

Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur Änderung des Hochschulrechts

Allgemeines

1. Wie schätzen Sie den Gesetzentwurf der Landesregierung grundsätzlich ein? Wo sehen Sie positive und wo hemmende Regelungen für die Entwicklung attraktiver und wettbewerbsfähiger Hochschulen im Land? Welche konkreten Änderungsvorschläge können Sie unterbreiten?

Der vorliegende Entwurf wird vom vhw m-v grundsätzlich begrüßt; dennoch sind aus Sicht des Verbandes Details zu diskutieren und so zu regeln, dass das erklärte und vom vhw m-v unterstützte Ziel einer verbesserten Nachhaltigkeit auch möglichst umfassend erreicht werden kann.

- Einzelne Formulierungen bedürfen einer Korrektur. So wurden in einem früheren Gesetzentwurf der Landesregierung beispielsweise bei der Förderung der Frauen in der Wissenschaft nur die Universitäten angesprochen, obwohl sicher auch andere Hochschultypen gemeint sein werden. Im Gesetzestext sollte immer von den „Hochschulen“ gesprochen werden, wenn nicht ausschließlich ein Hochschultyp gemeint ist.
- Positiv wird gesehen, dass die Landesregierung insbesondere mit Blick auf die Promotionsmöglichkeiten der Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Entwicklung der Kooperation zwischen den Universitäten und Fachhochschulen fördern will. In der Frage des Promotionsrechts bekennt sich der vhw hier zu kooperativen Promotionsverfahren. Die Verpflichtung zur Kooperation zwischen den Universitäten und Fachhochschulen ist zeitgemäß und unbedingt erforderlich. Auch die Stärkung der Rechte und Pflichten der betreuenden, prüfenden und begutachtenden FH-Professorinnen und Professoren ist ein lobenswerter Schritt.
- Der zu vereinheitlichende Zugang zur Promotion für alle Absolventinnen und Absolventen ist ebenfalls zukunftsweisend. Es wird Zeit, dass sowohl für FH- als auch Uni-Absolventinnen und –Absolventen die gleichen Zugangsvoraussetzungen zur Promotion gelten sollen.

Ein wichtiges Detail ist nach Ansicht des vhw nicht beachtet worden: Promovierende Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschulen sind formell einer Universität zugeordnet, arbeiten aber i. A. an der kooperierenden Fachhochschule. In kooperativen Promotionsverfahren ist sicherzustellen, dass diese Promovierenden, wenn sie keine Anstellung an der FH besitzen, dennoch dem Status „Angehörige“ der entsprechenden Fachhochschule bekommen. Insbesondere wird es problematisch, wenn die Promovierenden keine Drittmittelstelle an der Fachhochschule haben. Rechtlich gesehen dürften sie sich nicht an der Hochschule (Labore) aufhalten und hätten auch keinen Zugang zur entsprechenden Infrastruktur (IT, Bibliothek usw.). Um das Problem zu umgehen haben sich diese Promovierenden in Studiengängen der FH ohne wirkliche Absicht eines Studienabschlusses eingeschrieben. Das ist aus Sicht des vhw keine Lösung, erhöht die Abbruchquote in der Statistik der jeweiligen Fachhochschule und kann nicht im öffentlichen Interesse sein. Hier sollten geeignete Lösungen für den Status der Betroffenen als Angehörige einer Hochschule gefunden werden.

- Die Sicherstellung der Qualität in Forschung und Lehre – ein wichtiger Aspekt des Gesetzentwurfes - ist für unsere Hochschulen existenziell! Bei der Pflicht zur Akkreditierung von Studiengängen kam es aber in der Vergangenheit zu einem Missverhältnis zwischen dem

damit verbundenen Aufwand und dem wirklichen Nutzen für die Qualitätssicherung bzw. -verbesserung. Die Befreiung der Hochschulen von der Pflicht zur Akkreditierung ihrer Studiengänge entlastet diese. Die Systemakkreditierung scheint ein machbarer Weg zu sein. Dennoch sollten die Hochschulen ihre Prozesse im eigenen Interesse ständig hinsichtlich der Qualität verbessern und dies in angemessener Form darlegen. Auf keinen Fall darf die Anerkennung von Abschlüssen in der EU durch Neuregelungen gefährdet werden.

- Wissenschaftliche Redlichkeit ist wichtiger denn je. Allerdings sollte diese Redlichkeit eine Selbstverständlichkeit sein. Das Bewusstsein zu redlicher wissenschaftlicher Arbeit muss schon im Studium ausgeprägt sein bzw. gebildet werden. Die Lehrenden sollten das vorleben und immer wieder gegenüber den Lernenden deutlich machen. Klare rechtliche Rahmenbedingungen durch das LHG M-V können hier hilfreich sein.
- Wissenschaftliches Fehlverhalten sollte – wie im Entwurf vorgesehen – als Ordnungswidrigkeit und nicht als Straftat (frühere Diskussionen) geahndet werden. Der vhw m-v ist der Auffassung, dass bei der Einordnung als Straftat sich zwingend die Staatsanwaltschaft mit diesen Dingen (auch beim Verdacht) auseinandersetzen müsste und die Fachleute der Hochschulen selbst nicht angemessen reagieren könnten. Andererseits ist zu befürchten, dass aus Angst, eine Quelle nicht oder nicht richtig zitiert zu haben, wissenschaftliche Karrierewege weniger attraktiv werden könnten. Wir wollen den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht einschüchtern sondern zu herausragenden Leistungen motivieren. Der im Entwurf vorgesehenen Neuordnung als Ordnungswidrigkeit wird zugestimmt.
- Für gute Beschäftigungsbedingungen kämpft der vhw m-v ständig. Er ist froh, dass dieses Thema Eingang in den Gesetzesentwurf der Landesregierung genommen hat. Das neue LHG sollte noch stärker gute Perspektiven für Tätigkeiten im Hochschulbereich eröffnen. Der Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen kann hierbei gute Rahmenbedingung für wissenschaftliche Nachwuchskräfte liefern. In Qualifikationsverfahren sind befristete Arbeitsverträge – aus Sicht des vhw m-v - kein Problem, wenn die Befristungen und die Ausgestaltung derselben geeignet sind, das angestrebte Qualifikationsziel zu erreichen. Insbesondere die Laufzeit der Verträge muss dem Ziel entsprechen. Auch dieser Teil des Entwurfes trifft auf die volle Zustimmung des vhw m-v. Die Schaffung der rechtlichen Grundlagen für eine eigene Interessenvertretung der Provierenden wird als zielführend eingeschätzt.
- Für Daueraufgaben sollten im Regelfall nur Dauerstellen (unbefristete Verträge) geplant werden. Der vhw m-v begrüßt deshalb, dass zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen die Möglichkeit der Verbeamtung für die unbefristet auf Funktions- oder sonstigen Stellen mit Daueraufgaben beschäftigten wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eröffnet werden soll.
- Der vhw m-v würde sich wünschen, dass die neuen rechtlichen Regelungen auch die Belange behinderter und chronisch erkrankter Menschen noch besser berücksichtigen. Beispielsweise sollten u. a. Aussagen zur Erhebung von Gebühren für Verwaltungsdienstleistungen unter dem Aspekt des Nachteilsausgleiches präzisiert werden.
- Den Tenure Track hat der vhw seit langem neben der Juniorprofessur gefordert. Damit werden wissenschaftliche Karrieren nicht nur attraktiver sondern auch planbarer. Auch die Einführung akademischer Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit wird für ein nach der Promotion liegendes Qualifikationsamt eindeutig begrüßt. Diese rechtliche Regelung verspricht mehr Kontinuität und eine höhere Qualität in der Wissenschaftslandschaft des Landes. Der vhw m-v findet sich weitgehend in seiner Arbeit bestätigt. Insbesondere sollten qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Promotion bzw. Habilitation realistische Entwicklungsperspektiven aufgezeigt werden.
- Die Vergabe von Lehraufträgen ist auch aus Sicht des vhw m-v oft problematisch. Eine diesbezügliche restriktivere Herangehensweise scheint angemessen zu sein. Grundsätzlich sollten

zur Sicherstellung der Lehre genügend Professuren bzw. ggf. auch Dozenturen vorgesehen werden. Nur in begründeten Einzel- und Ausnahmefällen (Musik-Einzelunterricht, Vertretung für eine kurze Zeit ...) sind Lehraufträge aus Sicht des vhw m-v eine richtige und gute Lösung. Die an eine Professur gestellten Anforderungen unterscheiden sich deutlich von denen, die an Lehrbeauftragte gestellt werden. Zu Sicherstellung der Qualität - insbesondere in der Lehre – und hinsichtlich der Reputation der Hochschulen des Landes ist das sehr wichtig.

- Die beabsichtigte weitere Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte wird aus vhw-Sicht differenziert gesehen. Es ist ein Ansatz zur Erhöhung der Immatrikulationszahlen. Nicht selten haben die beruflich Qualifizierten bereits Familien. Sie sind i. A. sehr motiviert und willens, das Studium erfolgreich abzuschließen. Von Vorteil sind ihr Wissen und ihre Erfahrungen aus der beruflichen Praxis. Insoweit kann dieser Ansatz nachvollzogen werden.

Die Schul- und Ausbildungszeit dieser Menschen liegt häufig einige Jahre zurück. Insbesondere in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen werden Befähigungen vorausgesetzt, die i. A. mit der allgemeinen Hochschulreife erworben werden (vor allem höhere Mathematik, Physik). Es liegen Erfahrungen vor, wonach gerade fehlende theoretischer Grundlagen nur sehr schwer allein durch diese Studierenden nachgeholt werden kann. Studienabbrüche können eine mögliche Folge daraus sein. Die Hochschulen haben bisher weder das Personal noch die Mittel, um dieses Wissen nachholend zu vermitteln. Diese Studierenden sollten eine im Vergleich zu den Studierenden mit Hochschulzugang (z. B. Abitur) die gleichen Chancen auf einen erfolgreichen Studienabschluss haben. Der Gesetzgeber hat die hierfür geeigneten Wege zu ebnen und die notwendigen Mittel bereitzustellen. Ggf. könnten zugeschnittene E-Learning-Module helfen, die das Land dafür bereitstellt. Die Aussagen zum ein- bis zweijährigen Probestudium sind klarer und aussagekräftiger zu formulieren. Welches Ziel hat es? Welche Mittel und welche Stellen werden vom MBWK M-V dafür zusätzlich zur Verfügung gestellt? Eine politische Absichtserklärung ist hier nicht ausreichend.

- Der vhw m-v begrüßt auch die neuen Regelungen zur wissenschaftlichen Weiterbildung und deren Organisation.
- Auch die im Gesetzesentwurf nun ausdrücklich eingeräumte Möglichkeit zur Gründung von Unternehmen durch die Hochschulen zum Zwecke der Organisation des Weiterbildungs- und Fernstudienangebots ist gelebte Praxis und hat sich bewährt.
- Die Einführung der Personalkategorie Seniorprofessorin bzw. Seniorprofessor ist neu. Welche Rechte und Pflichten damit verbunden sind, bleibt im Regierungsentwurf allerdings offen. Welche Aufgaben sollen bzw. können sie wahrnehmen? Hat diese Tätigkeit ggf. Konsequenzen (z. B. Änderung des Beihilfeanspruchs der Betroffenen)?

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

Zu Beantwortung dieser Frage wäre eine Gegenüberstellung der relevanten Passagen des Referentenentwurfes und des vorliegenden Entwurfes sinnvoll. Aus Zeitgründen kann ein solcher Vergleich durch den vhw m-v nicht erbracht werden. Ggf. kann der Bildungsausschuss des Landtages aus den anderen Antworten entsprechende Schlussfolgerungen ziehen.

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

Der vhw m-v kann diese Frage sicher nicht so gut beantworten wie die einzelnen Hochschulen selbst. Aus unserer Sicht gibt es hier hoch (viel) „Luft nach oben“. Außerdem enthält der Entwurf keine Angaben (auch nicht in relativer Form) zum Umfang der zugewiesenen Mittel. Die Nennung von geeig-

neten Bezugsgrößen (Studierendenzahl, Fächerkanon o.ä.) und die Definition einer darauf bezogenen Mindestausstattung wären hier hilfreich. Die Angaben zur Eckwerteplanung (§15) sind hier wenig konkret.

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

Die Hochschulen des Landes sollten so ausgestattet sein, dass die Lehr- und Forschungstätigkeit noch attraktiver wird als sie bereits ist. Der Gesetzgeber sollte den so genannten Vergaberahmen erweitern. Im Gesetz wird dieser Sachverhalt nicht direkt berührt, ist aber bezüglich der Motivation der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen relevant. Insbesondere an den Fachhochschulen mit W2 und in nur absoluten Ausnahmefällen W3-Besoldung engt der bestehende Vergaberahmen die Möglichkeit zur Erteilung von Leistungszulagen ein. Beispiel: Wenn alle betreffenden Professorinnen und Professoren nachweislich deutlich mehr leisten würden als zuvor (z. B. 10%), bekäme bei ausgeschöpftem Vergaberahmen keiner eine höhere Leistungszulage! Das ist wenig motivierend.

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

Das Land Mecklenburg-Vorpommern könnte die möglichen wissenschaftlichen Karrierewege noch besser kommunizieren. Beispielsweise arbeiten häufig promovierte teilweise auch habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitäten mit aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen an Forschungsprojekten im Universitätsbereich mit der Hoffnung auf eine Universitätsprofessur. Diese Hoffnung erfüllt sich aber eher selten. Andererseits verhindert die ausschließliche Anstellung an der Universität eine Berufung an eine Fachhochschule, da formal die dafür geforderte Praxis fehlt.

Ein wesentlicher Nachteil in MV bezüglich der Gewinnung der besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Professorinnen und Professoren des Landes sind die extrem langen Laufzeiten von Berufungsverfahren und hier speziell die extrem langen Prüfzeiten im Bildungsministerium in Kombination mit oft unbegründeten Auflagen und Einsprüchen. Oft haben die erstplatzierten Kandidatinnen und Kandidaten auf den Berufungslisten bereits alternative Angebote anderer Hochschulen oder der Privatwirtschaft angenommen, wenn eine Ruferteilung durch die eigene Hochschule erfolgt. Eine grundsätzliche Stärkung der Hochschulautonomie bei Berufungsverfahren wäre hier sehr wünschenswert, denn die ausschreibende Hochschule selbst hat nicht nur höchstes Interesse am besten Personal, sondern kennt auch die zu erfüllenden Anforderungen am besten. In diesem Zusammenhang sollte auch der §58 / Satz (1) / Punkt 4 bezüglich der mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereiches ausgeübt worden sein müssen, weniger restriktiv formuliert werden.

6. Zukünftig soll auch die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Bezug auf den nichtakademischen Arbeitsmarkt eine Aufgabe der Hochschulen sein. Wie praktikabel ist diese Aufgabe im akademischen Betrieb, welchen Mehraufwand an Personal könnte sie bedeuten und welche Modelle wären anzustreben, um diese Aufgabe zu meistern?

Ohne zusätzliche personelle, finanzielle, materielle Ressourcen wird dieses Ziel kaum zu erreichen sein. Der Mehrauswand ist abhängig von einer Vielzahl von Faktoren, die sich so noch nicht quantifizieren lassen.

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

Die Qualitätssicherung als Teil des Qualitätsmanagements der Hochschulen trägt mittelbar auch zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus bei. Wenn die Hochschulen ihre Prozesse noch besser verstehen, kommunizieren und aufeinander abstimmen, werden Verluste (Geld, Zeit, ...) zumindest teilweise vermieden und bei gleichem Einsatz von Mittel mehr erreicht. Die Effizienz steigt. Davon profitiert nicht nur der akademische Mittelbau.

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

Der vhw m-v kann diese Frage nur bejahen. Es handelt sich um eine alte Forderung des vhw und hängt mit den zu gestaltenden Karrierewegen an unseren Hochschulen zusammen. Es sollte sich aber immer um eine Ergänzung zur Gewinnung wissenschaftlichen Nachwuchses handeln.

9. Ist eine Ergänzung des § 3 Abs. 1 LHG in Bezug auf die explizite Betonung des friedlichen und friedensfördernden Charakters von Lehre und Forschung wünschenswert?

Eine explizite Betonung des friedlichen und friedensfördernden Charakters von Lehre und Forschung in § 3 Abs. 1 LHG ist nicht trivial, obwohl man davon ausgehen kann, dass die in Lehre und Forschung Tätigen die Friedenserhaltung als sehr bedeutsam einstufen werden und sich nichts anderes wünschen. Im Detail wird es allerdings schwierig diese Frage so eindeutig zu beantworten, da nie ausgeschlossen werden kann, dass beispielsweise Forschungs- und Entwicklungsergebnisse später für andere Zwecke als zu nächst beabsichtigt verwendet werden könnten.

Grundsätzlich sollte jedoch insbesondere unter Beachtung der aktuellen politischen Entwicklungen im In- und Ausland eine explizite Betonung des friedlichen und friedensfördernden Charakters von Lehre und Forschung in § 3 Abs. 1 LHG aufgenommen werden.

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

Zu Beantwortung dieser Frage müssten die Details der Ungleichbehandlung benannt werden. Diese sind dem vhw m-v aber kaum bekannt.

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

Keine Antwort.

Akkreditierung

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

Es ist nicht nachvollziehbar, warum eine Akkreditierung kleinere Studiengänge gefährden sollte. Die Hochschulen sind zur Errichtung eines Qualitätssicherungssystems aufgefordert. Das schließt die Vielfalt von Studiengängen ein, wenn diese darin integriert sind. Gerade der erbrachte Nachweis relevanter Qualitätskriterien könnte existenziell für kleine Studiengänge sein.

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

Die Sicherung und die Verbesserung der Qualität aller an den Hochschulen des Landes angesiedelten Prozesse sind im nationalen und internationalen Wettbewerb enorm wichtig. Das erkannten die Bildungsexperten und führten mit dem Bologna-Prozess die Akkreditierungspflicht für alle Studiengänge der EU ein, um vergleichbare Studienabschlüsse in Europa erzielen zu können. Die Länder setzten dies in ihren Landeshochschulgesetzen um. In der Praxis hat sich gezeigt, dass das Verhältnis von Aufwand und Nutzen oft hinter den Erwartungen zurück blieb. Die Akkreditierung eines jeden Studiengangs kostete und kostet viel Zeit und Geld. Es wurde und wird Personal gebunden, das normalerweise andere Aufgaben zu erfüllen hat. Der formelle Akt stand oft mehr im Fokus als die Verbesserung der Prozesse selbst.

Nun gehen die Hochschulen von der so genannten Programm-Akkreditierung zur System-Akkreditierung über, was der vhw m-v begrüßt. Die Qualität rückt bei der Soll-Regelung als Ganzes und als Daueraufgabe aber nicht als Aktion oder Projekt, wie bei der Muss-Regelung, in den Fokus.

Gleichstellungsbeauftragte

1. Inwiefern lässt sich die im Gesetzentwurf vorgesehene vollständige Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren bisherigen dienstlichen Tätigkeiten an der Hochschule mit einer weiteren wissenschaftlichen Laufbahn dieser Personen vereinbaren?

Keine Antwort.

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

Keine Antwort.

Hochschulentwicklungsplanung

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

Der neu geregelte Prozess der Landeshochschulentwicklung ist ein Schritt in die richtige Richtung. Er fördert die Transparenz und schafft Perspektiven.

2. Wie würden Sie die Erfahrungen Ihrer Hochschule mit der Hochschulentwicklungsplanung und der Einbindung in die Hochschulentwicklung für den Zeitraum 2021 bis 2025 einschätzen, die bereits im Vorgriff auf die Novelle begonnen wurde?

Keine Antwort.

3. Ist die Neufassung von §15 als ein Eingriff in die Hochschulautonomie zu sehen und -falls nötig - welche Änderungen würden sie in der Neufassung vornehmen?

Nein, die Neufassung des § 15 ist kein Eingriff in die Hochschulautonomie. Die Hochschulen entwickeln ja die Eckwerte der Hochschulentwicklung des Landes im Benehmen mit dem MBWK M-V. Die unterschiedlichen Perspektiven bei der gemeinsamen Gestaltung der Hochschulentwicklung können sogar förderlich sein.

Internationalisierung

1. Die Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns sind unerlässliche Impulsgeber für Forschung und Innovation und dabei maßgeblich von einem internationalisierungsaffinen Umfeld abhängig. Inwieweit wird nach Ihrer Ansicht der vorliegende Gesetzentwurf zur Änderung des Hochschulrechts den Internationalisierungszielen des Landes gerecht (z.B. durch die Aufhebung der Vorabquote für zulassungsbeschränkte Studiengänge)?

Die Internationalisierung ist bereits gelebte Praxis an den Hochschulen. Inwieweit durch die Aufhebung der Vorabquote für zulassungsbeschränkte Studiengänge die Internationalisierungsziele des Landes beeinflusst werden, kann der vhw m-v derzeit nicht einschätzen.

2. Wie sollte sich das Land mit Blick auf die Internationalisierung aus Ihrer Sicht zukünftig aufstellen, um die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes weiter zu verbessern und die Anzahl von ausländischen Lehrenden und Studierenden zu erhöhen?

Die Attraktivität des Landes als Wissenschaftsstandort hat in den letzten Jahren spürbar zugenommen. Nicht allein die Menge von ausländischen Studierenden sollte im Blickfeld stehen sondern auch deren Vorbildung und Motivation. Wir sollten zunehmend attraktiver für die besten ausländischen Studienbewerberinnen und -bewerber werden. Insbesondere können Lehrveranstaltungen dazu beitragen, die in zwei Sprachen angeboten werden (z. B. Deutsch und Englisch). Das erfordert aber zusätzliche Ressourcen.

3. Wie bewerten Sie den Vorstoß, die Vorabquote für ausländische Studierende in Studiengängen, deren Studienangebot in besonderer Weise auf ausländische Bewerberinnen und Bewerber ausgerichtet ist, aufzuheben?

Damit ist eine bessere Auslastung des Studienangebotes, auch durch ausländische Studienbewerberinnen oder Studienbewerber, zu erwarten.

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

Der vhw m-v sieht darin kein Problem.

Kooperation, Promotion

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

Die Frage der Hochschulautonomie steht bei der Verpflichtung der Hochschulen zu kooperativen Promotionsverfahren nicht im Fokus. Es geht um den wissenschaftlichen Nachwuchs. Befähigte Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschulen (in der Regel mit einem Master-Abschluss) sollten gesetzlich abgesicherte und faire Chance zu einem kooperativen Promotionsverfahren (FH gemeinsam mit Universität) erhalten. Dieses Grundrecht bewertet der vhw m-v höher als die Frage der Autonomie.

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

Hier gibt es sehr unterschiedliche Erfahrungen. Sieht man sich die (ggf. schon älteren) Promotionsordnungen der Fakultäten unserer Universitäten an, kann bzw. konnte man z. T. erhebliche Unterschiede feststellen. Extra hohe Hürden für FH-Absolventinnen bzw. –Absolventen sind nicht zu tolerieren. Wenn die für ein Promotionsverfahren geforderten Voraussetzungen erfüllt sind, darf es keine bewusst aufgebaute Barriere mehr geben. Unberührt davon bleibt, ob es an der kooperierenden Universität einen interessierte Doktor-Mutter bzw. einen interessierten Doktor-Vater gibt.

3. Inwieweit ist eine Kooperation zwischen den promotionsberechtigten Hochschulen des Landes und den Fachhochschulen sinnvoll und sehen Sie bei dem Aufbau der dazu nötigen Promotionsprogramme einen möglichen personellen Mehrbedarf?

Die Kooperation zwischen den promotionsberechtigten Hochschulen des Landes und den Fachhochschulen ist sehr sinnvoll. Der vhw fordert derzeitig kein eigenes Promotionsrecht für die Fachhochschulen, tritt aber seit vielen Jahren vehement für kooperative Promotionsverfahren ein.

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

Aus der Sicht eines übergreifenden Hochschulverbandes lässt sich dies Frage nicht beantworten.

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

Auch hier muss im Konfliktfall die Entwicklungsmöglichkeit junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler höher bewertet werden, als die ggf. berührte Autonomie der Hochschule. Im Übrigen würden alle gesellschaftlichen und durch Rechtsvorschriften festgelegten Mindeststandards als Angriff auf die Autonomie der Hochschulen gewertet werden; das kann nicht sein.

6. Auf welche Weise kann ausgeschlossen werden, dass die geplante Erhöhung der Mindestlaufzeit von Promotionsstellen auf drei Jahre zur Blockierung solcher Qualifikationsstellen führt, wenn die Stelleninhaber ihr Promotionsvorhaben verschleppen, abbrechen oder sich als ungeeignet erweisen?

Wenn es ein Kontingent solcher Stellen an den Hochschulen gäbe, könnte bei Eintreten der o. g. Gründe eine Neubesetzung der Promotionsstelle erfolgen, da die Finanzierung gesichert wäre. Der vhw m-v verteidigt die im Regelfall greifende dreijährige Mindestlaufzeit der Promotionsstellen. So wird einem möglichen Missbrauch vorgebeugt, bei dem die Qualifikationsabsicht seitens der Betreuenden nur als Vorwand für die Beschäftigung dient, tatsächlich aber egoistische Ziele verfolgt werden könnten.

7. Wie beurteilen Sie die Einführung von Qualifizierungsvereinbarungen zwischen Professoren und Doktoranden? Expecten Sie einen positiven Effekt auf die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen? Welche weiteren Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht denkbar, um dieses Ziel zu erreichen?

Auch hier sieht der vhw m-v einen Fortschritt. Qualifikationsvereinbarungen dienen nicht nur den Promovierenden sondern auch den betreffenden Hochschulen. Sie tragen zur gesteigerten Planungssicherheit und zur effizienten Verwendung der begrenzten Ressourcen bei.

Personal und Stellenbesetzungen

1. Welchen Mehrwert für Forschung und Lehre bringt die im Gesetzentwurf vorgesehene Verbeamtung unbefristet beschäftigter Mitarbeiter an den Hochschulen?

Für Forschung und Lehre kann die Verbeamtung unbefristet beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr hilfreich sein. Insbesondere können so hochqualifizierte und erfahrene Menschen an den betreffenden Hochschulen angehäuften Wissen und gewonnene Erfahrungen sichern. Darüber hinaus können sie mit ihren Erfahrungen auch im Wissenschaftsmanagement Daueraufgaben übernehmen. Die Bewahrung der Kontinuität und der Fortentwicklung in Lehre und Forschung ließen sich besser als ohne eine solche Lösung verwirklichen. Auch könnten durch die Aussicht auf eine Verbeamtung zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen und / oder besonders befähigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehalten werden. Dieser Gesichtspunkt ist in Zeiten des Fachkräftemangels nicht außer Acht zu lassen.

2. Wie bewerten Sie die im Entwurf angestrebte Möglichkeit der Verbeamtung für die unbefristet auf Funktions- oder sonstigen Stellen mit Daueraufgaben beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter?

Auch die im Entwurf angestrebte Möglichkeit der Verbeamtung für die unbefristet auf Funktions- oder sonstigen Stellen mit Daueraufgaben beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter wäre ein Fortschritt. Grundsätzlich sollen Daueraufgaben durch Dauerstellen abgesichert werden. Beispielsweise wurden bzw. werden auch nach Maßgabe dieses Gesetzes Qualitätsbeauftragte an den Hochschulen benötigt, die bisher oft durch befristete Projektstellen besetzt wurden. Die Qualitätssicherung ist eine Daueraufgabe, ggf. sogar mit hoheitlichem Bezug.

3. Wie bewerten Sie die Einführung des Qualifikationsamtes „Akademischer Rat auf Zeit“ während der PostDoc-Phase?

Das ist eine gute Idee. Die Gewähr für eine ausreichende Zeit zur Habilitation schafft Planungssicherheit für die betreffenden Menschen und die Hochschulen. Auch würden die Professorinnen und Professoren entlastet werden, wenn Akademischer Räte zumindest für eine bestimmte Zeit neben ihrer Qualifikation Aufgaben in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement übernehmen könnten.

4. Wie beurteilen Sie die Einführung des Studienrats?

Keine Antwort.

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

Keine Antwort.

6. Inwieweit kollidieren die Neuregelungen in § 66 Abs. 3 und 4 ihrer Meinung nach mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz und ist eine zusätzliche landesgesetzliche Regelung hier nötig?

Sie kollidieren nicht mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Es ist keine zusätzliche landesgesetzliche Regelung nötig.

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

Wenn sich diese Frage auf Qualifikationsstellen (Promotion bzw. Habilitation) bezieht, stimmt der vhw m-v der Regelung voll zu. Auch hier gilt es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die einerseits die Planungssicherheit erhöhen und andererseits die Chance einer erfolgreichen Qualifikation fördern.

8. Wie beurteilen Sie die Regelungen zu Lehrbeauftragten?

Wie im Gesetzesentwurf dargestellt, können Lehraufträge zur Ergänzung und in Ausnahmefällen auch zur Sicherstellung des Lehrangebots erteilt werden. Dagegen ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Bedenken hätte der vhw m-v nur dann, wenn die Hochschulen auf die Besetzung von Professuren verzichten und stattdessen auf Lehrbeauftragte ausweichen würden. An Professuren werden bekanntlich deutlich höhere Anforderungen als an Lehrbeauftragte gestellt. Die Qualität der Lehre muss gesichert und möglichst verbessert werden. Die angemessene Ausstattung der Hochschulen mit Professuren wäre dafür dringend nötig.

Seniorprofessur

1. Wie lässt sich vermeiden, dass die vorgesehene Einführung einer Seniorprofessur sowie der Verzicht auf das Hausberufungsverbot zu personeller Erstarrung führen, die wissenschaftlichem Fortschritt entgegenstehen würde?

Wenn Aufgaben der Forschung, die aus Drittmitteln finanziert werden, vorübergehend weiterhin von Professorinnen bzw. Professoren wahrgenommen werden sollen, die bereits aus dem Hochschuldienst ausgeschieden sind, ist das nicht zu beanstanden. Unter dem Gesichtspunkt des Fachkräftemangels kann auf diese Weise die Kontinuität in Forschung und Lehre aufrechterhalten werden. Auch könnten Seniorprofessorinnen bzw. Seniorprofessoren durch ihre Betreuungstätigkeit den erfolgreichen Abschluss von Promotionsverfahren fördern. Seniorprofessuren dürfen aber nicht der Besetzung ordentlicher Professuren entgegenstehen.

2. Macht Ihrer Meinung nach die Einführung einer „Seniorprofessur“ Sinn?

Ja, siehe oben. Sie ist eine Ergänzung und kein Ersatz für die ordentliche Professur.

Studium, Prüfungstermine

1. Sind die geplanten Neuregelungen in § 29 LHG zur Streichung der Voraussetzungen für ein Teilzeitstudium aus ihrer Sicht ausreichend oder bedarf es hier einer weiteren Öffnung z.B. auf alle Studiengänge?

Hier sieht der vhw m-v derzeitig keinen Handlungsbedarf.

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

Ein so genanntes Probestudium wäre ggf. geeignet, die Immatrikulationszahlen zu erhöhen. Unklar ist, ob bei einem nicht erfolgreich abgeschlossenen Probestudium eine Immatrikulation in einen ähnlichen Studiengang möglich wäre. Einen wirklichen Vorteil kann der vhw m-v in dieser Regelung nicht erkennen. Der Verwaltungsaufwand wird sich aber mit Sicherheit erhöhen.

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

Ja diese Regelungen scheinen sinnvoll, da die Ressourcen des Lehrkörpers und der Verwaltung begrenzt sind.

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

Eine weitere Flexibilisierung ist aus Sicht des vhw m-v nicht anzustreben. Es ist zu bedenken, dass mit jeder zusätzlichen Sonderregelung der Gesamtaufwand für das Lehrpersonal und die Verwaltung steigt. Sollte der Gesetzgeber eine Flexibilisierung des § 37 LHG für notwendig erachten, könnte er dieses Recht den Hochschulen übertragen, die ihre Grund- und Prüfungsordnungen danach ausrichten würden.

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

Regelprüfungstermine tragen zu geordneten Abläufen und damit zur Qualitätssicherung bei. Hinsichtlich der Chancen und Risiken sind die Interessen beider Seiten zu sehen. Es kann nicht sein, dass die Organisation der Studienabläufe nur zu Gunsten der Studierenden gestaltet wird, während die Lehrenden mit einer steigenden Last von zusätzlichen Aufgaben konfrontiert werden.

Quotenregelungen

1. Wie stehen Sie zur geplanten Einführung des „Kaskadenmodells“ bezüglich § 4 LHG, wie interpretieren Sie die Formulierung zur „Qualifikationsebene“ und sehen Sie zukünftige Konflikte in Bezug auf den Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 II GG)?

Nach dem vom Wissenschaftsrat entworfenen Kaskadenmodell orientiert sich zu erstrebende Anteil von Frauen jeweils an ihrem Anteil an der Qualifikationsstufe darunter. So soll der Anteil von Professorinnen der Zahl der Juniorprofessorinnen und Habilitationen von Frauen entsprechen. Dabei wird es je nach Fach unterschiedlich hohe Bezugsgrößen geben, weil es wesentlich mehr promovierende Frauen in den Geistes- als in den Ingenieurwissenschaften gibt. Auch in den Gremien sollte der Anteil von Frauen mindestens bei 40 Prozent liegen. Die Quotenregelung nach dem Vorbild des in der Wissenschaft etablierten Kaskadenmodells scheint dem Ziel der Förderung von Frauen in der Wissenschaft dienen zu können. Das Wort „Qualifikationsebene“ meint die o. g. Qualifikationsstufe unterhalb der angestrebten. Eine kurze Erläuterung würde den Entwurf verständlicher machen. Der Grundsatz der Bestenauslese wird dadurch nicht infrage gestellt.

2. Inwiefern lässt sich die im Gesetzentwurf vorgesehene Quotenregelung zum Zwecke der Frauenförderung mit den Prinzipien von Leistung und Eignung bei der Stellenbesetzung vereinbaren, wenn eines der beiden Geschlechter unter den Bewerbern erheblich unterrepräsentiert ist?

Keine Antwort.

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

Keine Antwort.

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

Die Einführung von Zielquoten zur verstärkten Besetzung freiwerdender Professuren für Frauen wird in der Öffentlichkeit kontrovers diskutiert. Der vhw m-v sieht in Einführung von Zielquoten einen angemessenen Orientierungsrahmen für die Formulierung von Zieldefinitionen zur Erhöhung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern.

Universitätsmedizin

1. Hat sich die veränderte Rechtsform für die beiden Universitätsmedizinen im Hinblick auf die Zusammenarbeit zwischen Universität und Universitätsmedizin bewährt? Sind entsprechende Anpassungen im LHG M-V erforderlich?

Keine Antwort.

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

Keine Antwort.

3. Kann das Land seiner Aufsicht über die Unikliniken mit den derzeitigen Regelungen nachkommen oder ist zur Verbesserung der Kommunikation die Bildung eines Strategierats sinnvoll?

Keine Antwort.

Zielvereinbarung

1. Erachten Sie es für förderlich, die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen hinsichtlich der Stellenpläne flexibler zu gestalten, um beispielsweise dem veränderten Bedarf an Studienkapazitäten zeitaktueller zu entsprechen?

Nein, diese Notwendigkeit sieht der vhw m-v derzeit nicht.

Zulassung zum Masterstudium ohne Bachelorabschluss

1. Wie bewerten Sie die im Entwurf vorgesehene Maßnahme, in Zukunft auch ohne Bachelorabschluss zu einem weiterbildenden Masterstudium zugelassen zu werden?

Dem Gesetzesentwurf nach können die Hochschulen vorsehen, dass die Einschreibung in einem nicht zulassungsbeschränkten konsekutiven Masterstudiengang auf eine bestimmte Zeit befristet erfolgen kann, wenn der erforderliche Bachelorabschluss noch nicht vorliegt, die bisher erbrachten Studienleistungen aber erwarten lassen, dass der Abschluss innerhalb der Frist erlangt wird. Mit dieser Regelung wird es Studierenden, die noch keinen Nachweis über den erfolgreichen Abschluss des Bachelorstudiums vorlegen können, unverzüglich ein entsprechendes Masterstudium zu beginnen. Solch ein Umstand kann aus Gründen eintreten, die die betreffenden Studierenden nicht einmal selbst zu vertreten haben. Beispielsweise könnte sich die Begutachtung der Bachelor-Thesis verzögert haben. Da die Einschreibung befristet erfolgt, begrüßt der vhw m-v diese Regelung.

2. Inwiefern lässt sich durch eine Eignungsprüfung sicherstellen, dass Studenten, die ohne Bachelorabschluss das Masterstudium aufnehmen, über die ganze Bandbreite der im Bachelorstudium zu erwerbenden und nachzuweisenden methodischen und fachlichen Kenntnisse und Kompetenzen verfügen?

Diese Eignungsprüfung müsste auf die nachzuweisenden Befähigungen ausgerichtet sein. Das bedeutet nicht, dass alle Inhalte eines bestimmten Bachelor-Studiengangs vermittelt wurden.

Wismar, 04.09.2019

Verband Hochschule und Wissenschaft
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern
c/o Hochschule Wismar
Philipp-Müller-Straße 14
23966 Wismar