

Neues aus Mecklenburg-Vorpommern

Die Novellierung des Landeshochschulgesetzes Informationen zum laufenden parlamentarischen Anhörungsverfahren

Marika Fleischer

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)



November 2018

UNIVERSITÄT ROSTOCK | Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)

1

Novellierung des LHG

Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz - LHG M-V)

Vorlage des Kabinettsentwurfs: 04.10.18

→ Beginn des parlamentarischen Anhörungsverfahrens

Termin für schriftl. Stellungnahmen: 14.11.18

Nachfrist für Hochschulen: 30.11.18

Schwerpunkte des BM (lt. Aussage Staatssekretär Schröder):

- Digitalisierung als Querschnittsaufgabe
- **Arbeitsbedingungen an Hochschulen → „Gute Arbeit“**
- Qualitätssicherung / Gute wissenschaftliche Praxis
- Hochschulplanung
- Universitätsmedizin

Novellierung des LHG

§ 66 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(3) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit dem Qualifikationsziel Promotion oder einer vergleichbaren Qualifikation eingestellt werden, werden in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt.

Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist; bei erstmaliger Einstellung in der Regel nicht unter zwei Jahren.

Der Beschäftigungsumfang beträgt in der Regel mindestens die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

Ihnen sollen Aufgaben übertragen werden, die der Vorbereitung einer Promotion odervergleichbaren Qualifikation förderlich sind.

Ihnen soll im Rahmen ihrer Dienstaufgaben in einem zeitlichen Umfang von mindestens einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.

Mindestdauer

Umfang

Anteil für eigene wiss. Arbeit bei Teilzeit

Anspruch auf Verlängerung

→ *Siehe DV WVG*

Novellierung des LHG

§ 66 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(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 Zeitanteil 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.

Dauer

Umfang

Anteil für eigene wiss. Arbeit bei Teilzeit

Anspruch auf Verlängerung

Verbeamtung

Novellierung des LHG

§ 66 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(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 späteren Verwendung auf Lebenszeit eingestellt werden.

Laufzeit AV entsprechend Qualifizierungsziel

Unbefristete Aufgaben - unbefristetes Arbeitsverhältnis

Verbeamtung

Novellierung des LHG

Verbeamtung

Voraussetzung: Hoheitliche Aufgaben/besonderes Treueverhältnis
Begründung in Entwurf zur Novelle: „Zur Steigerung der Attraktivität“

Wissenschaftsfremde Kriterien: Alter
Gesundheitszustand
Staatszugehörigkeit

Individueller Vorteil: mehr Netto vom Brutto, Ruhegehalt

Gesellschaftlicher Kontext:

- Herausnahme aus solidarisch finanzierten sozialen Sicherungssystemen
- Kein AN-Status/ kein Streikrecht

→ Privilegierung Einzelner; Spaltung des Personals

→ „Kann“ + Stellenplan = Lotterie

Promovierende:

§ 44 Doktorandinnen und Doktoranden

(1) Personen, die eine Doktorarbeit anfertigen, werden als Doktorandinnen oder Doktoranden an der Hochschule eingeschrieben, an der sie promovieren wollen. Dies gilt auch dann, wenn ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule besteht. Das Nähere regelt die Immatrikulationsordnung.

(2) Die Hochschulen wirken auf die wissenschaftliche Betreuung ihrer Doktorandinnen und Doktoranden hin.

(3) Die Hochschulen sollen für ihre Doktorandinnen und Doktoranden forschungsorientierte Studien anbieten und ihnen den Erwerb von akademischen Schlüsselqualifikationen ermöglichen. Das Nähere regeln die Hochschulen.

(4) Die Grundordnung kann vorsehen, dass die Doktorandinnen und Doktoranden eine eigene Interessenvertretung bilden.

Interessenvertretung

Kann-Bestimmung

keine weiteren Details

Novellierung des LHG - PersVG

Artikel 2 – Änderung des Personalvertretungsgesetzes

§ 76 Hochschulen und Universitätsmedizin

(1) Auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie das in § 55 Absatz 2 des Landeshochschulgesetzes vom 5. Juli 2002 (GVOBl. M-V S. 398), das zuletzt durch das Vierte Gesetz zur Änderung des Landeshochschulgesetzes vom 16. Dezember 2010 (GVOBl. M-V S. 730) geändert worden ist, genannte Personal findet dieses Gesetz keine Anwendung.

(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 vertreten.

(3) Die Beschäftigten, die nicht wissenschaftliche oder künstlerische Beschäftigte sind, wählen eigene Personalräte nach den allgemeinen Vorschriften.

(4) Die Entscheidungen der Organe im Bereich von Lehre und Forschung ergehen ohne Beteiligung des Personalrats

Interessenvertretung für Hilfskräfte

Erweiterung des Beschäftigtenbegriffs auf weitere Personengruppen, z.B. alle Promovierende

Volle Mitbestimmung für das wissenschaftliche Personal (Wegfall „auf Antrag“)

Dringender Novellierungsbedarf in vielen weiteren Gebieten (Kern des Gesetzes stammt aus 1993)