

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und
 Kultur Mecklenburg-Vorpommern
 Frau Ministerin Birgit Hesse
 Werderstraße 124
 19055 Schwerin

Vorsitzende:
 Jan Bovensiepen (NPR),
 Marika Fleischer (WPR),

Dr. Werner Baumann (GPR)
 Fon+49(0)381 498-6029 oder -5763

Sekretariat: Klaudia Lünendonk
 Fon+49(0)381 498-5751
 Fax +49(0)381 498-5753
 E-Mail: personalrat@uni-rostock.de

29.11.18

Stellungnahme der Personalräte der Universität Rostock zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulrechts

Sehr geehrte Frau Ministerin Hesse,

für die Fristverlängerung zur Einreichung der Stellungnahmen der Universität Rostock bis zum 30.11.2018 bedanken wir uns.

Es wurden schon umfangreiche Stellungnahmen der Gewerkschaften Verdi und des DGB eingereicht, welche der Personalrat in vollem Umfang unterstützt.

In unserer Stellungnahme möchten wir uns auf fünf sehr wichtige Änderungsvorschläge im LHG und zwei im PersVG beschränken, welche unbedingt berücksichtigt werden sollten. Dies betrifft die §§ 3, 16, 44, 51 und 66 im LHG sowie § 68 und § 76 im PersVG.

Die Änderungsvorschläge sind in der folgenden Tabelle blau markiert.

§	Änderungsvorschläge der PR der UR zum Text der Synopse (Stand 26.09.2018) aus dem BM	Begründung der Personalräte der Universität Rostock
3	<i>Einfügen eines neuen Absatzes:</i> (##) Die Universität Rostock übernimmt Aufgaben der Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz als Ausbildungsbetrieb zur Ausbildung von Fachkräften.	Die Universität Rostock ist einer der größten Arbeitgeber der Region. Deshalb sollten Aufgaben der Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz auch unbedingt als Aufgabe von der Universität Rostock wahrgenommen werden, um gut qualifizierte Fachkräfte für den zukünftigen Nachwuchs auszubilden. Gerade im Hinblick auf den bereits existierenden Fachkräftemangel gilt es, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Dazu sind zusätzliche Berufsausbildungsstellen im Stellenplan einzuplanen.
16 (2)	<i>Einfügen eines Satzes am Ende von § 16 (2):</i> (2) Die Haushalte der Hochschulen werden als budgetierte Globalhaushalte	Die Hochschulen mussten und müssen zunehmend neue Aufgaben, z.B. in den Bereichen Familienfreundlichkeit, Gleichstellung oder Ausgründungsbegleitung, übernehmen, wofür im fixen Stellenplan keine

	<p>ausgebracht. In diesem Zusammenhang sind an den Hochschulen eine Kosten- und Leistungsrechnung, Verfahren zur Optimierung der Arbeitsabläufe sowie zur Zielverfolgung (Controlling) und Auslastungsberechnungen für alle Studiengänge durchzuführen. Die Hochschulen stellen einen Wirtschaftsplan nach Maßgabe der Bestimmungen der Landeshaushaltsordnung auf. Hierbei sind die Hochschulen für Stellen, die keine Planstellen sind, von den Regelungen der §§ 17 und 49 der Landeshaushaltsordnung befreit.</p>	<p>Stellen vorgesehen waren und aufgrund der bisherigen Stelleneinsparungen auch nicht aus anderen Bereichen abgezogen werden konnten. Es ist an der Zeit, die Hochschulen zu befähigen, ihr Personal bedarfsgerecht und zeitnah zu strukturieren bzw. auf Daueraufgaben anzupassen. Die Entwicklung der notwendigen Instrumente zur Verwaltung und Herstellung der erforderlichen Transparenz und Haushaltsklarheit müsste zwischen Hochschule und dem Bildungsministerium abgestimmt werden.</p>
<p>44 (2) & (4)</p>	<p><i>Textergänzungen in § 44 (2) & (4):</i></p> <p>(2) Die Hochschulen wirken auf die wissenschaftliche Betreuung ihrer Doktorandinnen und Doktoranden hin. Eine Qualifizierungsvereinbarung ist zwischen Hochschullehrerinnen bzw. Hochschullehrern, Doktorandinnen bzw. Doktoranden und dem Institut bzw. der Fakultät grundsätzlich abzuschließen.</p> <p>(4) Die Grundordnung kann vorsehen, dass die Doktorandinnen und Doktoranden eine eigene Interessenvertretung bilden. Die Interessen der Doktorandinnen und Doktoranden werden durch den Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) vertreten.</p>	<p>Zu (2): Eine Qualifizierungsvereinbarung wird in der Begründung zur Synopse zwar angeregt, im Gesetzestext aber nicht erwähnt. Aus unserer Sicht sollte eine solche Vereinbarung bei allen Promotionen (Promovierende mit Arbeitsvertrag, Stipendiaten und Selbstfinanzierung) angestrebt werden. Die Qualifizierungsvereinbarung enthält Informationen zu Rahmenbedingungen, zur Ressourcennutzung, zu Möglichkeiten der Integration in das wissenschaftliche Umfeld, zu Qualifizierungsangeboten und zu Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit.</p> <p>Zu (4): Doktorandinnen und Doktoranden mit Arbeitsvertrag an der UR fallen unter die Interessensvertretung durch den WPR. Doktorandinnen und Doktoranden mit Stipendien oder Selbstfinanzierung würden damit auch durch den WPR vertreten. Bei Bildung einer eigenen Interessenvertretung müssten noch konkretere Regelungen zur Einrichtung und den Kompetenzen der Interessensvertretung getroffen werden.</p>
<p>51 (4)</p>	<p><i>Streichung von § 51 (4):</i></p> <p>(4) Mitglieder einer Hochschule, die Aufgaben der Personalvertretung wahrnehmen, können nicht einem Gremium der Hochschule angehören, das für Personalangelegenheiten zuständig ist.</p>	<p>Das Festhalten an der restriktiven Regelung in § 51 Absatz 4 ist nicht nachvollziehbar. § 51 (4) schränkt das persönliche Recht eines Personalratsmitglieds auf Mitarbeit in den akademischen Gremien unverhältnismäßig ein. Für den Fall eines Interessenkonflikts greifen die Befangenheitsregeln. Die Unvereinbarkeit einer Mitgliedschaft in Personalrat und akademischen Gremien findet sich nur noch in drei anderen Landesgesetzen wieder. Mecklenburg-Vorpommern sollte nicht das letzte Land sein, das an diesem Paragraph festhält. Auch im Senat der Universität Rostock gibt es eine deutliche Mehrheit zur Streichung des § 51 (4).</p>
<p>66 (3) (4) (5)</p>	<p><i>Textänderung in §§ 66 (4) & (5):</i></p> <p>(3) Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit dem Qualifikationsziel Promotion oder einer</p>	<p>Zu (3): Auf Grundlage des Ziels Promotion ist eine Laufzeit von unter drei Jahren kaum denkbar, da sonst die Anforderung des WissZeitVG nicht eingehalten würde. Eine Nennung von zwei Jahren als</p>

<p>vergleichbaren Qualifikation eingestellt werden, werden in befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG beschäftigt. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist; bei erstmaliger Einstellung in der Regel nicht unter drei Jahren. Der Beschäftigungsumfang beträgt in der Regel mindestens die zwei Drittel der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Ihnen sollen Aufgaben übertragen werden, die der Vorbereitung einer Promotion oder vergleichbaren Qualifikation förderlich sind. Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben in einem zeitlichen Umfang von mindestens einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.</p> <p>(4) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die mit dem Qualifikationsziel Habilitation oder einer vergleichbaren Qualifikation eingestellt werden, werden in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von drei Jahren beschäftigt. Das Arbeits-oder Dienstverhältnis wird mit ihrer Zustimmung um die erforderliche Zeit, höchstens jedoch um drei Jahre, verlängert, wenn die bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erbringen werden. Ihnen ist ein Zeiteanteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren. Einstellungsvoraussetzung ist der Nachweis einer qualifizierten Promotion oder einer vergleichbaren Qualifikation; in künstlerischen Fächern wird eine Promotion nicht vorausgesetzt.</p> <p>(5) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht nach den Absätzen 3 und 4 beschäftigt werden, werden in befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Die Dauer der Befristung der Arbeitsverhältnisse soll sich an den mit der Hochschule vereinbarten Qualifikationszielen orientieren. Zur Wahrnehmung unbefristeter Aufgaben können sie in der Laufbahn der Fachrichtung Wissenschaftlicher Dienst im Beamtenverhältnis auf Probe zur</p>	<p>Mindestbefristungsdauer birgt das Risiko, dass diese Laufzeit zur Standardlaufzeit der Verträge wird. Analog zur etablierten Praxis der DFG sollten Promotionsstellen den Umfang von 2/3 nicht unterschreiten. Mit dieser Untergrenze wäre auch der Ungleichbehandlung von Promovierenden unterschiedlicher Fächer je nach Marktlage eine Grenze gesetzt. Der angemessene zeitliche Anteil an der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation sollte 1/3 der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle nicht unterschreiten.</p> <p>Zu (4) & (5): Die Personalräte der Universität Rostock lehnen den Vorschlag, im wiss. Mittelbau wieder eine Verbeamtung einzuführen, ab.</p> <p><u>Gründe:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoheitliche Aufgaben und die Notwendigkeit eines besonderen Treueverhältnisses zum Staat sind nicht erkennbar. - Sachfremde Aspekte wie Alter, Gesundheitszustand und Staatszugehörigkeit wären mitentscheidend. - Die Begründung, mit Verbeamtung die Attraktivität der Stellen zu erhöhen, ist ein irritierendes Signal für die wissenschaftlich Beschäftigten im Arbeitnehmerstatus. Eine unnötige Spaltung bzw. Ungleichbehandlung des wissenschaftlichen Mittelbaus wäre die Folge. - Statt willkürlicher Privilegien für einige Personen sollten die tariflichen Regelungen im Wissenschaftsbereich insgesamt verbessert werden. - Im Falle der befristeten Verbeamtung sind evtl. Nachteile für die Betroffenen nicht zu übersehen. Das gilt im Übrigen auch für die Juniorprofessur und den Tenure Track. <p>Die Personalräte schlagen außerdem eine klare Aussage zur aufgabengerechten unbefristeten Beschäftigung von Wissenschaftler/innen vor.</p>
---	---

	späteren Verwendung auf Lebenszeit eingestellt werden.	
--	---	--

Änderung des Personalvertretungsgesetzes

§	Änderungsvorschlag der PR der UR im PersVG MV	Begründung PR
68 (3)	Streichung § 68 (3) PersVG MV: (3) In Personalangelegenheiten der im § 12 Abs. 3 bezeichneten Beschäftigten, der Beamten auf Zeit, der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit und für sonstige leitende Beschäftigte der Kommunalverwaltungen sowie in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 23 erfolgt die Mitbestimmung nur, wenn die betroffenen Beschäftigten dies beantragen. Gleiches gilt* für Fälle nach Absatz 2 Nr. 3 bis 5 für die Mitwirkung.	Die Einschränkung der Mitbestimmung für das wiss. Personal in § 68 (3) PersVG, nach der bei Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit die Mitbestimmung nur erfolgt, wenn die betroffenen Beschäftigten dies beantragen, ist zu streichen. Die Regelungen in § 76 Abs. 1 und Abs. 2 reichen vollkommen aus, eine potentielle Gefährdung der Freiheit von Forschung und Lehre nach Artikel 5 Abs. 1 Satz 1 GG durch die Mitbestimmung auszuschließen.
76 (2)	Textänderung in § 76 (2) PersVG MV: (2) Für wissenschaftliche Beschäftigte werden besondere Personalräte gewählt; § 14 findet entsprechend Anwendung. Bei der Wahrnehmung der allgemeinen Aufgaben (§ 61) werden auch die Belange der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, der Doktorandinnen und Doktoranden und der Lehrbeauftragten vertreten.	Die Personalräte schlagen vor, den Beschäftigtenbegriff im PersVG auf die nicht im Arbeitsverhältnis mit der Universität stehenden Promovierenden mit Stipendien oder Selbstfinanzierung sowie der Lehrbeauftragten auszuweiten. Damit wäre eine Vertretung aller Doktorandinnen und Doktoranden durch den WPR gewährleistet.

Die Personalräte der Universität Rostock erachten die Aufnahme der vorgestellten Änderungsvorschläge für unerlässlich, damit die Novellierung des LHG (sowie PersVG) auch für die Universität Rostock, deren Beschäftigte und Studierende langfristig von Nutzen sein kann.

Mit freundlichen Grüßen in Vertretung der Personalräte der Universität Rostock

Jan Bovensiepen
Vorsitzender des NPR

Marika Fleischer
Vorsitzende des WPR

Dr. Werner Baumann
Vorsitzender des GPR