

Neues aus Mecklenburg-Vorpommern

Die Novellierung des Landeshochschulgesetzes Informationen zum laufenden parlamentarischen Verfahren

Marika Fleischer

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)

November 2019

UNIVERSITÄT ROSTOCK | Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)

1

Novellierung des LHG

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

- Herbst 2018 Vorlage des Kabinettsentwurfs; schriftl. Stellungnahmen
→ TOP bei Personalversammlungen des wiss. Personals der UR
- Mai 2019 Vorlage Gesetzesentwurf der Regierung an Landtag → Bildungsausschuss
- September 2019 öffentliche Anhörung
vorherige schriftl. Stellungnahme/Beantwortung eines Fragekatalogs
- Sachverständige:
- | | | |
|----------|---------------------------|----------------|
| Rektoren | Kanzler | Einzelpersonen |
| | studentische Vertretungen | Personalräte |
| Verbände | Gewerkschaften | |
- 13.11.19: Landtag beschließt Änderung des Hochschulgesetzes
PM: https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/_php/download.php?datei_id=1619183

Novellierung des LHG

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

Schwerpunkte des BM (lt. Staatssekretär Schröder 2018):

- Digitalisierung als Querschnittsaufgabe
- Arbeitsbedingungen an Hochschulen → „Gute Arbeit“
- Qualitätssicherung / Gute wissenschaftliche Praxis (*jetzt Sanktionen möglich*)
- Hochschulplanung
- Universitätsmedizin

Hauptkritikpunkte (fast) aller Sachverständigen

- **Aufgabenzuwachs ohne entsprechenden Ressourcenzuwachs**
- weiterhin Stellenplan, kein Globalhaushalt → z.T. gelöst ?
- keine Änderungen am § 37 vorgesehen → weggefallen !
- **Neuregelung Hochschulplanung**

Novellierung des LHG

Kernaussagen aus der Pressemitteilung des Bildungsministeriums vom 13.11.19

Das neue Hochschulgesetz legt einen Schwerpunkt auf die Qualitätssicherung in der Wissenschaft, auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen an den Hochschulen und auf die Chancengleichheit. „All das, was an unseren Hochschulen geleistet wird – die Qualität von Forschung und Lehre, das Innovationspotenzial – hängt vor allem an jenen, die dort forschen und lehren. Das heißt, an denen, die dort arbeiten“, betonte Wissenschaftsministerin Bettina Martin. „Die Bedingungen für ihre Arbeit zu verbessern, ist ein wesentliches Ziel dieser Novelle.“

Diesen Anspruch löst das Land nun ein, indem es:

- für die Befristung von Qualifikationsstellen eine Minstdauer von drei Jahren festlegt,
- eine Qualifizierungsvereinbarung mit den wissenschaftlichen Nachwuchskräften vorsieht,
- einen Mindestbeschäftigungsumfang von 50 Prozent garantiert,
- Bediensteten eine Verbeamtung auf Zeit ermöglicht und mit einer Verbeamtungsoption auch den akademischen Mittelbau stärkt,
- und indem es den Einsatz von Lehrbeauftragten klar begrenzt.

Quelle: https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/_php/download.php?datei_id=1619183 Seite 1, Download 15.11.19

Außerdem schafft das geänderte Gesetz die Voraussetzungen, um den Frauenanteil bei Professuren zu erhöhen. (...) „... Wir führen deshalb das Kaskadenmodell ein und haben es als qualifizierte Quote in das Gesetz aufgenommen. Zudem planen wir, in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen verbindlichere Frauenquoten zu verabreden als bisher“, sagte Martin. (...)

„Wir setzen außerdem bei der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie an. (...) So werden künftig sogenannte Familienzeiten die Qualifikationszeit bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen verlängern.

Zudem sieht die Novelle ein gelockertes Hausberufungsverbot vor, damit das berufliche Vorankommen bereits in der Qualifikationsphase besser planbar wird“, sagte sie.

Weitere Punkte in PM:

kooperative Promotionsverfahren von Universitäten und Fachhochschulen, Öffnung HS-Zugang durch Probstudium/weiterbildendes Masterstudium, Neustrukturierung wissenschaftliche Weiterbildung

Quelle: https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/_php/download.php?datei_id=1619183 Seite 1 und 2, Download 15.11.19

§ 66 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(3) Wissenschaftlichen 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 drei Jahren. Der Beschäftigungsumfang beträgt in der Regel mindestens die Hälfte 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 Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden, bis zur Hälfte der jeweiligen Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens der Hälfte der Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten.

Minstdauer !

Mindestumfang

Anspruch auf Anteil für eigene wiss. Arbeit !!! bei Teilzeit von < 50%: bis/mindestens 50% (Soll = muss, wenn kann)

Anspruch auf Verlängerung → darüber hinaus gehende Regelung an UR in DV WVG

NB: Regelung bezieht sich auf alle Promovierenden mit einem Arbeitsvertrag

§ 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 beschäftigt. Das **Beamtenverhältnis auf Zeit** wird für die Dauer von drei Jahren begründet und im Laufe des dritten Jahres mit **Zustimmung der oder des Beschäftigten um weitere drei Jahre verlängert**, wenn die bisher erbrachten Leistungen positiv bewertet worden sind und zu erwarten ist, dass sie in dieser Zeit die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erbringen werden. 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 (nur bei Verbeamtung?)

Anteil für eigene wiss. Arbeit (nicht gesondert geregelt für Teilzeit)

Anspruch auf Verlängerung (nur bei Verbeamtung?)

Verbeamtung

§ 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

§ 70 Dienstrechtliche Sonderregelungen

(4) Das Beamtenverhältnis auf Zeit der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, der Tenure-Track-Professorinnen und Tenure-Track-Professoren sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann auf Antrag bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre je Kind, insgesamt höchstens vier Jahre, verlängert werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Dies gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a bis c der Elternzeitlandesverordnung vorliegen.

Neuregelung „Familienzeit“ → siehe Pressemitteilung

Übernahme einer Regelung des WissZeitVG für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Beamtenverhältnis auf Zeit

Novellierung des LHG

Verbeamtung

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

Wissenschaftsfremde Kriterien: Alter
Gesundheitszustand
Staatszugehörigkeit

Individuelle Vorteile: mehr Netto vom Brutto, Besoldung auch im Krankheitsfall, Ruhegehalt

Nachteile im Einzelfall: private KV, keine AV

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

Verpflichtung zum Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung (siehe Text PM)

→ wird in Begründung erwähnt, nicht im Gesetzestext

Erfassung aller Promovierenden

Novellierung des LHG - PersVG

Artikel 2 – Änderung des Personalvertretungsgesetzes

PersVG M-V

§ 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)