

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur  
des Landes Mecklenburg- Vorpommern  
Abteilung Wissenschaft und Forschung, Hochschulen  
Referat VII 300-1  
Werderstr. 124  
19055 Schwerin

## **Stellungnahme des Deutschen Hochschulverbandes**

**– Landesverband Mecklenburg-Vorpommern –**

### **zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulrechts**

#### **(Gesetzentwurf der Landesregierung)**

Der Deutsche Hochschulverband, Landesverband Mecklenburg-Vorpommern (DHV), dem bundesweit über 31.000 Mitglieder und im Land Mecklenburg-Vorpommern mehr als 600 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angehören, nimmt zu dem durch die Landesregierung vorgelegten Entwurf eines „Gesetzes zur Änderung des Hochschulrechts“ (im Weiteren bezeichnet als LHG-E) im Folgenden Stellung. Dabei erfolgt in einem ersten Teil (A) eine zusammenfassende Bewertung, im Teil (B) werden einzelne Regelungen des Entwurfs außerhalb der Universitätsmedizin angesprochen und Teil (C) befasst sich detailliert mit den beabsichtigten Neuregelungen sowie dem aus Sicht des DHV bestehenden weiteren Reformbedarf im Bereich der Universitätsmedizin. In Teil (D) benennt der DHV weiteren Regelungsbedarf zu Angelegenheiten, die bisher im Entwurf nicht enthalten sind.

#### **A. Zusammenfassende Bewertung**

Der Gesetzentwurf der Landesregierung enthält viele Verbesserungen, die sinnvoll und begrüßenswert sind. Insbesondere erfüllt die Abschaffung der Akkreditierungspflicht eine seit

langem bestehende Forderung des DHV. Zu begrüßen sind auch einige Verbesserungen im Bereich der Berufung von Professorinnen und Professoren, insbesondere der Ausschreibungsverzicht bei höherwertigem externem Ruf, die Schaffung von Rechtsgrundlagen zur Tenure-Track-Professur sowie die Verbeamtungsmöglichkeit nicht klinisch tätiger Professorinnen und Professoren im Bereich der Universitätsmedizin.

Auch das Ziel des Gesetzesentwurfs, die Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern, wird durch den DHV ausdrücklich unterstützt. Mit der Einführung der Möglichkeit, Akademische Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit bzw. bei Daueraufgaben auf Lebenszeit zu beschäftigen, werden sinnvolle neue Karrierewege geschaffen. Begrüßenswert ist auch die Festlegung, dass wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens 1/3 ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung stehen soll. Die Schaffung von gesetzlichen Regelungen auf Landesebene, welche die in der Regel zu gewährende Mindestvertragsdauer zur wissenschaftlichen Qualifizierung definieren, greift dagegen unzulässig in die Gesetzgebungskompetenz des Bundesgesetzgebers ein. Dieser hat im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gerade keine solche Vorgaben vorgesehen, sondern die Bewertung, ob eine Befristung der konkret angestrebten Qualifikation angemessen ist, den einzelnen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen überlassen.

Zu kritisieren ist zudem, dass die Landesregierung in ihrem Entwurf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sowie des VGH Baden-Württemberg zur Hochschulorganisation (BVerfG vom 24.06.2014, Az. 1 BvR 3217/07, BVerfGE 136, 338 ff., VGH Baden-Württemberg vom 14.11.2016, 1 VB 16/15) zwar als Anlass für eine Änderung einzelner Regelungen heranzieht, die Vorgaben dieser Rechtsprechung aber im Ergebnis nicht konsequent umsetzt. Der durch diese Rechtsprechung vorgegebene Grundsatz, dass mit der Zuweisung von wissenschaftsrelevanten Entscheidungskompetenzen an Hochschulleitungsorgane keine strukturelle Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit einhergehen darf, wird in den Regelungen des Entwurfs zur Universitätsmedizin in Mecklenburg-Vorpommern, aber auch ansonsten im universitären Bereich nicht erfüllt. Kern der Rechtsprechung ist, dass die Mitwirkung des Vertretungsorgans der akademischen Selbstverwaltung an der Bestellung und Abberufung der Hochschulleitung umso stärker sein muss, je substantieller die Entscheidungsbefugnis der Hochschulleitung in wissenschaftsrelevanten Angelegenheiten gesetzlich ausgestaltet ist. Die Hochschullehrergruppe muss über ihre Beteiligung in den Gremien der Hochschule auf wesentliche Entscheidungen, z.B. die Struktur- und Entwicklungsplanung, den Wirtschaftsplan

und entsprechende Rahmenvereinbarungen maßgeblichen Einfluss haben. Ist dies nicht ausreichend verwirklicht, sieht die Rechtsprechung als ultimatives Korrektiv vor, dass sich die Hochschullehrergruppe selbstbestimmt und notfalls auch gegen die Stimmen der anderen Gruppenvertreter von der Hochschulleitung trennen können muss. Diese Vorgaben sind im Gesetzentwurf nicht ausreichend umgesetzt worden. Der DHV fordert die Landesregierung zu einer konsequenten Befolgung der verfassungsrechtlichen Rechtsprechung zur Hochschulorganisation auf. Der derzeitige Entwurf wird einer verfassungsrechtlichen Überprüfung nicht standhalten.

## **B. Zu den einzelnen gesetzlichen Regelungen:**

### **1. Kooperative Promotionen (zu § 2 LHG-E)**

Der DHV teilt die Haltung des Landesgesetzgebers, den Fachhochschulen des Landes kein eigenes Promotionsrecht einzuräumen. Kooperative Promotionsverfahren sind eine sinnvolle Möglichkeit, um Absolventen von Fachhochschulen die Promotion zu ermöglichen. Kooperative Promotionsverfahren, in denen eine Fachhochschulprofessorin oder ein Fachhochschulprofessor als Betreuerin oder Betreuer und Gutachter bzw. Gutachterin in Zusammenarbeit mit dem oder der universitären Doktorvater/-mutter am Promotionsverfahren mitwirkt, bieten zudem durch die intensive Betreuung durch den oder die universitäre Doktorvater/-mutter und in der Integration der Doktorandin oder des Doktoranden in kooperative Promotionsprogramme oder Promotionskollegs einen Schlüssel zum Erfolg für die Promotion von Fachhochschulabsolventen. Der DHV begrüßt es daher, dass der Entwurf diesen Weg wählt und die Diversität der unterschiedlichen Hochschultypen beibehalten werden soll.

### **2. Querschnittsaufgaben der Hochschulen (zu § 3 LHG-E)**

Der DHV erachtet die Nutzung der Digitalisierung zur Modernisierung von Bildung und Forschung, die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei der Karriereentscheidung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Inklusion als wichtige Querschnittsaufgaben der Hochschulen und begrüßt daher die Hervorhebung dieser Querschnittsaufgaben im Gesetzentwurf.

### **3. Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Professuren/Kaskadenmodell (zu § 4 LHG-E)**

Die vorgesehene Ergänzung des § 4 LHG-E, wonach die Hochschulleitung darauf hin wirkt, dass bei der Besetzung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen und Professuren mindestens der Frauenanteil erreicht wird, der dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsebene der Fächergruppe entspricht, begegnet aus Sicht des DHV erheblichen rechtlichen Bedenken. Zum einen ist unklar, welche konkreten Stellen von dem verwendeten Begriff der „darunterliegenden Qualifikationsebene“ erfasst sind. Speziell stellt sich die Frage, ob hiermit – bezogen auf die Besetzung von Professuren - die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt oder nur Habilitierte, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und vergleichbare Qualifikanten gemeint sind. Auch der Begriff der „Fächergruppe“ bleibt vollständig unklar. Bereits bei gemischten Fakultäten (z.B. der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Greifswald) stellt sich die Frage, wo und nach welchem Maßstab eine Grenzziehung erfolgen soll.

Wie das im Entwurf vorgesehene „Hinwirken“ der Hochschulleitung auf die Besetzung von Stellen mit Frauen ausgestaltet sein soll, lässt der Entwurf gleichfalls offen. Das verfassungsrechtlich vorgesehene Gebot der Bestenauslese (Art. 33 II GG) mit seinen drei Auswahlkriterien Leistung, Eignung und Befähigung wird in der Vorschrift nicht einmal erwähnt. Der DHV spricht sich daher gegen das Kaskadenmodell in der vorgesehenen Form aus.

### **4. Prozess der Landeshochschulentwicklungsplanung (zu § 15 LHG-E)**

Die im Entwurf enthaltene Neuregelung des Prozesses der Landeshochschulentwicklungsplanung stellt aus Sicht des DHV eine Abkehr von dem im Jahre 2002 eingeführten Autonomiezuwachs der Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern dar. Die Gesetzesbegründung stellt klar, dass es „im übergeordneten Landesinteresse liegt, die staatlich vorzuhaltenden Rahmenbedingungen zu definieren und die Effizienz der Steuerungsinstrumente zur Durchsetzung übergeordneter Landesinteressen zu erhöhen“. Nach der bisherigen Regelung in § 15 Landeshochschulgesetz (im Weiteren als LHG bezeichnet) erstellt jede Hochschule einen Hochschulentwicklungsplan. Auf der Grundlage der vorgelegten Hochschulentwicklungspläne erarbeitet das Ministerium in Abstimmung mit den Hoch-

schulen die Eckwerte der Hochschulentwicklung des Landes und legt sie der Landesregierung zur Zustimmung und späteren Vorlage beim Landtag vor. Auf der Basis des Beschlusses des Landtags werden dann Zielvereinbarungen mit den jeweiligen Hochschulen abgeschlossen. Dagegen kehrt die vorgeschlagene Neuregelung das Verfahren um und gibt dem Ministerium von Anfang an erheblich höheren Einfluss. Danach soll nun das Ministerium im Benehmen mit den Hochschulen die Eckwerte der Hochschulentwicklung des Landes erarbeiten und sie dem Ministerium vorlegen. Erst nach Zustimmung des Landtages und Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Hochschulen erstellt jede Hochschule auf der Zielvereinbarungen einen fünfjährigen Entwicklungsplan.

Der DHV spricht sich gegen die Neuregelung aus, da diese die Einflussnahmemöglichkeiten der Hochschulen deutlich verringert und eine Stärkung der zentralen Steuerung durch das Ministerium herbeiführt. Das bisherige zweistufige Verfahren ist zielführend und geeignet, die Interessen und Ziele der Hochschulen von Anfang an ohne ministeriale Einflussnahme in den Prozess einzubringen.

Zu hinterfragen ist zudem die in § 15 Abs. 2 Nr. 6 vorgesehene pauschale Vorgabe, dass die Zielvereinbarungen Regelungen zu Vorgaben bei der Erhöhung der Anzahl der Frauen auf wissenschaftlichen Qualifikationsstellen und Professuren treffen sollen. Es fehlt an dieser Stelle der Hinweis auf das verfassungsrechtlich vorgegebene Prinzip der Bestenauslese. Im Übrigen verweist der DHV auf die Ausführungen zu § 4. Er hält die gesetzlich angeordnete Vorgabe des Kaskadenmodells für rechtswidrig.

## **5. Befreiung von der Pflicht zur Akkreditierung (zu § 28 LHG-E)**

Der DHV begrüßt nachdrücklich die Abkehr der Akkreditierungspflicht der Hochschulstudiengänge nach den Maßgaben des Studienakkreditierungsvertrags. Mit der Möglichkeit, auch anderen Formen der Qualitätssicherung vorzusehen, wird den Hochschulen die Freiheit gegeben, andere Verfahren zu wählen. Dies sichert eine größere Eigenverantwortlichkeit der Hochschulen und führt zu einer Stärkung der Wissenschaftsfreiheit.

## **6. Verpflichtung der Hochschulmitglieder zu wissenschaftlichen Redlichkeit/Eidesstattliche Versicherung (zu § 51 LHG-E)**

Wissenschaftliche Redlichkeit ist aus Sicht des DHV unabdingbare Voraussetzung eines funktionierenden Wissenschaftssystems. Der DHV begrüßt daher die im Entwurf vorgesehene gesetzliche Verpflichtung aller wissenschaftlich tätigen Mitglieder der Hochschule einschließlich der Studierenden zu wissenschaftlicher Redlichkeit. Die Zuweisung des Rechts, Grundsätze für gute wissenschaftliche Praxis und den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten zu treffen, wird zutreffend den Hochschulen selbst gegeben.

Auch die Möglichkeit der Hochschulen, durch Satzungsrecht eine eidesstattliche Versicherung bei Promotionen, Habilitationen und sonstigen Hochschulprüfungen einzuführen, wird begrüßt.

Die Möglichkeit, Studierende bei mehrfachen Verstößen gegen die wissenschaftliche Redlichkeit zu exmatrikulieren (§ 17 Abs. 10 LHG-E), erachtet der DHV als sinnvolles Instrument, um bei solchen groben Zuwiderhandlungen von Hochschuleseite aus die notwendigen Maßnahmen ergreifen zu können.

## **7. Berufung von Professorinnen und Professoren (zu § 59 LHG-E)**

### **a. Ausschreibung und Ausschreibungsverzicht**

Der DHV erachtet die vorgesehene Neuregelung, wonach Professuren nicht nur öffentlich, sondern in der Regel auch international ausgeschrieben werden sollen, für wissenschaftsadäquat und begrüßenswert. Als positiv bewertet der DHV auch die neben den bereits vorhandenen Regelungen zum Ausschreibungsverzicht zusätzlich vorgesehene Ermöglichung eines Ausschreibungsverzichts bei einem Ruf auf eine höherwertige Professur oder bei Vorlage eines vergleichbaren Beschäftigungsangebots. Bisher war den Hochschulen eine adäquate Reaktion in solchen Fällen nicht möglich. Es sollte aber im Text der Regelung klargestellt werden, dass sich diese Regelung nicht nur auf Professorinnen und Professoren, sondern auch auf Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bezieht, die einen höherwertigen Ruf erhalten haben. Dies wird bisher nur durch die Begründung der Regelung deutlich, in welcher der Fall eines höherwertigen Rufes an eine Juniorprofessorin oder einen Juniorprofessor ausdrücklich erwähnt wird. Im eigentlichen Text der Regelung ist aber allein die Rede von „Professorinnen

und Professoren“; die Juniorprofessur wird hier nicht erwähnt. Da das LHG-MV ansonsten in Abschnitt 2 den Oberbegriff „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ verwendet und nicht mit dem Begriff „Professorin und Professor“ als einem Oberbegriff arbeitet, der auch Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren umfasst, ist aus Sicht des DHV eine entsprechende Klarstellung notwendig.

Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass § 12 Abs. 2 Landesbesoldungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern bereits jetzt ein erhebliches Hindernis für Bleibeverhandlungen in Mecklenburg-Vorpommern war und ist. Danach ist die Gewährung eines neuen oder höheren Leistungsbezuges nach § 33 Abs. 1 Nr. 1 Bundesbesoldungsgesetz bei einem Ruf von einer Hochschule in Mecklenburg-Vorpommern zu einer anderen Hochschule im Inland frühestens nach Ablauf von drei Jahren seit der letzten Gewährung aus einem solchen Anlass zulässig. Dies hat der DHV auch bereits mehrfach kritisiert. Wenn Mecklenburg-Vorpommern ein sinnvolles Konzept zur Abwehr externer Rufe entwickeln will, so muss auch diese Regelung mit Ausnahmen versehen werden.

#### **b. Zustimmungsvorbehalt des Ministeriums bei Ausschreibungsverzicht**

Abzulehnen ist aus Sicht des DHV die Einführung eines grundsätzlichen Zustimmungsvorbehalts des Ministeriums in allen Fällen eines beabsichtigten Ausschreibungsverzichts, anstatt dies wie bisher auf die „Genieklausel“ in § 59 Abs. 1 Nr. 3 LHG zu beschränken. Damit wird den Hochschulen ein wichtiges Stück Autonomie im Berufungsverfahren im Falle der Entfristung einer befristeten Professur bzw. bei der Umsetzung einer Tenure-Track-Option für eine Juniorprofessur genommen. Gerade im Hinblick auf die im Entwurf neu hinzu gefügte Konstellation des Ausschreibungsverzichts zur Abwehr eines höherwertigen externen Rufes oder eines entsprechenden Angebotes erscheint der grundsätzliche Zustimmungsvorbehalt des Ministeriums nicht passend. Der Zeitraum von Berufungsverhandlungen wird nach den Erfahrungen des DHV immer kürzer. Oft bekommen Kandidatinnen und Kandidaten kaum vier Wochen Zeit, um ein Angebot anzunehmen. Durch das grundsätzliche Erfordernis der Zustimmung des Ministeriums wird hierdurch die sog. „Rufabwehr“ unnötig erschwert.

Der DHV schlägt anstelle des ministeriellen Vorbehalts eine Evaluierungspflicht der Regelung in vier Jahren vor.

### c. Hausberufungsverbot

Die beabsichtigte Neuregelung des Hausberufungsverbotes in § 59 Abs. 6 LHG-E ist in sich nicht stimmig. Insbesondere stimmt der Regelungstext inhaltlich mit der Begründung nicht überein. Voraussetzung einer Hausberufung ist laut der Formulierung der Neuregelung, dass das Mitglied der eigenen Hochschule (§ 55 Abs. 1 LHG) nach der Promotion die Hochschule gewechselt oder eine mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule ausgeübt hat. Laut der Begründung eröffnet die Neuregelung „dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Option, einen Hochschulwechsel oder einen Auslandsaufenthalt für die frühe Phase der Karriereplanung vorzusehen, das heißt, in der Promotions- oder der frühen PostDoc-Phase“. Trotzdem findet sich die Formulierung „nach der Promotion“ im Wortlaut der Regelung wieder. Soll sich diese Voraussetzung auf die Variante der „mehrjährigen wissenschaftlichen Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule“ nicht beziehen, so muss dies gesetzlich klargestellt werden. Die Erfahrungen des DHV zeigen, dass ähnlich formulierte Regelungen in anderen Bundesländern in der Praxis häufig so ausgelegt werden, dass man nur den Hochschulwechsel und die Berufserfahrung außerhalb der Hochschule *nach* der Promotion zählt.

Auch der Hinweis in der Begründung des Gesetzentwurfs, wonach auch zukünftig zu gewährleisten sei, dass im Falle der Hausberufung das Prinzip der Bestenauslese durchgesetzt wird, findet keine Verankerung im Entwurfstext. Umgekehrt wird aus dem Gesichtspunkt der Bestenauslese auch keine Ausnahme vom Hausberufungsverbot zugelassen, wie es aus Sicht des DHV verfassungsrechtlich geboten ist. Der DHV schlägt vor, die Hausberufungskriterien (Hochschulwechsel/mehrjährige externe Tätigkeit) wie in Baden-Württemberg durch einen Zusatz „*es sei denn, das Gebot der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG gebietet die Berufung des Mitglieds der Hochschule*“ zu ergänzen.



## **8. Professur im Arbeitsverhältnis und Seniorprofessur (zu § 61 LHG-E)**

Die geplante Neuregelung zu Professuren im Arbeitsverhältnis schafft klare rechtliche Grundlagen für die Begründung und Befristung solcher Professuren sowie die Berechtigung der Führung des Professorentitels. Aus Sicht des DHV muss jedoch die Begründung von Beamtenverhältnissen der Regelfall für die Berufung auf eine Professur bleiben. Dies gebietet der Funktionsvorbehalt von Art. 33 Abs. 4 GG. Der DHV schlägt daher vor, § 61 Abs. 3 S. 1 der Neuregelung wie folgt zu formulieren:

*„Professorinnen und Professoren können, soweit eine Verbeamtung aus rechtlichen Gründen nicht möglich ist, auch in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werden.“*

Die Einführung einer Seniorprofessur zur weiteren Wahrnehmung von drittmittelfinanzierten Forschungsaufgaben nach Ausscheiden aus der Hochschule ist aus Sicht des DHV sinnvoll. Der DHV hält es jedoch nicht für angemessen, dass die Seniorprofessur nicht vergütet werden darf bzw. dass eine Vergütung nur dann möglich ist, wenn entsprechende Drittmittel vorliegen. Ob es sich bei dem der Seniorprofessur zugrunde liegenden Dienstverhältnis um ein privatrechtliches freies Dienstverhältnis, einen arbeitsrechtlichen Anstellungsvertrag oder ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis handelt, lässt der Gesetzentwurf offen. Der DHV empfiehlt ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art, das größere Freiheiten lässt als ein Arbeitsverhältnis und der Seniorprofessorin oder dem Seniorprofessor bei guter Ausgestaltung mehr Sicherheit bietet als ein freies Dienstverhältnis.

## **9. Tenure-Track Professur (zu § 62a LHG-E)**

Der DHV begrüßt die Einführung von Regelungen zu Tenure-Track Professuren in Mecklenburg-Vorpommern. Bisher fehlt es im LHG an einer entsprechenden Regelung. Eine klare gesetzliche Grundlage ist aber im Zusammenhang mit der Einführung der sog.

„Wanka-Professuren“ notwendig geworden. Während in der Einführung des Gesetzentwurfs (S. 4) nur von einer Tenure-Track Professur in Form einer Juniorprofessur mit Tenure-Track Zusage die Rede ist, stellt der eigentliche Text des Entwurfs klar, dass die Tenure-Track Professur sowohl als Juniorprofessur als auch als Professur auf Zeit mit Tenure-Track Zusage möglich ist.

Der DHV begrüßt die klare Vorgabe, dass Tenure-Track-Stellen öffentlich und international auszuschreiben und mit einem Hinweis auf die Tenure-Track-Zusage zu versehen sind. Es ist unbedingt erforderlich, dass bereits in der Ausschreibung erkennbar wird, ob es sich bei der ausgeschriebenen Professur um einen „echten“ Tenure Track handelt, der mit einer Zusage verbunden ist, im Falle der positiven Evaluation eine unbefristete Professur handelt, oder ob es sich um eine bloße Tenure-Track-Option handelt, wie sie § 59 Abs. 1 Nr. 2 LHG M-V für Juniorprofessuren in Form eines Ausschreibungsverzichts ermöglicht wird.

Der DHV votiert dafür, dass die echte Tenure Track Professur als Mittel der Exzellenz- und der Eliteförderung eingesetzt wird und auf diese Fälle beschränkt bleibt. Die Tenure-Track Professur darf nicht dazu führen, die bisherige Praxis der grundsätzlichen Begründung von Lebenszeit-Beamtenverhältnissen an den Universitäten in Mecklenburg-Vorpommern zu einer weitgehenden Praxis einer „Probezeit“ vor einer Lebenszeitverbeamtung zu machen.

Schließlich ist anzumerken, dass der Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) auch bei der Berufung auf eine Tenure Track Professur praktiziert werden muss. Hierzu gehört es auch, dass Bewerberinnen und Bewerber nicht a priori aufgrund ihres Alters oder einer vermeintlichen „Überqualifikation“ ausgeschlossen werden. Es muss normativ und exekutiv gewährleistet werden, dass Nachwuchsgruppenleiter und –leiterinnen sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ohne echten Tenure-Track auch dann nicht aus dem Bewerberfeld ausgeschlossen werden dürfen, wenn es sich um eine „Wanka-Professur“ mit einem Einstiegsamt der Besoldungsgruppe W 1 handelt. § 62 Abs. 2 S. 4, welcher die erneute Berufung auf eine Juniorprofessur untersagt, muss daher in dem Sinne nachgebessert werden dass die Stelle einer Juniorprofessur mit Tenure Track auch an eine Juniorprofessorin oder einen Juniorprofessor ohne Tenure Track oder mit bloßer Tenure-Track Option vergeben werden kann. Der DHV schlägt – in Anlehnung an § 124 Abs. 1 S. 5 LBG NRW die Ergänzung eines Satzes 5 in § 62 Abs. 2 LHG M-V mit folgendem Wortlaut vor:

*„Dies gilt nicht für die erstmalige Berufung auf eine Juniorprofessur, bei der der Juniorprofessorin oder dem Juniorprofessor zugesichert wird, dass hinsichtlich ihrer oder sei-*

*ner Bewerbung auf eine anschließende Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis auf die Ausschreibung der Professur verzichtet wird (Tenure-Track-Professur gemäß § 62a)“.*

## **10. Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses (zu § 66 LHG-E)**

Der DHV begrüßt das Ziel des Gesetzentwurfs, die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses planbarer zu gestalten. Nicht alle der beabsichtigten Neuregelungen sind jedoch aus Sicht des DHV auch in dieser Form umsetzbar. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Gesetzgebungskompetenz des Bundesgesetzgebers zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), mit der die beabsichtigten Regelungen zum Teil kollidieren. Im Detail ist hierzu Folgendes zu sagen:

### **a. Festlegung von Rahmen-Vertragsbedingungen für eine Beschäftigung zur Qualifizierung**

Die Frage, wie viel Zeit dem wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen des Arbeitsverhältnisses an einer Hochschule zur eigenen wissenschaftlichen Qualifikation gegeben werden soll, ist erfahrungsgemäß häufig Gegenstand von Konflikten an Hochschulen. Mit der Festlegung, dass mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zur Verfügung gegeben werden soll, entscheidet sich Mecklenburg-Vorpommern für eine klare Lösung, wie sie auch schon in anderen Bundesländern (z.B. Niedersachsen, Brandenburg, Hamburg) vorgesehen ist.

Grundsätzlich begrüßt der DHV, dass sich der Landesgesetzgeber mit den typischen Qualifikationswegen und -zielen des wissenschaftlichen Nachwuchses befasst und versucht, die Beschäftigungsbedingungen entsprechend zu gestalten. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Festlegung des Grundsatzes, dass eine Stelle zur Erlangung einer Promotion in der Regel mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfassen soll, erscheint bereits zur Finanzierung des Lebensunterhaltes sinnvoll. Nicht ersichtlich ist aber, warum dieser Grundsatz nicht auf etwaige Stellen im Angestelltenverhältnis zur Habilitation erweitert wird.

Unzulässig wegen der vorrangigen Gesetzgebungskompetenz des Bundesgesetzgebers für den Bereich des Arbeitsrechts ist dagegen die gesetzliche Festlegung einer Regelbefristungsdauer zur Promotion und zur Habilitation (soweit bei letzterer ein Angestelltenverhältnis und kein Beamtenverhältnis auf Zeit begründet wird). Gemäß Art. 74 GG obliegt dem Bund die Gesetzgebungskompetenz im Arbeitsrecht, Die Länder haben gemäß Art. 72 das Recht zur Gesetzgebung in diesem Bereich nur, soweit der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz nicht Gebrauch gemacht hat. Das Recht der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Nachwuchses ist durch den Bundesgesetzgeber im WissZeitVG geregelt worden. Der Bund hat sich auch intensiv mit der Frage der Befristungsdauer der einzelnen Arbeitsverträge befasst und sich dafür entschieden, nur festzulegen, dass diese jeweils der angestrebten Qualifikation angemessen sein muss. Die Bestimmung der Angemessenheit im Einzelfall hat der Bundesgesetzgeber bewusst den einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen überlassen. In der Gesetzesbegründung zu der 2016 erfolgten Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (BT-Drucksache 18/6489, S. 10 f. heißt es: *„Welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, entzieht sich einer gesetzlichen Festlegung. Soweit in der Qualifizierungsphase ein formales Qualifikationsziel (beispielsweise Promotion oder Habilitation) verfolgt wird, kann zwar allgemein gesagt werden, dass eine Orientierung an der üblichen Dauer solcher Qualifizierungsvorhaben angemessen ist. Die übliche Dauer kann dabei – abhängig von der jeweiligen Fachkultur – allerdings höchst unterschiedlich sein“*. Weiter heißt es dort: *„Ureigene Aufgaben der Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind Organisation und Ausgestaltung der Qualifizierungsprozesse. Eine bundesgesetzliche Festlegung bestimmter Vertragslaufzeiten könnte der Vielfalt der real existierenden Ausgestaltungen von Qualifizierungswegen und -möglichkeiten nicht ansatzweise gerecht werden.“*

Eine gesetzliche Festlegung einer Regelbefristungsdauer durch den Landesgesetzgeber dahingehend, dass diese bei Promotion oder vergleichbarer Qualifikation bei erstmaliger Einstellung in der Regel mindestens zwei Jahre betragen soll sowie bei Habilitation im Angestelltenverhältnis dem für die Beschäftigung als akademischer Rat/Rätin auf Zeit im Beamtenverhältnis vorgesehenen drei plus drei Jahre-Modell folgen muss, ist daher aus Sicht des DHV auf landesrechtlicher Ebene

nicht möglich. Die durch den Bundesgesetzgeber angeregte Entwicklung von Richtlinien zur Befristung des wissenschaftlichen Personals auf Hochschulebene unter Berücksichtigung etwaiger fachspezifischer Besonderheiten hält der DHV jedoch für absolut sinnvoll und hilfreich für die tägliche Personalarbeit sowie als Orientierung für die Beschäftigten.

#### **b. Einführung Akademischer Ratsverhältnisse auf Zeit und auf Lebenszeit**

Mit der Einführung der Möglichkeit, nach der Promotion auch als akademischer Rat/akademische Rätin auf Zeit beschäftigt zu werden, wird eine attraktive Alternative zum Angestelltenverhältnis nach dem WissZeitVG geschaffen. Die Vorteile des Beamtenverhältnisses machen diese Stellen attraktiv für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in der PostDoc-Phase und die Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern konkurrenzfähiger. Der DHV begrüßt zudem auch die Möglichkeit der Verbeamtung auf Lebenszeit im Mittelbau an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern. Diese Möglichkeit ist nach der Reform des WissZeitVG besonders wichtig. Schon länger war die Übertragung von Daueraufgaben an Hochschulen an Personen auf Qualifikationsstellen aus Sicht des DHV sehr kritisch zu beurteilen. Die Reform des WissZeitVG in 2016 hat jedoch endgültig klargestellt, dass auf Stellen, die nach dem WissZeitVG befristet sind, die wissenschaftliche Qualifikation im Fokus steht. Die Möglichkeit, im Mittelbau unterhalb der professoralen Ebene akademische Ratsstellen auf Lebenszeit zu vergeben, ermöglicht es, Daueraufgaben adäquat zu vergeben und diese durch die Verbeamtung attraktiver zu gestalten. Zwingend erforderlich ist es jedoch, dass die im Gesetzentwurf angelegten Möglichkeiten der Verbeamtung auf Zeit und auf Lebenszeit auch gelebt werden. Sie müssen entsprechend in den Stellenplänen der Hochschulen sowie bei der Hochschulfinanzierung berücksichtigt werden.

#### **11. Dienstrechtliche Sonderregelungen (zu § 70 LHG-E)**

Der DHV begrüßt die Einführung einer „familienpolitischen Komponente“, d.h. einer Verlängerung des Beamtenverhältnisses auf Zeit für die Betreuung eines oder mehrerer Kinder um zwei Jahre pro Kind, insgesamt höchstens um vier Jahre. Auch die Klarstellung, dass bei Berufung in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bei einem anderen Dienstherrn aufgrund einer Professurvertretung, einer Gastwissenschaftlertätigkeit oder

einem Lehrauftrag § 22 Abs. 2 S 1 BeamStG keine Anwendung findet, diese Dienstverhältnisse also nicht zur Beendigung des Beamtenverhältnisses in Mecklenburg-Vorpommern führen, erscheint sinnvoll, da es künftig an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern auch für den Mittelbau mehr Beamtenverhältnisse geben dürfte, für die die entsprechende Regelung relevant ist.

## **12. Titelführung bei außerplanmäßiger Professur und Honorarprofessur (§ 73 LHG-E)**

Dem DHV ist bewusst, dass eine hohe Diversität der Titelführung an Hochschulen zu Unsicherheiten führt, die im Einzelfall bis hin zu der (häufig nur aus Unkenntnis begangenen) Problematik des Titelmisbrauchs führen kann. Aus dieser Warte kann der DHV die Entscheidung des Landesgesetzgebers, für außerplanmäßige Professorinnen und Professoren sowie für Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren einheitlich den Titel „Professor“ bzw. „Professorin“ ohne erläuternde Zusätze vorzusehen, nachvollziehen.

## **13. Einfluss der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer auf für Forschung und Lehre wesentliche Entscheidungen (zu § 80 und § 81 LHG-E)**

Mit Erstaunen hat der DHV zur Kenntnis genommen, dass der Gesetzentwurf die Erfordernisse einer verfassungsgemäßen Hochschulorganisation nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Hochschulorganisation (BVerfG, Beschluss vom 24.06.2014, BVerfGE 136, 338 ff) sowie des Baden-Württembergischen Verfassungsgerichtshofs (Urteil vom 14.11.2016, Az. 1 VG 16/15) nur am Rande erwähnt. Beide Entscheidungen befassen sich mit der Beschränkung dem Verhältnis einer monokratisch und stark hierarchisch geprägten Hochschulleitung im Verhältnis zu den Vertretungsorganen der akademischen Selbstverwaltung. Die Vorgaben dieser Rechtsprechung machen deutlich, dass die Mitwirkung des Vertretungsorganes der akademischen Selbstverwaltung an der Wahl und insbesondere der Abwahl der Hochschulleitung umso stärker ausgestaltet sein muss, desto substantieller wissenschaftsrelevante personelle und sachliche Entscheidungsbefugnisse dem Vertretungsorgan der akademischen Selbstverwaltung entzogen und einem Leitungsorgan zugewiesen sind.

Die Hochschullehrergruppe muss hiernach über ihre Beteiligung in den Gremien der Hochschule auf wesentliche Entscheidungen, z.B. die Struktur- und Entwicklungsplanung, den Wirtschaftsplan und entsprechende Rahmenvereinbarungen maßgeblichen Einfluss

haben. Ist dies nicht ausreichend verwirklicht, sieht die Rechtsprechung als ultimatives Korrektiv vor, dass sich die Hochschullehrergruppe als „letztes Mittel“ selbstbestimmt und gegen die Stimmen der anderen Gruppenvertreter von der Hochschulleitung trennen können muss.

Die von der verfassungsrechtlichen Rechtsprechung als ultimatives Korrektiv angesehene Möglichkeit, sich notfalls mit Professorenmehrheit selbstbestimmt von der Hochschulleitung zu trennen, ist in Mecklenburg-Vorpommern nicht vorgesehen. Nach § 82 Abs. 5 LHG M-V kann der Senat mit 2/3-Mehrheit einen Antrag an das Konzil zur Abwahl der Mitglieder der Hochschulleitung (mit Ausnahme des Kanzlers) stellen. Im Konzil benötigt die Abwahl dann wiederum eine 2/3-Mehrheit. Da das Konzil mit bis zu 66 Mitgliedern im Verhältnis 2:2:1:1 (Hochschullehrergruppe/Studierende/akademische Mitarbeiter/sonstige Mitarbeiter) besetzt ist, kommt es nicht zu einer selbstbestimmten Abwahl mit Professorenmehrheit.

Im Gegenzug wird aber aus Sicht des DHV auch der durch die verfassungsgerichtliche Rechtsprechung vorgegebene andere Weg der Schaffung einer verfassungsgemäßen Hochschulorganisation, nämlich die Herbeiführung einer wesentlichen Mitbestimmung der Professorinnen und Professoren bei wissenschaftsrelevanten Entscheidungen, im Hochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern nicht konsequent umgesetzt. Dies wird insbesondere im Bereich der wirtschaftlich relevanten Grundsatzentscheidungen sichtbar, in denen der Senat, in dem nach § 81 Abs. 5 LHG in seiner derzeitigen Fassung gesetzlich eine Hochschullehrermehrheit bestehen muss, keinesfalls immer wesentlichen Einfluss hat. Während gemäß § 81 Abs. 3 S. 1 LHG der Senat über den Hochschulentwicklungsplan beschließt, hat er zum Beschluss des Wirtschaftsplanes nur ein Stimmrecht (§ 81 Abs. 2 S. 3 LHG). Beim Abschluss der dem Hochschulentwicklungsplan zugrunde liegenden Zielvereinbarungen (§ 15 LHG) ist eine Beteiligung des Senates weder in der neuen noch in der alten Fassung des LHG vorgesehen.

Auch die im Entwurf vorgesehenen kleineren Änderungen auf hochschulorganisatorischer Ebene vermögen dies nicht aufzufangen. Die vorgesehenen Änderungen in § 80 Abs. 3 LHG-E, nach der dem Konzil ein eigenes Vorschlagsrecht für die Wahl der Mitglieder des Hochschulrates eingeräumt wird, sowie die vorgesehene Folgeänderung in § 81 Abs. 3 LHG-E zu den Rechten des erweiterten Senats, der anstatt eines Konzils eingerichtet werden kann, führen im Ergebnis zu einer leicht gestärkten Einflussnahme der Hochschulleh-

rerinnen und Hochschullehrer. Eine wesentliche Einflussnahmemöglichkeit der Hochschullehrergruppe auf alle wissenschaftsrelevanten Entscheidungen wird hierdurch jedoch nicht herbeigeführt.

Der DHV fordert den Gesetzgeber auf, die Rechte des Senats insbesondere in wirtschaftlichen und haushalterischen Angelegenheiten zu stärken und insbesondere eine Beteiligung beim Abschluss der Zielvereinbarungen mit dem Land sowie die Herstellung eines Benehmens mit dem Senat zum Beschluss des Wirtschaftsplanes vorzusehen.

Zur Einschätzung der Rechtslage in Bezug auf die Universitätsmedizin wird auf die Ausführungen unten unter C. verwiesen.

#### **14. Überarbeitung der Vorschriften über die Anerkennung privater Hochschulen (zu § 108 LHG-E)**

Der DHV begrüßt die strengeren Regelungen des Entwurfs zur staatlichen Anerkennung privater Hochschulen. Es ist sinnvoll, zur Sicherung der Qualität von Forschung und Lehre klarzustellen, dass Lehrende in ausreichender Zahl in vergleichbarem Umfang wie an staatlichen Hochschulen vorhanden sind und Lehraufgaben überwiegend von hauptberuflich Lehrenden wahrgenommen werden, die ein Berufungsverfahren nach Maßgabe des Gesetzes durchlaufen haben.

Auch die geplante Einfügung einer gesetzlichen Regelung, wonach die Wissenschaftsfreiheit an privaten Hochschulen gesichert sein muss, hält der DHV für sinnvoll. Die Freiheit von Forschung und Lehre ist erfahrungsgemäß in der Praxis ein häufiger Anlass von Konflikten an privaten Hochschulen.

Weder die bisherige Regelung des § 108 LHG noch die Regelungen des Entwurfs enthalten dagegen klare Hinweise zur Vergütung von Professorinnen und Professoren an privaten Hochschulen. Diese sind aus Sicht des DHV jedoch erforderlich, da es nach der hier vorliegenden Erfahrung nicht wenige private (Fach)hochschulen gibt, die ihre Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis noch unter den maßgeblichen W2- bzw. W3-Grundgehältern vergüten. Der DHV fordert daher - entsprechend der in § 123 Abs. 2 Nr. 8 Berliner Hochschulgesetz verankerten Regelung -, dass in die Aufzählung der gesetzlichen Anerkennungsvoraussetzungen von privaten Hochschulen in § 108 Abs. 2



LHG-E eine weitere Anerkennungsvoraussetzung (Nr. 11) mit folgendem Wortlaut eingefügt wird:

*„11. dass die wirtschaftliche Stellung der Beschäftigten mit wissenschaftlichen oder künstlerischen Aufgaben im Wesentlichen mindestens der wirtschaftlichen Stellung vergleichbarer Beschäftigter an staatlichen Hochschulen entsprechen muss.“*

## **C. Zur Universitätsmedizin**

### **1. Grundsätzliches**

Die Hochschulmedizin ist ein integraler Bestandteil der universitas literarum. Die Hochschulmedizin muss als wesentlicher Bestandteil der Gesamtuniversität sowohl organisationsrechtlich als auch inhaltlich in den universitären Gesamtverbund integriert bleiben. Nur eine fachbereichsübergreifende Forschung garantiert eine wettbewerbsfähige Forschung, Lehre und Krankenversorgung. Aufgrund der untrennbaren Verbindung von medizinischer Forschung, Lehre und Krankenversorgung begrüßt der DHV die Intention des Gesetzgebers, die de lege lata zu geringe Einflussmöglichkeit von Forschung und Lehre innerhalb des Vorstandes des Universitätsklinikums zu beseitigen und darüber hinaus die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.06.2014 (1 BvR 3217/07) zu berücksichtigen. Insgesamt hat der Gesetzgeber dafür Sorge zu tragen, dass in dem verfassungsrechtlich sensiblen Bereich der Hochschulmedizin wissenschaftsinadäquate Entscheidungen nicht getroffen werden können. Dieser Forderung wird der Gesetzentwurf der Landesregierung derzeit aber nicht in allen Teilen gerecht.

### **2. Zuständigkeiten der Fachbereichsleitung - Trennungsrechnung (zu § 100 Abs. 2 LHG)**

Das LHG in seiner aktuellen Fassung enthält in § 100 Abs. 2 eine Auflistung der Zuständigkeiten der Fachbereichsleitung. Diese ist jedoch ergänzungsbedürftig. Um den Gefahren der internen Quersubventionierung der Krankenversorgung aus Mitteln für Forschung und Lehre zu begegnen, ist nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine verbindliche Trennungsrechnung notwendig (BVerfG, Beschluss vom 24.06.2014, 1 BvR 3217/07, Juris, Rn 72, Satz 2). Der DHV weist darauf hin, dass bereits aufgrund des europarechtlichen Beihilfeverbotes gemäß Art. 107 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union sicherzustellen ist, dass Mittel für Forschung und

Lehre nicht dazu verwendet werden dürfen, Defizite in der Krankenversorgung auszugleichen. Dies gilt unabhängig von der Frage des Organisationsmodells der jeweiligen Hochschulmedizin. Das Grundproblem der Trennungsrechnung ist darin zu sehen, inwieweit die Kreisläufe von Forschung und Lehre sowie der Krankenversorgung tatsächlich in der Praxis auseinandergehalten werden können. Aufgrund der nicht hinreichenden Finanzierung der universitären Krankenversorgung ist ein erheblicher faktischer Druck zu verzeichnen, Mittel für Forschung und Lehre der Krankenversorgung zu Gute kommen zu lassen, um hierdurch die finanzielle Gesamtsituation der Hochschulmedizin zu verbessern.

Da es sich bei der Trennungsrechnung aber um eine haushaltsrechtliche Regelung handelt, die dem Schutz der Wissenschaftsfreiheit dient (Beschluss des BVerfG, a.a.O.), bedarf es hierfür einer qualifizierten Mitwirkungsmöglichkeit des einschlägigen Kollegialorgans als Vertretungsorgan der akademischen Selbstverwaltung. Vor diesem Hintergrund ist nach Auffassung des DHV § 100 Abs. 2 LHG durch eine neue Ziffer 4 in Absatz 2 wie folgt zu ergänzen:

*„Entscheidung über die Grundsätze der Trennungsrechnung im Einvernehmen mit dem jeweiligen Fachbereich Medizin“*

### **3. Wahl und Abwahl des Fachbereichsleiters (zu § 100 Abs. 3 LHG)**

Durch das Erfordernis eines Einvernehmens des Aufsichtsrats, welches im Sinne der ständigen Rechtsprechung als Zustimmungserfordernis aufzufassen ist, wird das unter dem Schutz der Wissenschaftsfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 3 GG stehende autonome Recht der Medizinischen Fakultät auf Wahl und Abwahl eines Dekans (Fachbereichsleiter) durch § 100 Abs. 3 LHG de lege lata ausgehöhlt. Nach Auffassung des DHV ist diese Regelung vollständig verfehlt. Denn die autonome Entscheidung des Fachbereichsrates als Selbstverwaltungsorgan der Hochschulmedizin steht unter dem Schutz der Wissenschaftsfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 3 GG. Insoweit ist es bereits mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht in Einklang zu bringen, wenn der Aufsichtsrat ermächtigt wird, eine Abwahlentscheidung des Fachbereichsrates abzuändern. Vor dieser verfassungsrechtlichen Ausgangssituation ist die Ablehnungsbefugnis des Aufsichtsrates im Hinblick auf die Bestellung des Fachbereichsleiters zum wissenschaftlichen Vorstand gemäß § 100 Abs. 3 Satz 6 LHG de lege lata ersatzlos zu streichen.

#### **4. Beschlussfassung des Aufsichtsrats über Verträge mit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (zu § 101 Abs. 1 Satz 5 Nr. 10 LHG-E)**

Durch die vorgesehene Veränderung des LHG und die Neuimplementierung der Nr. 10 in § 101 Abs. 1 Satz 5, wonach dem Aufsichtsrat die „Beschlussfassung über die Verträge mit den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern“ obliegen soll, wird aus der Perspektive des DHV nicht hinreichend deutlich, dass der Aufsichtsrat lediglich Grundsätze über die Verträge mit den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern treffen soll. Nach Auffassung des DHV sind die Verhandlung und der Abschluss von außertariflichen Verträgen mit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern an den Standorten der Hochschulmedizin in Rostock und Greifswald genuine Aufgaben des Vorstandes. Eine derartige Kernkompetenz der Geschäftsführung auf das Kontrollorgan zu verschieben, widerspricht nach Auffassung des DHV der Rollenverteilung zwischen den Gremien.

#### **5. Besetzung des Aufsichtsrats (Zu § 101 Abs. 3 LHG-E)**

Der Landesgesetzgeber ist durch die vorgesehenen Änderungen in § 101 Abs. 3 LHG-E bestrebt, die Zusammensetzung des Aufsichtsrates zu verändern. Der DHV regt an, im Zuge dieser Veränderung die medizinische Kompetenz zu erhöhen. Demzufolge ist in § 101 Abs. 3 Nr. 5 LHG-E vorzusehen, dass zwei externe sachverständigen Personen mit ausgewiesenen Erfahrungen in der medizinischen Forschung und Lehre im Aufsichtsrat angehören sollen.

#### **6. Einvernehmen des Vorstands bei Berufung von Hochschullehrern (Zu § 102 Abs. 2 Satz 3 und 4 LHG)**

Der DHV lehnt das schon in der jetzigen Fassung des § 102 Abs. 2 Satz 3 und 4 LHG vorgesehene Erfordernis des Einvernehmens des Klinikumsvorstandes bei einer Berufung eines (nicht nur klinisch tätigen) Hochschullehrers oder einer Hochschullehrerin ab. Wie bereits dargestellt, untersteht die autonome Entscheidung des Fachbereichsrates als Selbstverwaltungsorgan für die Hochschulmedizin dem Schutz der Wissenschaftsfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 3 GG (siehe oben unter C.1.). Insoweit ist es mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht in Einklang zu bringen, wenn der Vorstand ermächtigt wird, Berufungsvorschläge des Fachbereichsrates abzuändern.

So kann beispielsweise ein aus zwei Vorklinikern und einem Kaufmann zusammenge-

setzter Vorstand über die Qualifikation eines zu berufenden Chirurgen keine ausreichend sachkundige Aussage treffen. § 102 Abs. 2 Satz 4 und 5 LHG ist vor diesem Hintergrund sowohl im Hinblick auf die Wissenschaftsfreiheit ersatzlos zu streichen, als auch inhaltlich nicht nachvollziehbar. Sollte diese Vorschrift im Gesetz erhalten bleiben, wird der DHV zu prüfen haben, ob er seine Mitglieder nicht dazu aufrufen muss, in Berufungsverfahren an den medizinischen Fakultäten in Rostock und Greifswald keine auswärtigen Gutachten abzugeben, da weder die Berufungskommissionen noch die Fakultätsräte in ihrer Entscheidungsfindung frei und ausschließlich wissenschaftlichen Kriterien verpflichtet sind, solange die Berufung faktisch maßgeblich in der Hand des Klinikumsvorstandes liegt.

#### **7. Bestellung und Abwahl des Vorstandes (Zu § 101 Abs. 1 Satz 5 Nr. 2 LHG)**

Nach Maßgabe der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur MHH muss der Gesetzgeber ein hinreichendes Maß an Mitwirkung der wissenschaftlich Tätigen an wissenschaftsrelevanten Entscheidungen von Leitungsorganen innerhalb der Organisation sichern. Aus der Wissenschaftsfreiheit ergibt sich zwar kein Recht, Personen zur Leitung einer wissenschaftlichen Einrichtung ausschließlich selbst zu bestimmen (BVerfG vom 24.06.2014, 1 BvR 3217/07, juris, Rn. 60 unter Verweis auf BVerfGE 111, 333, 365). Allerdings ist das Recht eines plural zusammengesetzten Vertretungsorgans zur Bestellung und auch zur Abberufung von Leitungspersonen ein zentrales und effektives Einfluss- und Kontrollinstrument der wissenschaftlich Tätigen auf die Organisation. Je höher folglich Ausmaß und Gewicht der den Leistungspersonen zustehenden Befugnisse sind, desto eher muss die Möglichkeit gegeben sein, sich selbstbestimmt von diesen zu trennen. Je mehr, je grundlegender und je substantieller wissenschaftsrelevante, personelle und sachliche Entscheidungsbefugnisse dem kollegialen Selbstverwaltungsorgan entzogen und einem Leitungsorgan zugewiesen werden, desto stärker muss im Gegenzug die Mitwirkung des Selbstverwaltungsorgans an der Bestellung und Abberufung dieses Leitungsorgans und an dessen Entscheidung ausgestaltet sein (BVerfG vom 24.6.2014, a.a.O.). Aufgrund der engen Verzahnung der Aufgabengebiete in Forschung, Lehre und Krankenversorgung muss auch die Bestellung oder Abbestellung des kaufmännischen und ärztlichen Direktors die notwendige Legitimation durch die Grundrechtsträger besitzen (BVerfG, a.a.O. Rn. 86 f.). Vor diesem Hintergrund ist § 101 Abs. 1 Satz 5 Nr. 2 LHG wie folgt zu verändern, um eine verfassungskonforme Aufgabenverteilung zwischen Kollegialorgan und Leitungsorgan sicherzustellen:

„2. Bestellung der oder des Vorsitzenden und der übrigen Mitglieder des Vorstandes sowie deren Abberufung. Die Abberufung des wissenschaftlichen Vorstandes bedarf der Zustimmung des Fachbereichsrates. Die Bestellung und Abberufung des Ärztlichen und Kaufmännischen Direktors oder Direktorin bedarf der Zustimmung des Fachbereichsrates.“

## **8. Verbeamtungsmöglichkeit von nicht klinisch tätigen Professorinnen und Professoren (zu § 104d LHG-E)**

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Verbeamtungsmöglichkeit für Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren im Bereich der Medizin, die nicht in der Krankenversorgung tätig sind, stellt eine notwendige und wichtige Gleichstellung dieser Hochschullehrergruppe mit Professorinnen und Professoren an anderen Fakultäten dar. Bisher konnten diese Professorinnen und Professoren aufgrund der bestehenden gesetzlichen Regelungen nur angestellt werden, was zu einer erheblichen Schlechterstellung gegenüber anderen verbeamteten Professorinnen und Professoren des Landes, speziell im Hinblick auf die Altersversorgung sowie zu Wettbewerbsnachteilen führte. Der DHV begrüßt daher die vorgesehene Neuregelung.

## **D. Weitere Vorschläge des DHV**

### **1. Verbot „grauer Vorverhandlungen“ (Zu § 60 Abs. 2)**

Der DHV setzt sich für ein faires und transparentes Berufungsverfahren ein. Er schlägt daher vor, gesetzlich klarzustellen, dass es nicht zulässig ist, vor Ruferteilung „graue Berufungsverhandlungen“ zu führen. Auch wenn eine solche Praxis in Mecklenburg-Vorpommern bisher i.d.R. nicht stattgefunden hat, lässt sich doch in anderen Bundesländern eine um sich greifende Unsitte erkennen, bereits vor Ruferteilung mit zwei oder gar mehreren Kandidaten erste Verhandlungsgespräche zu führen. Es liegt auf der Hand, dass solche Berufungsverhandlungen nicht nur dafür geeignet sind, die Gewinnbarkeit eines Wissenschaftlers oder einer Wissenschaftlerin zu eruieren, sondern auch dazu, die Bedingungen für eine Berufbarkeit zu verschlechtern und die Berufungsverhandlungen sozusagen vorwegzunehmen. Der DHV setzt sich daher bundesweit dafür ein, dass dieser Praxis ein gesetzlicher Riegel vorgeschoben wird. Er schlägt daher vor, in § 60 Abs. 2 LHG-MV eine Regelung mit folgendem Wortlaut einzufügen:

*„Berufungsverhandlungen dürfen erst nach Ruferteilung geführt werden“.*

## **2. Streichung der Erstattungspflicht bei vorzeitigem Ausscheiden (§ 60 Abs. 3)**

Der DHV hält die in § 60 Abs. 3 vorgesehene eine Erstattungspflicht der Mittel für eine erweiterte Ausstattung bei „vorzeitigem Ausscheiden“ weder für praktikabel noch für rechtmäßig. Dem DHV ist bewusst, dass es für die Hochschule oft misslich ist, wenn mit großen finanziellen Aufwendungen und Ausstattungszusagen Professuren besetzt werden, die nach weniger als drei Jahren zur Wiederbesetzung anstehen, weil ein Ruf einer anderen Hochschule erfolgreich war. Der DHV erachtet die Erstattungsregelung in § 60 Abs. 3 als Regelung Gebrauch gemacht wurde. Bereits die Frage, wo die erweiterte Ausstattung beginnt, dürfte nur schwer konkret zu beantworten sein. Häufig dürfte es sich – gerade in technischen Fächern – auch um Summen handeln, die jenseits der finanziellen Ressourcen eines Hochschullehrers oder einer Hochschullehrerin sind. Der DHV plädiert daher für die Streichung der Erstattungsregelung.

## **3. Regelungserfordernis Gemeinsamer Berufungen (Vorschlag eines § 60a)**

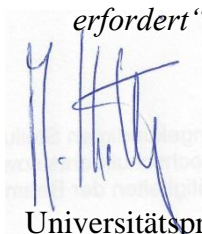
In Mecklenburg-Vorpommern gibt es immer mehr Fälle Gemeinsamer Berufungen von Hochschulen zusammen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Der DHV regt an, eine gesetzliche Grundlage für gemeinsame Berufungen zu schaffen. Dies könnte in Form eines neuen § 60a LHG M-V geschehen. Dabei sollten möglichst gemeinsame Berufungen im so genannten Berliner Modell (Zuweisungsmodell) als auch im so genannten Jülicher Modell (Beurlaubungsmodell) ermöglicht werden. Eine Regelung zum Berliner Modell könnte z.B. wie folgt lauten:

*„Zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen einer Hochschule und einer Forschungs- oder Kunsteinrichtung außerhalb des Hochschulbereichs können diese die Durchführung gemeinsamer Berufungsverfahren vereinbaren. Das Nähere regelt die Grundordnung. Von den allgemeinen Regelungen, die das Berufungsverfahren betreffen, kann bei gemeinsamen Berufungen auf Grund einer Vereinbarung zwischen den Beteiligten, die der Zustimmung der für die Wissenschaft zuständigen obersten Landesbehörde bedarf, abgewichen werden, wenn ein qualitätsgeleitetes Auswahlverfahren auf andere Weise sichergestellt ist.“*

*Die aufgrund eines gemeinsamen Berufungsverfahrens berufenen Hochschullehrer können der Forschungs- oder Kunsteinrichtung zur Dienstleistung zugewiesen werden, um dort Forschungsvorhaben zu betreiben. Das Nähere regeln der Einweisungserlass des Ministeriums und die Vereinbarung zwischen der Hochschule und der Forschungseinrichtung.“*

Eine ergänzende Regelung zum Jülicher Modell könnte analog § 39 Abs. 3 HG Baden-Württemberg wie folgt formuliert werden:

*„Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Professorinnen und Professoren aufgrund eines gemeinsamen Berufungsverfahrens oder in sonstigen Fällen im Interesse der Forschungs- und Kunstförderung an Forschungs- oder Kunsteinrichtungen, die zumindest teilweise aus Mitteln der öffentlichen Hand finanziert werden, insbesondere im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen mit Hochschulen auf Antrag ohne Bezüge bis zu 12 Jahre beurlaubt werden. Die Beurlaubung bedarf der Zustimmung der Dekanin bzw. des Dekans. Auf Antrag kann die Beurlaubung verlängert werden. Für die Zeiten der Beurlaubung wird das Vorliegen öffentlicher Belange oder dienstlicher Interessen anerkannt. Der Senat kann in diesen Fällen auf Antrag der zuständigen Fakultät bestimmen, dass die Mitgliedschaftsrechte und -pflichten während der Zeit der Beurlaubung nicht ruhen. Die Beurlaubung kann auch mit der Maßgabe erfolgen, dass die Pflichten nach § 57 als in entsprechendem Umfang fortbestehend erklärt werden, wenn die Tätigkeit bei einer Einrichtung nach Satz 1 nicht die volle Arbeitskraft der Professorin bzw. des Professors erfordert“.*



Universitätsprofessor Dr. med. Rüdiger Köhling

DHV-Landesverbandsvorsitzender Mecklenburg-Vorpommern



Dr. iur. Vanessa Adam

DHV-Landesgeschäftsführerin Mecklenburg Vorpommern

12.11.2018