anpassen. Darüber hinaus schlagen wir vor die Personalkategorie wissenschaftliche Hilfskräfte abzuschaffen. Erfahrungen über Jahre hinweg zeigen, dass wissenschaftliche Hilfskräfte nur zu oft für Tätigkeiten eingesetzt werden, die in das Profil akademischer Mitarbeiter oder sogar Verwaltungsangestellter fallen. Erhalten bleiben sollte die Kategorie der studentischen Hilfskräfte, unter der von uns favorisierten Bezeichnung studentische Beschäftigte. Für sie regen wir die Aufnahme von Tarifverhandlungen an.

Wir begrüßen ausdrücklich die Ausführungen der vorliegenden zweiten Fassung des Gesetzentwurfs zur Inklusion, machen aber auch darauf aufmerksam, dass die vergleichbaren Querschnittsaufgaben Digitalisierung und Bildung für nachhaltige

Entwicklung noch nicht ausreichend untersetzt sind. Bei ihrer Bearbeitung müssten Hochschulen mit ihren Kapazitäten in der Gesellschaft zudem eine organisierende und richtungweisende Rolle einnehmen können. Die Hochschulen sollten den Auftrag erhalten, Nachhaltigkeitskonzepte zu entwickeln. Wir plädieren auch uneingeschränkt für die Nutzung der Chancen, die die Digitalisierung eröffnet. In gleicher Weise mahnen wir aber auch Maßnahmen an, die nachteilige Folgen ihrer Umsetzung für die Lehr- und Forschungs-, sowie Arbeitsbedingungen ausschließen. Wir wünschen uns daher Regelungen zu diesen Aufgaben über Paragraph 3 hinaus, in Abschnitten wie Staat und Hochschule, Lehre, Studium und Prüfung und wissenschaftliche Weiterbildung, Forschung und Entwicklung, Fachbereiche und Organisationseinheiten.

Wir sind der Auffassung, dass der verfassten Studierendenschaft ein allgemeinpolitisches Mandat zusteht. Der Gesetzentwurf sieht nur ein hochschulpolitisches Mandat vor. Unserer Ansicht nach, wird dies der staatsbürgerlichen Verantwortung, dem intellektuellen Potenzial und den Gestaltungskompetenzen der Studierendenschaft nicht gerecht. Schon allein, weil sie laut Gesetz die Aufgabe hat die politische Bildung der Studierenden zu fördern, muss sie auch die Möglichkeit haben allgemeinpolitische Positionen zu entwickeln und zu äußern. Hochschulen bereiten die Studierenden darauf vor an der Gesellschaft zu wirken. Die Studierenden und ihre Vertretungen sollten sich deshalb schon während dieses Lernprozesses aktiv und kritisch mit der Gesellschaft und ihrer Entwicklung auseinandersetzen können. Wir stehen für die explizite Forderung nach einer Zivilklausel im Landeshochschulgesetz. Zwei Hochschulen im Land haben Zivilklauseln - die Universität Rostock in ihrer Grundordnung, die Universität Greifswald in ihrem Leitbild. Mit einer Zivilklausel im Landeshochschulgesetz kann auch das Land seine Vorstellung von der gesellschaftlichen Bedeutung einer zivilen und friedlichen Lehre und Forschung zum Ausdruck bringen.

Das gesamte demokratische Potential der Hochschulen kann zum Tragen kommen, wenn über Forschung diskutiert wird, deren Ergebnisse militärisch genutzt werden können, wenn Studierende mögliche Ambivalenzen ihrer Studienfächer erkennen - die Zivilklausel hätte nämlich auch Konsequenzen für die Lehre - und wenn

Kontrollgremien für die Zivilklausel eingerichtet werden. Diese Diskussionen sind auch immer Arbeit am Selbstverständnis der Hochschulen. Die kann das Land fördern. Wir sehen auch bereits jetzt die Probleme von Beschäftigten, die aus ethischen Gründen eine Mitarbeit an Projekten zur Rüstungsforschung und militärisch nutzbarer Forschung ablehnen. Auch für Sie wünschen wir uns Unterstützung vom Land. Über 60 Grundordnungen und Leitbilder von Hochschulen bundesweit und zwei Landeshochschulgesetze von Bremen und Thüringen geben Beispiele. Die GEW in Mecklenburg-Vorpommern beteiligt sich gern an der Findung einer geeigneten Formulierung. Das Thema könnte in Paragraph 3 des Gesetzes Eingang finden. Vielen Dank.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank auch an Sie, Frau Dr. Mannewitz. Da der Herr Baden nicht erschienen ist, sind wir jetzt mit der Runde der Anzuhörenden dann erst einmal soweit durch, dass wir jetzt in die Fragerunde gehen können. Und ich bitte jetzt die Abgeordneten ihre Fragen zu stellen. Herr Kolbe, bitte schön.

Abg. **Karsten Kolbe**: Dann fange ich gerne an. Ja, vielen Dank, dass Sie den Weg nach Schwerin gefunden haben und uns hier beratend zur Seite stehen mit ihrer Expertise. Ich hätte zu Beginn drei Themenbereiche, die ich gerne ansprechen würde. Wir haben am Vormittag bereits zum Thema Zivilklausel kontrovers diskutiert. Es wurde sozusagen durch den Deutschen Hochschulverband die Spanne aufgemacht zwischen Rahmenbedingungen setzen, zum anderen aber auch ein grundsätzlicher Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit. Da würde mich von Frau Dr. Mannewitz interessieren, wie sie das als GEW, die ja auch die Zivilklausel fordern, bewerten und auch vielleicht, wenn Sie das darlegen können, wie das in anderen Bundesländern sich darstellt. Gibt es in anderen Bundesländern auch Zivilklauseln und wurde das gegebenenfalls auch mal beklagt, wenn da so ein Eingriff vorliegt, kann man davon ausgehen, dass das auch schon einmal beklagt wurde und die vielleicht gestrichen werden mussten oder ob es die immer noch gibt - dass wäre Punkt 1.

Dann ein sehr spannender Punkt, den wir jetzt das erste Mal haben aber sehr schön, dass wir ihn haben - zum Paragraph 31, 32, wo es um die Weiterbildung geht. Da

haben Sie ja zum einen deutlich gemacht, dass das Thema Bildungsdurchlässigkeit ja auch an dem Punkt durchaus positiv erst einmal zu werten ist, dass dort andere Möglichkeiten gibt doch auch an universitäre Abschlüsse zu gelangen, zum anderen aber auch kritisch das Thema - Herr Schwede hat glaube ich, von versteckten Studiengebühren gesprochen - aufgemacht haben. Da würde ich Sie nochmal bitten, das nochmal detaillierter ihre Bedenken darzulegen, auch gerade was mögliche Ausgründungen oder die Abgabe - geht ja darum hochschuleigene Weiterbildung in Kooperation mit Bildungsanbietern gemacht werden kann, das eigene Unternehmungen gegründet werden können und so weiter - das würde mich noch einmal interessieren. Und dann ein dritter Punkt, darüber haben wir auch schon die letzten beiden Male diskutiert, da geht es natürlich um das Thema gute Arbeit in der Wissenschaft, da sind wir uns einig, dass dort viel zu tun ist, gerade im akademischen Mittelbau, wo wir von einer Befristungsrate von 90 Prozent oft sprechen. Und Sie haben jetzt ausgeführt, dass es durchaus gute Schritte in die richtige Richtung gibt, um sozusagen Mecklenburg-Vorpommern wieder im Mittelfeld ankommen zu lassen, dass wir momentan ein bisschen hinterherhinken, was die Regelung angeht. Was müssten wir denn landesgesetzlich im LHG anders machen, dass wir nicht nur Mittelfeld sind, sondern dass wir auch in Bereichen Spitze sind, was gute Beschäftigung in der Wissenschaft angeht. Das wären die ersten drei Punkte.

Vors. **Jörg Kröger**: Dankeschön, Herr Kolbe. Die erste Frage geht an Frau Dr. Mannewitz, bitte schön, Sie haben das Wort.

Dr. Cornelia Mannewitz: Vielen Dank für die Frage. Wir sehen das gar nicht so, dass es ein Widerspruch gibt zwischen der Wissenschaftsfreiheit und dem was sich eine Hochschule möglicherweise als Zivilklausel gibt. Das entscheidet die Hochschule selbst. Die Hochschule hat ein Bild von sich und hat ein Ziel, das ist, wenn Sie so wollen auch so eine Frage der Corporate Identity - das kann die Hochschule entscheiden. Wir haben viele Beispiele, wir haben auch die Beispiele auf, was Sie sicherlich besonders interessiert, auf der Ebene der Länder. Im LHG von Thüringen heißt es beispielsweise „die Hochschulen lassen sich in ihrer Tätigkeit vom Geist der Freiheit und Verantwortung für soziale Gerechtigkeit, Frieden,

Bewahrung und Verbesserung der Lebens- und Umweltbedingungen leiten und beachten die Grundsätze nachhaltiger Entwicklung, insbesondere unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes“. In Bremen ist es sogar so, dass die Hochschulen explizit angewiesen werden, Zivilklausel an sich zu geben. Im Text des Landeshochschulgesetzes heißt es „die Hochschulen verfolgen in Forschung, Lehre und Studium ausschließlich friedliche Zwecke, Mittel sollen ausschließlich für Vorhaben verwendet werden, die diesen Zwecken dienen.“ Die Hochschulen geben sich und das ist der Punkt dann zur Zivilklausel, „die Hochschulen geben sich in Umsetzung von Paragraph 4 Absatz 1 eine Zivilklausel, sie legen ein Verfahren zur Einhaltung der Zivilklausel fest, in den Hochschulen kann eine Kommission zur Umsetzung der Zivilklausel gebildet werden“. Das heißt, dass ist dann auch eine Herausforderung an die Hochschule tatsächlich alle einzubeziehen. Wir sehen das tatsächlich auch unter diesem Demokratiesichtspunkt muss man sagen, um auf eine solche Zivilklausel hinzuarbeiten. Wenn das nicht gelingt in der Hochschule, das ist eine andere Sache. Das Land kann da aber Position beziehen. Und wir haben auch, wenn ich das vielleicht noch ergänzen darf, Sie sind sicherlich auch darüber informiert, eine Zivilklausel, die gestrichen wurde an einem Landeshochschulgesetz - das ist in Nordrhein-Westfalen gewesen vor kurzem. Ich habe die Argumentation etwas verfolgt, die Zivilklausel ist nun gefallen, zusammen mit verschiedenen anderen Sachen. Die Argumentation war nicht, dass sie grundgesetzwidrig ist, sondern dass sie den Wissenschaftlern nicht genügend Verantwortung zutraut, dass sie ihnen Misstrauen entgegenbringt, wenn eine Zivilklausel dastünde und dass es doch eigentlich ausreichend sei das Grundgesetz und das Engagement einzelner Hochschulen dabei zu berücksichtigen. Es hat im Landeshochschulgesetz von Nordrhein-Westfalen aber auch noch einige andere Entwicklungen gegeben. Ich denke so an die Abschaffung der Gruppenparität und gesetzlich stärken wollte man damals auch die Anwesenheitspflicht der Studierenden, verbindliche Studienverlaufspläne und anderes. Das war ein Paradigmenwechsel, wenn man so will, der hat dann auch die Zivilklausel mit sich gerissen. Ich weiß nicht, ob wir die nachvollziehen wollen.

Vors. **Jörg Kröger**: Dankeschön, Frau Dr. Mannewitz. Die zweite Frage zum Komplex der Weiterbildung ging zunächst an Herrn Schwede, bitte schön.

Olaf Schwede: Ich habe ja schon in meinem Eingangsstatement gesagt, dass es eine Grundsatzfrage ist, der man sich als Landtag und als Abgeordneter stellen möchte. Wie möchte man wissenschaftliche Weiterbildung an den Hochschulen und wie möchte man Fernstudiengänge organisieren? Da gibt es eine hohe Bandbreite von Möglichkeiten, ich weise mal darauf hin, dass zum Beispiel das Bundesland Nordrhein-Westfalen ja die berühmteste Fernuniversität, sozusagen als eigenständige Fernuni komplett sozusagen hat, auch mit sehr symbolischen Eigenbeiträgen der Studierenden - die Fernuniversität Hagen. Dass es da sozusagen eine andere Tradition gibt, als wir sie jetzt hier beschreiben und die hier aufgegriffen wird. Und wir haben halt die Befürchtung, dass es gibt da verschiedene Befürchtungen und verschiedene Probleme, mit denen wir auf dieses Modell gucken, was im Paragraph 31 und 32 beschrieben wird. Das eine ist die Frage, was ist denn die Zielgruppe der wissenschaftlichen Weiterbildung und dieser grundlegenden der Weiterbildung dienenden Bachelorstudiengänge, die im Paragraph 31 beschrieben werden? Da muss man sagen, das sind beruflich qualifizierte Studieninteressierte, im Wesentlichen, also Menschen, die sozusagen aus dem Berufsleben kommen, die wir natürlich und deren Weiterbildung wir natürlich auch als DGB-Gewerkschaften besonders im Blick haben, die jetzt die Möglichkeit bekommen gegen Studiengebühren noch einmal einen Bachelorabschluss nachzuholen an der Stelle. Wo wir sagen, okay wir kennen derartige Modelle auch aus dem Bereich und jetzt gucke ich mal in Richtung von Frau Bach, die das ja auch schon mal leise angeschnitten hat. Wir kennen solche Modelle auch sehr stark aus dem privatwirtschaftlichen Bereich, private Hochschulen, die es ja auch in einer ganzen Reihe gibt, die solche Modelle auch umsetzen. Es ist aber tatsächlich die Frage, ist es Aufgabe der staatlichen Hochschulen hier über Studiengebühren, Weiterbildungsangebote an eine spezielle Zielgruppe zu richten. Und wir haben dann das Problem und das ist ein Widerspruch auch zu anderen Teilen des Gesetzesentwurfs, der sehr deutlich macht, dass man eigentlich beruflich qualifizierten Menschen die Aufnahme eines Hochschulstudiums erleichtern möchte, da auch Wege eröffnen möchte, da auch Durchlässigkeit schaffen möchte. Das findet

sich ja alles durchaus in diesem Gesetzesentwurf. Und jetzt wedelt man bei den Betroffenen aber vor der Nase mit dieser Mohrrüben, zu sagen, ihr könnt das auch alles ganz viel einfacher haben, wenn ihr entsprechend sozusagen, wenn ihr entsprechend Geld mitbringt. Unsere Befürchtung ist schon, dass diese Zielgruppen dann eher auch in diese Angebote abgedrängt werden, ob man das nun will oder nicht, weil das sozusagen an der Stelle auch einen einfacheren Zugang suggeriert. Wenn dann die Hochschulen diese wissenschaftliche Weiterbildung oder Fernstudium anbieten, stellt sich für uns die Frage, warum sie das nicht als eigene Aufgaben wahrnehmen, sondern warum wir jetzt hier anfangen. Das hängt natürlich stark mit der Gebührenfinanzierung und dieser Systemlogik, die damit verbunden ist zusammen, warum wir jetzt hier anfangen Lehraufträge an das Personal der Hochschulen zu geben und die über das Nebentätigkeitsrecht abzubilden. Und da muss man an der Stelle schon sagen, dass wir da auch tatsächlich Konflikte befürchten, weil die Menschen können sich ja nicht teilen, die haben auch nur beschränkte Arbeitskapazitäten zur Verfügung und die Frage, was hat nachher irgendwie Vorrang, der privatwirtschaftliche Vertrag oder die universitäre Lehrverpflichtung. Da sehen wir durchaus auch ein Konfliktpotential über diese Abbildung, über das Nebentätigkeitsrecht und wir gehen sozusagen, wir nehmen jetzt mal ein sehr klassisches Bild von Universität und Hochschule und von Hochschulbildung ein, eine sehr klassische Haltung dazu. Das kann man politisch alles so entscheiden, wir fänden es allerdings richtiger zu sagen, wir bilden sozusagen die wissenschaftliche Weiterbildung und das Fernstudium als klassische Aufgabe der Hochschulen ab. Dann muss es auch Berücksichtigung im Lehrdeputat der Beschäftigten finden und nicht auf eine Nebentätigkeitsschiene geschoben werden. Wenn in dem Kontext dann auch... aber das damit sozusagen an der Stelle auch keine Studiengebühren notwendig sind. Und ob es wirklich Aufgabe von staatlichen Hochschulen ist, jetzt ein Unternehmen zu gründen und solche kommerziellen Geschäftsmodelle zu praktizieren, da machen wir zumindest ein Fragezeichen. Das kann man als Politik wollen, muss es aber nicht.

Vors. **Jörg Kröger:** Dankeschön, Herr Schwede. Die dritte Frage von Herrn Kolbe ist noch zu beantworten. Bitte schön, Frau Fleischer.

Marika Fleischer: Es geht ja im Grunde um Paragraph 66, was da noch verbesserungswürdig wäre. Also ich habe mal kurz aufgeschrieben: Der Mindeststellenanteil von 50 Prozent wurde ja von diversen Rednern heute auch schon kritisiert. Es wurde verwiesen auf die DFG, die im Grunde jetzt schon mindestens 65 Prozent anbietet bei ihren Drittmittelprojekten, die ja sehr oft an Promotionen gebunden sind, ganz explizit oder eben ganze Stellen. Ich möchte nochmal betonen: Ich finde es als staatliche Hochschule, als Staat, die wir Wissenschaft fördern, sollten wir die Bezahlung der Wissenschaftler nicht auf den Wert der Arbeitskraft im privaten Arbeitsmarkt abstellen. Also der Wissenschaftler in der Germanistik sollte uns genauso viel wert sein, wie die Ingenieurin. Und das heißt eben volle Stelle für drei Jahre für die Promotion. Was den Anteil der Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung, da gibt es zum einen diese kleine Unsicherheit bei der Formulierung - Herr Schwede hat es angesprochen – also mindestens ein Drittel, das ist natürlich ausbaufähig. Ich denke, man sollte schon nach weiter oben greifen und zwar nicht nur bei Teilzeitstellen, für die die Hälfte der Arbeitszeit vorgesehen ist für die eigene Qualifizierung. Ein anderer Punkt wäre, was angedeutet ist, ich habe es zumindest so verstanden, im Gesetzesentwurf, dass alle die sich wissenschaftlich qualifizieren, sowohl im promovierenden Bereich, als auch im Post-doc-Bereich gleichbehandelt werden - also jetzt in Bezug auf die Vertragslaufzeiten Erstvertrag drei Jahre. Unabhängig davon, ob sie aus Haushaltsmitteln beschäftigt werden oder im Drittmittelbereich. Wie gesagt, sehr viele DFG-Projekte, auch andere BMBF-Projekte sind explizit auf Promotion ausgelegt. DFG bezahlt zumindest, dass es jetzt sehr ins Detail, ins Insiderwissen, die Verlängerungsmöglichkeiten bei der Qualifizierungsbefristung - das macht das BMBF nicht, übrigens auch das Land nicht. Die Exzellenzstellen, die vom Land ausgeschrieben werden, werden mit der Drittmittelbefristung befristet, das heißt auch die eigentlich für qualifizierende anstehende Verlängerungsoptionen bei Elternzeit, bei Mutterschaft und so weiter, greifen da nicht. Das ist höchst bedauerlich, dafür muss ein Arbeitgeber und in dem Fall das Land sich auch verantwortlich fühlen. Also Gleichbehandlung aller, die sich qualifizieren wollen, egal ob auf Drittmittel oder auf Haushaltsstellen. Und als letzten Schritt würde ich gerne noch darauf verweisen, dass viele heute auch gesagt haben, die drei Jahre sind ja eigentlich nur der Anfang, es ist sehr fachbezogen, es gibt in einigen Fachrichtungen durchaus die Tendenz,

die Promotion in drei Jahren abschließen zu können. Aber gerade auf den Haushaltsstellen wo noch sehr viel Lehre dazukommt und andere Aufgaben oder auch in den Ingenieurwissenschaften zum Beispiel, ist eine Promotion nach drei Jahren ausgesprochen selten. Es sollte im Gesetz stehen, die verbindliche Option einer Verlängerung nach einer Evaluierung - völlig klar. Wenn jemand drei Jahre lang nichts getan hat, dann sollte dann auch keine Verlängerung sein. Aber eine verbindliche Option der Verlängerung des Vertrages, wenn das Qualifizierungsvorhaben durchaus auf dem guten Wege ist. Ich verweise hier zur Information auf die Dienstvereinbarung, die es an der Universität Rostock schon seit vielen Jahren gibt und die sich eigentlich bewährt hat. Ich selbst bin ja Vorsitzende dieses wissenschaftlichen Personalrats, die diese Dienstvereinbarung abgeschlossen hat und ich denke das wäre ein gutes Modell.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Frau Fleischer. Möchte noch jemand etwas zu dem Themenkomplex sagen? Das ist nicht der Fall. Gibt es dann... doch, bitte schön, Herr Dr. Beleites.

Dr. Bernhard Beleites: Ein Teil der Frage war ja, was wir tun können, um mit unseren Hochschulen wettbewerbsfähiger zu sein. Wir sind mit dem Ärzte-Tarifvertrag da deutschlandweit voraus mit Rostock und Greifswald. Und ich habe auch schon einen Aufruf der – ich glaube das war von der – Anatomischen Gesellschaft gesehen, dass man - das ist schon Jahre her - dass man aufruft, um den Standard den man in Rostock und Greifswald hat, dass Ärzte in der Vorklinik auch als Ärzte bezahlt werden, bundesweit zu erreichen. Das ist im TV-Ärzte für die Länder nicht der Fall. Wir sollten uns das nicht vergeben, auf die Art bei der Personalgewinnung im Vorteil zu sein. Auch die Medizincontroller, die sind bei uns zusätzlich aufgenommen worden und sind beim Länder-Tarifvertrag nicht drin. Alle Ärzte, die nicht in der Krankenversorgung sind, sind da nicht mit drin - da sind wir Vorreiter und das sollten wir uns erhalten.

Vors. **Jörg Kröger**: Dankeschön, Herr Dr. Beleites. Herr Gundlack, Sie haben die nächste Frage, bitte schön.

Abg. **Tilo Gundlack**: Ich habe jetzt keine Frage, sondern ich will noch mal auf Herrn Schwede eingehen. Es ging ja um die Hochschule, die auch ein Fernstudium-Teil sozusagen hat. Ich komme nun aus einer Stadt und im Raum gibt es mehrere die aus dieser Stadt kommen, wo diese Hochschule ist. Wir vollziehen ja nur das nach, was es schon seit 15 Jahren gibt und das hat sich auch bewährt. Es gab anfänglich ein paar Verwerfungen, das ist uns, glaube ich, allen klar. Und wir stellen dieses Konstrukt ja nun auf noch rechtssichere Füße. Deswegen kann ich Ihre Kritik da nicht so richtig nachzuvollziehen. Es geht hier nicht in erster Linie um ein Erststudium, sondern um ein berufsbegleitendes Studium. Ich habe ja schon einen Beruf erlernt sozusagen oder einen zweiten Beruf, je nachdem und ich glaube schon, dass man dann noch davon ausgehen kann, dass man für die Weiterqualifizierung auch bezahlen muss. Das ist bei allen so. Warum soll es nicht da sein, in diesem Bereich auch so sein? Denn dieses Thema, wie ich eingangs gesagt habe, hat sich bewährt. Es ist auch ein Standortvorteil für die Region, muss man ganz eindeutig sagen. Und dass dieses System auch andere haben wollen, das ist natürlich auch klar, die gucken auch ein bisschen da drauf, das wissen wir auch alle. Wir werden aber auch nie in den Bereich kommen, wie die Fernuniversität Hagen das hat - da werden wir nie hinkommen als Hochschule Wismar. Aber ich glaube schon, dass das Konstrukt was wir da gewählt haben mit der WINGS Wismar, ein sehr gutes ist, dass auch transparent ist - womit wir im Land gut leben können und das auch bevorzugen.

Vors. **Jörg Kröger**: Vielen Dank, Herr Gundlack. Herr Schwede möchte zuerst und dann Frau Fleischer, bitte schön.

Olaf Schwede: Das war jetzt ja nicht wirklich eine Frage, sondern ich habe ja gesagt, man kann es unter unterschiedlichen Gesichtspunkten diskutieren und man kann bewerten. Und natürlich habe ich jetzt die Standortfrage in meiner Argumentation überhaupt nicht gewürdigt. Kann man so sehen, funktioniert aber natürlich vor allem die Standortfrage dann, wenn man sozusagen einer der wenigen ist, die es dann noch vernünftig machen und dann sozusagen da auftritt. Wenn es alle nachher machen, hat man natürlich auch vielleicht eine andere Ausgangslage. Und so gesehen, Sie haben selber Probleme und Verwerfungen erwähnt, die es gegeben hat, ich habe sozusagen auf Probleme und mögliche Verwerfungen hingewiesen. So

gesehen, Sie treffen Entscheidungen anders als ich die treffen würde, aber ich habe auch gesagt, man kann sie so treffen.

Vors. **Jörg Kröger**: Jetzt bitte schön, Frau Fleischer, Sie sind dran.

Marika Fleischer: Ich würde gern auf zwei Dinge nochmal hinweisen. Zum einen ist im Gesetzesentwurf ja nicht nur die Möglichkeit der weiterbildenden Masterstudiengänge erwähnt, sondern eben auch die eines grundständigen Bachelorstudienganges, das ist die prinzipielle Kritik, weil das ist dann tatsächlich eine Studiengebühr für einen Bachelorstudiengang. Und zum zweiten denke ich, dass dieses Konstrukt, wie es gefahren wird, in Wismar vielleicht funktioniert. Ich kann mir aber nicht vorstellen, wie es an meiner Universität funktionieren sollte, wo bei den drei Fernstudiengängen, die wir hatten – Masterstudiengängen – es schon schwierig war, Lehrende zu finden, die das eben im Nebentätigkeit machen. Also wenn das das Grundprinzip ist, die Lehre wird durch einen outgesourcten Betrieb organisiert und in Nebentätigkeit durch Lehrende, ob Professoren oder aus dem Mittelbau erledigt, dann ist tatsächlich die Frage, wie denn diese Nebentätigkeit bewältigt werden soll, jetzt von arbeitsrechtlichen Betrachtungen mal abgesehen. Es stellte sich aus meiner Erfahrung, an meiner Universität schon schwierig vor und da war es eine sehr übersichtliche Anzahl von Studiengängen.

Vors. **Jörg Kröger**: Dankeschön, Frau Fleischer. Gibt es weitere Wortmeldungen?
Frau Dr. Mannewitz.

Dr. Cornelia Mannewitz: Ja, ich würde da vielleicht noch mal nachfragen wollen, denn im Text des Gesetzes liest es sich ja so: „das Unternehmen kann mit den Studierenden Verträge, insbesondere über die Leistungen der Hochschule abschließen, dabei kann es auch die Gebühren und Entgelte für die von den Hochschulen erbrachten Leistungen vereinnahmen. Das Unternehmen ist verpflichtet... und die Aufgabe der Hochschulen ist es, das Lehrangebot inhaltlich und didaktisch zu entwickeln, durchzuführen und die Prüfungen abzunehmen“ - dann kommt das mit den Lehraufträgen. Das ist sozusagen die Verantwortungsverteilung.

Sind Sie sozusagen dann einverstanden, würden Sie das befürworten, dass das so funktioniert?

Abg. **Tilo Gundlack**: Ja.

Vors. **Jörg Kröger**: Kurz und knapp. Gibt es weitere Wortmeldungen? Das ist nicht der Fall. Dann gibt es noch Fragen vonseiten der Abgeordneten? Auch das ist nicht der Fall. Gut, dann möchte ich mich recht herzlich bei den Anzuhörenden bedanken, dass Sie ihre Statements abgegeben haben und für die Diskussion bereitstanden und nochmal alle Fragen auch vonseiten der Abgeordneten klären konnten, soweit das möglich war in diesem Rahmen. Ich möchte dann die Sitzung für heute schließen und wünsche allen noch einen angenehmen Tag.

Ende der Sitzung: 14:20 Uhr

Th/Be



Jörg Kröger
Vorsitzender