Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord

DGB Bezirk Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und
Europaangelegenheiten Mecklenburg-Vorpommern
Frau Staatssekretärin Susanne Bowen
Schloßstraße 6 – 8
19053 Schwerin

Stellungnahme zum Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Landeshochschulgesetzes

23. September 2025

Olaf Schwede
Abteilungsleiter
Öffentlicher Dienst/ Beamte/
Mitbestimmung

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

olaf.schwede@dgb.de
nord.dgb.de

Sehr geehrte Frau Staatssekretärin,

das Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten Mecklenburg-Vorpommern hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) am 12. August 2025 im Rahmen der Verbandsanhörung um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Siebten Gesetzes zur Änderung des Landeshochschulgesetzes gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Diese Stellungnahme erfolgt in enger Abstimmung mit den ebenfalls zur Stellungnahme aufgeforderten DGB-Gewerkschaften GEW und ver.di.

Grundsätzliche Vorbemerkungen

Der DGB und seine Gewerkschaften stehen für eine demokratische und soziale Hochschule: Die soziale Öffnung, die Überwindung von Diskriminierungen, die Anerkennung der Gleichwertigkeit und die Sicherung der Durchlässigkeit im Bildungssystem, demokratische Teilhabe, Lehre und Forschung in gesellschaftlicher Verantwortung, Transparenz und Mitbestimmung, eine hohe Qualität von Studium, Lehre und Forschung sowie gute Studien- und Arbeitsbedingungen sind die zentralen Ziele, an denen wir die Hochschulen messen.

Wissenschaftsfreiheit und nicht zuletzt die Finanzierung durch die Allgemeinheit begründen eine Verantwortung der Hochschulen gegenüber der Gesellschaft auch für deren zivilgesellschaftliche, demokratische und soziale Entwicklung. Diese Verantwortung setzt eine demokratische Teilhabe und Partizipation aller Hochschulmitglieder voraus.

Die Hochschulen müssen ihrer zentralen Rolle bei der Lösung der globalen, sozialen, ökologischen und ökonomischen Herausforderungen gerecht werden können – sei es durch ihre Leistungen in der Forschung und in der Aus- und Weiterbildung eines immer größeren Teils der Bevölkerung, sei es als

Stark in Arbeit.

Innovationsmotor bei der kritisch-analytischen Bewertung sozialer, technischer und ökologischer Risiken oder als Reflexionsraum sozialer und kultureller Entwicklungen.

Gemessen an diesem Maßstab ist der vorliegende Gesetzesentwurf differenziert zu beurteilen. Eine Stärkung der Hochschulautonomie sollte stets mit einer weiteren Demokratisierung der Hochschulen und einer Stärkung der Mitbestimmung der Beschäftigten verbunden sein. Dieser Aspekt kommt im vorliegenden Gesetzesentwurf ebenso zu kurz wie die Gewährleistung guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Zu den einzelnen Regelungen des Gesetzesentwurfes nimmt der DGB wie folgt Stellung:

Zu § 1 „Geltungsbereich, Bezeichnungen“

Das durch die 4. Kabinettssitzung am 28. Januar 2025 beschlossene Zukunftskonzept für die FHöVPR M-V enthält hierzu folgende Formulierung:

> „Der Name der Hochschule wird in „Hochschule für den öffentlichen Dienst Mecklenburg-Vorpommern“ (HöD M-V) geändert. Die entsprechenden Rechtsgrundgrundlagen sind hierfür in den kommenden Jahren zu novellieren.“

Der vorliegende Entwurf zur Novellierung des Landeshochschulgesetzes sieht eine dahingehende Änderung der §§ 1 Abs. 1 Ziffer 3 sowie 107 (Überschrift, Abs. 1, Abs. 2) jedoch nicht vor.

Die Hochschule ist - wie die anderen Hochschulen - eine staatliche Hochschule für angewandte Wissenschaften - speziell für den öffentlichen Dienst.

Zu § 2 „Rechtsstellung, Verordnungsermächtigung“

Die Übertragung des Promotionsrechts an Hochschulen für angewandte Wissenschaften wird ausdrücklich begrüßt. Fraglich ist aber nach welchen Kriterien die Qualität in Forschung und Lehre bemessen bzw. eingeschätzt werden soll.

Im Vorblatt des Gesetzesentwurfes werden keine Promotionsstellen im Stellenplan vorgesehen. Sollen entsprechende Stellen jedoch ausschließlich über Drittmittel finanziert werden, so ist nicht sicher, dass § 2 Abs. 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) angewandt wird oder ob es bei Anwendung von § 2 Abs. 2 WissZeitVG zu einer Ungleichbehandlung und Schlechterstellung der Promovierenden kommt.

Stark in Arbeit.

Zu § 3 „Aufgaben“

Die Ergänzung, der Entwicklung einer friedlichen und nachhaltigen Welt zu dienen, als gesetzliche Aufgabe der Hochschulen wird vom DGB und seinen Gewerkschaften begrüßt. Aus einer derartigen Aufgabe folgt jedoch die Frage, was das für Zivilklauseln an den Hochschulen bedeutet. Werden entsprechende Regelungen von der Landesregierung unterstützt? Der DGB und seine Gewerkschaften unterstützen die Einführung von Zivilklauseln an den Hochschulen.

Zu § 4 „Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Diskriminierungsfreie Hochschule

Die Änderungen in Bezug auf Vielfalt bzw. Antidiskriminierung sind erklärungsbedürftig. Bisher war es Aufgabe der Hochschulen, die Vielfalt zu berücksichtigen; künftig soll sie nur noch wertgeschätzt werden. Hier wird es stark auf die Umsetzung vor Ort ankommen. Der neue Gesetzestext verweist auf die Satzungen der einzelnen Hochschulen.

Zu § 19 „Zugangsprüfungen“

Die weitere Öffnung der Hochschulen für Personen mit beruflichen Abschlüssen wird durch den DGB und seine Gewerkschaften begrüßt. Das trägt dem Grundsatz Rechnung, die Durchlässigkeit zwischen akademischen und beruflichen Qualifizierungswege zur erhöhen. Die Immatrikulationszahlen von Menschen, die sich für Zugangsprüfung anmelden und zurzeit noch im niedrigen zweistelligen Bereich liegen, sollten jährlich im Zeitverlauf betrachtet werden, um Hürden im Aufnahmeverfahren zu identifizieren.

Insgesamt wirkt auch die vorliegende Regelung aus Sicht des DGB noch zu zögerlich. Im Hochschulpolitischen Programm des DGB findet sich folgende Forderung:

> „Alle Absolventinnen und Absolventen eines anerkannten mindestens dreijährigen Ausbildungsberufes müssen das Recht auf den allgemeinen Hochschulzugang erhalten. Dieses Recht darf nicht durch weitere Kriterien – etwa eine Aufnahmeprüfung, den Nachweis einer bestandenen Meisterprüfung oder mehrjähriger Berufserfahrung – eingeschränkt werden.“

Der DGB plädiert für eine regelmäßige Prüfung und Weiterentwicklung der geplanten Regelung.

Stark in Arbeit.

Zu § 24 „Rechtsstellung und Aufgabe der Studierendenschaft“

Die Verankerung des Leitbildes einer diskriminierungsfreien Hochschule sowohl als Aufgabe alle Akteure an den Hochschulen, gemäß § 4 Abs. 2, als auch dezidiert für die Studierendenschaft wird sehr begrüßt. Wir sprechen uns zur Klarstellung für eine Erweiterung von Absatz 2, Nr. 6 dergestalt aus:

> „6. die politische Bildung und das staatsbürgerliche Verantwortungsbewusstsein der Studierenden auf der Grundlage der verfassungsmäßigen Ordnung und im Sinne des § 18a der Landesverfassung M-V zu fördern,“

Dies dient dazu, klarzustellen, dass ein „aktives Eintreten“ auch von verfassten Teilen der Studierendenschaft gegen „völkischen, rassistischen, antisemitischen und anderweitig diskriminierenden oder extremistischen Gedankengutes“ (§ 18a Landesverfassung M-V) nicht dem staatlichen Neutralitätsgebot (Art. 21 GG) widerspricht. Hier muss bedacht werden, dass die Rechtsstellung der Studierendenschaft, von der der Hochschule selbst abweicht.

Zu § 45 „Aufgaben der Forschung“

Wir begrüßen die Aufnahme des Forschungsdatenmanagements/Archivierung (FDM) in die Aufgaben der Hochschulen. Allerdings muss gelingendes FDM im Zusammenwirken mit dem zuständigen Ministerium organisiert und durch entsprechende Stellen auf allen Seiten untersetzt werden. Ein gutes FDM gibt es nicht zum Nulltarif. Aktuell sind hierfür offenbar keine Haushaltsmittel eingeplant. Hier werden entsprechende Mittel notwendig werden.

Rein dezentrale Lösungen erhöhen den Zugang in der Regel nicht, weshalb wir uns für öffentliche Repositorien aussprechen.

Der DGB schlägt daher folgende Ergänzung des Abs. 3 vor:

> „Die Hochschulen fördern im Zusammenwirken mit dem für Wissenschaft zuständigen Ministerium den offenen Zugang zu Forschungsdaten und Forschungsergebnissen sowie zu ihren wissenschaftlichen Sammlungen.“

Zu § 50 „Mitgliedschaft“

§ 50 Abs. 2 setzt einen Rahmen für die weiteren Mitglieder, die an Hochschulen tätig sind. Der DGB und seine Gewerkschaften sprechen sich gegen die beabsichtigte Streichung aus, denn eben dieser Mindestrahmen selbst soll gänzlich den Hochschulen in eigene Zuständigkeit überlassen werden. So wäre es theoretisch denkbar, dass (bestimmtes) Personal nach § 55 Abs. 2 weder die Wahlberechtigung noch die Wählbarkeit zugesprochen bekommen. Dies würde schon der Gesamtkonstruktion des § 50 widersprechen, demgemäß Angehörige nach Abs. 3 gerade nicht an der akademischen Selbstverwaltung teilnehmen. Genau hierin unterscheiden sich aber in der derzeitigen Fassung ,weitere

Stark in Arbeit.

Mitglieder‘ von ‚Angehörigen‘. Wir begrüßen somit die Möglichkeit, über die Grundordnung auch eine Wählbarkeit von ‚weiteren Angehörigen‘ zu ermöglichen. Als Mindestrecht für alle, die an den Hochschulen tätig sind, sollte das Gesetz aber eine Wahlberechtigung weiterhin zentral absichern.

Im Ergebnis der beabsichtigten Neuregelung kann es dazu kommen, dass bestimmte Positionsinhaber an der einen Hochschule z. B. wählbar wären bzw. wählen dürfen, an der anderen nicht. Ein derartiger Wildwuchs kann nicht im Interesse des Gesetzgebers und erst recht nicht im Interesse der betroffenen Menschen sein.

Zu § 59 „Berufungsverfahren“

Nach § 59 Abs. 3 sind Berufungskommissionen nach Gruppen zusammenzusetzen. Hier sollte verankert werden, dass neben den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern auch die anderen Gruppen angemessen zu berücksichtigen sind.

Zu § 66 „Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“

Der DGB und seine Gewerkschaften werben dafür, sich in Absatz 3 an den Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu orientieren, die sachgerecht einen Beschäftigungsumfang von in der Regel zwei Drittel, mindestens aber die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten vorsehen.

Zu § 69 „Umfang der Lehrverpflichtung, Verordnungsermächtigung“

In den vergangenen Jahren ist immer zu beobachten, dass vermehrt sogenannte Hochdeputatsstellen geschaffen werden, die eine Lehrverpflichtung von bis zu 20 Semesterwochenstunden (SWS) beinhalten. Das entspricht einer reinen Unterrichtszeit von 15 Zeitstunden pro Woche. Mit der Betreuung von Arbeiten und der Vor- und Nachbereitung der Lehre ist bei einem so hohen Deputat keine Forschung im Sinne des Humboldtschen Ideal des Forschen und Lehrens mehr möglich, damit jede Wissenschaftlerin bzw. jeder Wissenschaftler auf dem aktuellen Stand der Forschung bleibt. Langfristig wird somit die Qualität der Lehre leiden.

Wir schlagen daher vor, diesen Umfang in einem Mindestmaß zu beziffern, was durch eine Anfügung an Abs. 1 umgesetzt werden kann:

> „Jeder Wissenschaftlerin und jedem Wissenschaftler und jeder Künstlerin und jedem Künstler ist mindestens die Zeit für wissenschaftliche und künstlerische Arbeiten einzuräumen, die für eine ihren oder seinen Dienstaufgaben und den Zielen des Studiums entsprechende Qualität der Lehre erforderlich ist. Dies entspricht mindestens einem Drittel der wöchentlichen Arbeitszeit.“

Stark in Arbeit.

In Anbetracht der derzeit geltenden regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden, ergäbe das eine Deckelung von etwa 15 SWS maximal zulässiger Lehrverpflichtung unter Einberechnung der üblichen mit dem Lehrangebot direkt verknüpften Tätigkeiten (Vor- und Nachbereitung, Betreuung und Prüfungsabnahme).

Der hier verwendete Richtwert von einem Drittel der wöchentlichen Arbeitszeit findet sich beispielsweise in den §§ 73 und 76 des Sächsischen Hochschulgesetzes (SächsHSG), § 28 des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG), in § 68 des Hochschulgesetzes des Landes Schleswig-Holstein (HSG) und in § 66 LHG M-V.

Die vorgesehene Änderung in § 69 Abs. 2, nach der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Einzelfällen dazu verpflichtet werden können, einen Teil ihrer Lehrverpflichtung an einer anderen Hochschule zu erbringen und an entsprechenden Prüfungen mitzuwirken, lässt offen, welche dienst- und arbeitsrechtlichen Folgen damit verbunden sein können. Die Gesetzesbegründung trifft hierzu keine Aussage. Hier wäre ggf. zum Schutz der betroffenen Beschäftigten eine Klarstellung erforderlich.

Zu § 70 „Dienstrechtliche Sonderregelungen ; Verordnungsermächtigung“

Nach § 70 Abs. 6 muss wissenschaftliches und künstlerisches Personal, das im Rahmen seiner Dienstaufgaben zur Lehrtätigkeit verpflichtet ist, den Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen. Das ist zumindest für Studiengänge mit Praktika oder Prüfungen im Zwischensemester (z.B. Biologie, Pharmazie, Medizin etc.) nicht sinnvoll und stellt außerdem eine deutliche Benachteiligung der betroffenen Beschäftigten dar. Weiterhin würde dieser Punkt eigentlich im Rahmen der Gleichstellung zum wissenschaftlichen Personal auch für Ärztinnen und Ärzte an den Universitätsmedizinen gelten, so dass keine Dienstplanung mehr möglich wäre.

Besser wäre hier eine Formulierung, in der klargestellt wird, dass die Absicherung der Lehrtätigkeit – auch im Zwischensemester - Vorrang hat, aber ansonsten Urlaub genommen werden kann. Beispielhaft wäre hier die folgende Formulierung denkbar:

> „…, hat seinen Erholungsurlaub so zu nehmen, dass die Absicherung der Lehrtätigkeit gewahrt bleibt.“

Der bisherige Teilsatz wäre entsprechend zu streichen.

Für eine entsprechende Streichung spricht auch die mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf vorgesehene Änderung in § 69 Abs. 2: Wenn Lehre auch an anderen Hochschulen erbracht werden soll, kann die Urlaubszeit ins Semester fallen, wenn an unterschiedlichen Hochschultypen gelehrt wird. Die daraus entstehenden möglichen Fallkonstellationen sollten in der Rechtssetzung mitgedacht werden.

Stark in Arbeit.

Zu § 72 „Privatdozentinnen und Privatdozenten“

Nach wie vor betrachten wir die Personalkategorie äußerst kritisch, da die Verleihung des Titels kein Dienstverhältnis begründet. Privatdozentinnen und Privatdozenten liefern schlichtweg eine Menge an unvergüteter Lehre. Wir plädieren für eine Abschaffung diese Kategorie oder einen deutlich besseren Schutz vor zu viel unbezahlter Lehrverpflichtung. Dies kann zum Beispiel durch eine Deckelung des maximal zulässigen Lehrumfangs von 2 SWS pro Kalenderjahr sichergestellt werden.

Zu § 79 „Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte“

Mit der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 haben die Tarifpartner im öffentlichen Dienst der Länder vereinbart, dass Beschäftigungsverhältnisse von studentischen Beschäftigten „in der Regel auf ein Jahr begründet“ werden.

Eine Kleine Anfrage (Drs. 8/4995 vom 23. Juli 2025) im Schweriner Landtag ergab unlängst, dass selbst zwei Jahre nach der Tarifeinigung der Anteil an Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit von einem Jahr oder mehr bei gerade einmal 12,7 Prozent liegt. Damit entspricht nicht mal jeder siebte Vertrag, der seit dem Sommersemester 2024 geschlossen wurde, der Maßgabe der Tarifeinigung. Noch immer werden mehr als die Hälfte der Hilfskraftverträge mit Laufzeiten von weniger als 6 Monaten geschlossen. Für die Tarifvertragsparteien von ver.di und GEW im DGB ist dieser Zustand kaum haltbar. Wir fordern daher hier dringend mit einer gesetzlichen Regelung nach dem Vorbild des sächsischen Hochschulgesetzes (§ 58 Abs. 3 Satz 4) nachzusteuern.

So könnte § 79 Abs. 4 Satz 1 künftig lauten:

> „Eine studentische, wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft ist grundsätzlich für jeweils mindestens zwölf Monate zu beschäftigen.“

Des Weiteren sollte aus Gründen der Rechtsklarheit ergänzt werden, dass Tätigkeiten im Rahmen der Hilfskrafttätigkeit nicht auf die Höchstbefristungsdauer des WissZeitVG angerechnet werden. Auch hier kann § 58 Abs. 3 Satz 5 des SächsHSG als Beispiel dienen.

Zu § 82 „Hochschulleitung“

Die verpflichtende Einführung eines studentischen Prorektorates mit einer Amtszeit von einem Jahr ist ein interessanter Ansatz. Welche Wirkkraft die Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber, als Einzelkämpferinnen bzw. Einzelkämpfer in der Hochschulleitung entfalten können, sollte evaluiert werden. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, das mit der neuen Regelung eine Schwächung der Vertretung des Mittelbaus und anderer Gruppen in der Hochschulleitung einhergehen kann.

Stark in Arbeit.

Die Amtsdauer von einem Jahr sollte nicht auf die Regelstudienzeit angerechnet werden, um Nachteile für die Betroffenen zu vermeiden.

Der DGB und seine Gewerkschaften fordern grundsätzlich die Viertelparität in allen Gremien. Dies spricht aber nicht gegen die Einführung eines verpflichtenden studentischen Prorektorates.

Der DGB und seine Gewerkschaften plädieren darüber hinaus dafür, die Ausnahmeregelung in Absatz 5 Satz 2 für Kanzlerinnen und Kanzler beim Abwahlverfahren von Mitgliedern der Hochschulleitung ersatzlos zu streichen. Mecklenburg-Vorpommern ist das einzige Bundesland, das im Landeshochschulgesetz explizit die Abwahl des Kanzlers ausschließt. Es erschließt sich nicht, weshalb ein nicht-wissenschaftliches Amt in einer Hochschule auf Lebenszeit gewählt wird. Die Autonomie der Hochschule wird damit auf lange Sicht erheblich eingeschränkt.

Manche Bundesländer sehen daher mittlerweile neben der Abwahlmöglichkeit eine Verbeamtung auf Zeit für das Amt vor. Selbst wenn dem aus rechtlichen Erwägungen nicht entsprochen werden kann, so ist dennoch möglich, einer abgewählten Kanzlerin bzw. einem abgewählten Kanzler ein neues Funktionsamt beim Dienstherrn zu zuweisen.

Zu § 88 „Gleichstellungsbeauftragte“

Der DGB begrüßt die Absicht, die Gleichstellungsbeauftragten auf Fachbereichsebene mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf zu stärken.

Fachbereiche mit mehr als 150 Beschäftigten sollen künftig teilfreigestellte Gleichstellungsbeauftragte erhalten. 150 Beschäftigte trifft aber nur auf wenige Fachbereiche zu.

Der DGB und seine Gewerkschaften fordern einen größeren Umfang der Freistellung. Vorstellbar wäre hier eine gestaffelte Freistellung, d.h. 25% allgemein für jede Fakultät und 50% für große Bereiche ab 150 Beschäftigte. Insgesamt ist eine deutliche Attraktivitätssteigerung dieses Amtes erforderlich, da die meisten Frauen im Mittelbau beschäftigt sind, d.h. nicht entfristet sind. Die Wahrnehmung der Aufgabe darf kein Karrierehemmnis sein.

Zu § 96 „Universitätsmedizin – Rechtsstellung, Mitgliedschaft, Beirat“

In den neuen Beirat nach Absatz 5 sollten auch Vertreterinnen bzw. Vertreter der Beschäftigten bzw. ihrer Gewerkschaften eingebunden werden.

Stark in Arbeit.

Zu § 101 „Aufsichtsrat“

Im Vergleich mit Aufsichtsräten anderer öffentlicher oder privatwirtschaftlicher Unternehmen sind die Interessen der Beschäftigten im Aufsichtsrat der Universitätsmedizin unterrepräsentiert. Darüber hinaus wird die Arbeit der Vorsitzenden bzw. des Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates als Vertreterin bzw. Vertreter der Personalräte durch die Auferlegung der Verschwiegenheit gegenüber den ihrerseits zur Verschwiegenheit verpflichteten Personalräten zusätzlich erschwert und behindert.

Der DGB und seine Gewerkschaften bitten deswegen um eine Klarstellung, dass die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende des Gesamtpersonalrates der Universitätsmedizin in Wahrnehmung dieses Amtes und nicht als Privatperson an den Sitzungen des Aufsichtsrates teilnehmen. Auf die Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder der Personalräte wird an dieser Stelle explizit hingewiesen. Darüber hinaus wäre die Möglichkeit einer Stellvertretung zu prüfen.

Zu § 107 „Rechtsstellung der Verwaltungsfachhochschule, Verordnungsermächtigung“

Mecklenburg-Vorpommern scheint das einzige Bundesland zu sein, das sämtliche Regelungen über die Zuweisung der Rechtstellung der Verwaltungsfachhochschule lediglich im Verordnungswege trifft. Dies war und ist immer wieder Gegenstand kritischer Diskussionen. Der DGB und seine Gewerkschaften plädieren dafür, die Rechtstellung der Verwaltungsfachhochschule im Rahmen eines Gesetzes und nicht nur durch eine Verordnung zu regeln.

Der bestehende § 107 verstößt zudem gegen die Vorgabe des § 4 Abs. 2 Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern, wonach Rechtsvorschriften die Gleichstellung von Männern und Frauen auch sprachlich zum Ausdruck bringen sollen.

Vorgeschlagen werden folgende Änderungen:

- Abs. 1: streiche „Mitarbeitern“, setze „Beschäftigten“
- Abs. 3: streiche „Studenten“, setze „Studierende“

Bei Verwendung der vorgeschlagenen Begriffe würde auch dem künftigen § 4 Abs. 2 des LHG entsprochen werden.

Zu § 108 „Anerkennung“

Kritisch bewerten der DGB und seine Gewerkschaften, dass die Anforderung an private Hochschulen, dass hauptberuflich Lehrende in vergleichbarem Umfang wie an entsprechenden staatlichen Hochschulen vorhanden sein müssen, wegfallen soll. Zwar kommen im Folgenden neue und detailliertere Ausführungen zur Personalausstattung, aber nicht mehr im Vergleich mit den staatlichen

Stark in Arbeit.

Hochschulen. Dies wäre aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften im Rahmen der Gesetzesbegründung zu erläutern.

In Bezug auf das Promotionsrecht für private Hochschulen fehlt in Absatz 3 das Kriterium des Nachweises der systematischen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Zur Frage der beamtenrechtlichen Beteiligung

Der DGB wurde als Spitzenorganisation der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst zu dem vorliegenden Gesetzesentwurf erst am 12. August 2025 im Rahmen der Verbändebeteiligung um eine Stellungnahme gebeten. Gleichzeitig wurde gegenüber der Öffentlichkeit bekanntgegeben, dass eine 1. Kabinettsbefassung zu dem Gesetzesentwurf stattgefunden hat.

Gemäß der zwischen der Landesregierung und dem DGB bestehenden Beteiligungsvereinbarung sind Entwürfe allgemeiner beamtenrechtlicher Regelungen bereits vor der 1. Kabinettsbefassung den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur beamtenrechtlichen Beteiligung vorzulegen. Der nun vorliegende Gesetzesentwurf enthält entsprechende beamtenrechtliche bzw. dienstrechtliche Regelungen. Eine Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vor der 1. Kabinettsbefassung ist gleichwohl nicht erfolgt. Die gesetzlich vorgesehenen und vereinbarten Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften wurden in diesem Gesetzgebungsverfahren damit nicht hinreichend beachtet. Dies hat der DGB bereits in Textform beanstandet und gerügt.

Der DGB weist darauf hin, dass die bestehende Beteiligungsvereinbarung auf den gesetzlichen Regelungen in § 53 des Beamtenstatusgesetz des Bundes (BeamtStG) und § 92 des Beamtengesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern (LBG M-V) beruht. Diese Beteiligung ist als Ausgleich für die für Beamtinnen und Beamte bisher nicht bestehende Tarifautonomie nach Artikel 9 Abs. 3 GG und das Streikverbot zu sehen. Die Spitzenorganisationen sind daher bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen zu beteiligen, um als Interessenvertretung die Rechte der Beamtinnen und Beamten zu wahren. Die Spitzenorganisationen sollen so auf die inhaltliche Gestaltung der beamtenrechtlichen Regelungen Einfluss nehmen können. Die aktuelle Regierungskoalition in Mecklenburg-Vorpommern hat sich in Nr. 28 ihres Koalitionsvertrages ausdrücklich zu diesen Beteiligungsrechten bekannt.

Stark in Arbeit.

Zur notwendigen Novellierung des Personalvertretungsgesetzes im Bereich der Hochschulen

Die Koalitionspartner in Mecklenburg-Vorpommern haben sich in der Koalitionsvereinbarung 2021-2026 auf eine Novellierung des Personalvertretungsgesetzes verständigt. In den Randziffern 30 und 318 heißt es dazu:

> „(30) Wir wollen das Personalvertretungsgesetz an die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts anpassen. Dabei wollen wir auch die demokratische Teilhabe junger Menschen stärken."
>
> „(318) (…) Gleichzeitig werden die Koalitionspartner die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung für alle Menschen, die mit den Hochschulen in einer Arbeitsbeziehung stehen, ausbauen."

Aus beiden Passagen des Koalitionsvertrages ergibt sich spezifischer Handlungsbedarf für die Hochschulen sowohl hinsichtlich des Ausbaus der Mitbestimmung für alle Menschen, die mit den Hochschulen in einer Arbeitsbeziehung stehen, als auch hinsichtlich der Stärkung demokratischer Teilhabe der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte als junge Menschen.

Inhaltlich bleibt auch die Formulierung aus dem Koalitionsvertrag hinter weitergehenden Forderungen des DGB und seiner Gewerkschaften zurück.

Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften sollte an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen den Lehrbeauftragten, den Promovierenden (Doktorandinnen und Doktoranden) sowie den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften das Wahlrecht zu den wissenschaftlichen Personalräten nach § 76 Abs. 2 PersVG eingeräumt werden. Hierfür wäre eine Anpassung des § 3 Abs. 2 Nr. 3 PersVG und des § 76 Abs. 1 PersVG notwendig. Das aktive und passive Wahlrecht der oben genannten Personenkreise wäre dabei unabhängig von einem dienstrechtlichen Verhältnis zur Hochschule bzw. Forschungseinrichtung zu gewährleisten.

Die Formulierung im Koalitionsvertrag stellt damit schon einen Kompromiss und ein Entgegenkommen dar, ist politisch versprochen und muss nun auch umgesetzt werden.

Als Mindestanforderung wären im Rahmen einer Überarbeitung der personalvertretungsrechtlichen Vorschriften für die Hochschulen die Regelung in § 68 Abs. 3 PersVG zu streichen, nach der bei Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit die Mitbestimmung nur erfolgt, wenn die betroffenen Beschäftigten dies beantragen. Eine entsprechende Regelung im Personalvertretungsrecht anderer Länder ist nicht bekannt. Die Regelungen in § 76 Abs. 1 und Abs. 2 reichen vollkommen aus, die angenommene, mögliche Gefährdung der Freiheit von Forschung und Lehre nach Artikel 5 Abs. 1 Satz 1 GG durch die Mitbestimmung auszuschließen.

Der DGB plädiert zudem dafür, zukünftig nur noch die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, aber nicht mehr pauschal das in § 55 Abs. 2

Stark in Arbeit.

Landeshochschulgesetz genannte Personal vom Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes auszunehmen. Die entsprechende Regelung in § 76 Abs. 1 des bisherigen Gesetzes wäre zu streichen. Damit wäre klargestellt, dass Beschäftigte mit dem akademischen Titeln Privatdozent bzw. Privatdozentin und außerplanmäßige Professorin bzw. außerplanmäßiger Professor entsprechend ihrem Status als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes fallen. Insbesondere der Ausschluss der wissenschaftlichen Hilfskräfte nach § 79 Abs. 4 des Landeshochschulgesetzes vom aktiven und passiven Wahlrecht zu den Personalräten wirkt wenig sachgerecht, wenn diese in befristeten Verträgen mit einer Dauer bis zu zwei Jahren beschäftigt werden. Mit der Anpassung würde – gemäß der Vereinbarung im Koalitionsvertrag – die Arbeitsbeziehung mit der Hochschule im Fokus stehen.

Die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte müssen Beschäftigte im Sinne des Personalvertretungsgesetzes werden und in die volle Zuständigkeit eines Personalrates fallen. Ein entsprechendes Wahlrecht ist vorzusehen. Hierfür sind jedoch mehrere Varianten denkbar. Die Gewerkschaften GEW, ver.di und die TVStud-Initiative haben hierzu im Juli 2025 ihre Anforderungen formuliert.[1]

Offen und zu erörtern wäre, wie eine entsprechende Einbindung der Lehrbeauftragten in die Personalvertretung erfolgen könnte.

Der DGB bittet um die Berücksichtigung seiner Anmerkungen und Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Schwede

Olaf Schwede

[1] Hier veröffentlicht: https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/gew-und-verdi-fordern-volle-betriebliche-mitbestimmung-fuer-studentische-beschaeftigte

Stark in Arbeit.