



*Bildung, Wissenschaft und Forschung*

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

ver.di · Kronshagener Weg 105 · D-24116 Kiel

An den Vorsitzenden des Bildungsausschusses  
des Landtages Schleswig-Holstein, Peer  
Knöfler  
Per mail  
[bildungsausschuss@landtag.ltsh.de](mailto:bildungsausschuss@landtag.ltsh.de)

Landesbezirk Nord

Kronshagener Weg 105  
D-24116 Kiel

Telefon: 0431 660801  
Durchwahl: 106  
Telefax:

### Stellungnahme zu DrS 19/3186

[www.verdi.de](http://www.verdi.de)

Datum  
Ihre Zeichen  
Unsere Zeichen

13. Oktober 2021

Sehr geehrter Herr Knöfler, sehr geehrte Damen und Herren,

die Gelegenheit, zum *Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Hochschulgesetzes sowie des Gesetzes über die Stiftungsuniversität zu Lübeck* Stellung zu nehmen, nutzen wir gerne.

Wir haben in unseren Gremien über den Entwurf diskutiert und waren bereits im Vorfeld über unser Personalrätenetzwerk der Hochschulen mit den Fraktionen des Landtages über angestrebte Veränderungen im Gespräch.

Wir begrüßen die Chance, mit dem Gesetzgebungsverfahren das Hochschulgesetz zeitgemäß weiterzuentwickeln und an der einen oder anderen Stelle nach zu schärfen. Die Regierung hat dies mit sehr großem zeitlichem Vorlauf angekündigt und die davon Betroffenen in begrüßenswerter Form schon im Vorfeld einbezogen. So stellen wir eine Verbesserung in der Berücksichtigung z.B. der Statusgruppe des technisch-administrativen Personals fest.

Einige Passagen erfüllen uns allerdings mit Sorge. Die angestrebte Delegation der Vertretung des Landes im UKSH Aufsichtsrat durch externe Sachverständige mit Stimmrecht widerspricht dem Grundverständnis der Vertretung der gewählten Landesregierung im Aufsichtsrat des Landesbetriebes. Auch die Optionenregelung und die Innovationsklausel betrachten wir skeptisch.

Was mit dem, mit der Gründung der Stiftungsuniversität UzL verbundenen, Stiftungerrichtungsgesetz in weiten Teilen gelungen ist

- TVL für Beschäftigte
- VBL für beschäftigte
- Verbesserungswürdige Teilhabe im HPR

findet sich in der Optionenregelung nicht wieder. Wir fordern ein klares Bekenntnis zu Beschäftigtenrechten und guten Arbeitsbedingungen. Aus unserer Sicht darf eine Stärkung der Hochschulautonomie nicht mit Dienstherrnenfähigkeit verbunden sein.

Technische und organisatorische Innovationen bringen uns voran. So haben unsere Personalrät\*innen in der Pandemie-Zeit nicht nur digitale Werkzeuge für ihre Sitzungen benutzt, sondern auch darüber den Kontakt mit den KollegInnen aufrechterhalten. Innovationen sind für die Menschen da und können demokratische Strukturen positiv ergänzen und unterstützen. Die Innovationsklausel weckt u.E. jedoch Erwartungen, die sie nicht erfüllt: Sie reduziert Innovation auf strukturelle Vereinfachungen und Verschlinkungen im Hinblick auf die demokratische Selbstverwaltung von Hochschulen. Mit einer solchen Änderung würde der Landtag das genaue Gegenteil einer Stärkung von Demokratie bewirken. Insbesondere im Bildungssystem ist demokratische Teilhabe essentiell, um unsere Demokratie und das Parlamentarische System zu fördern. Unterschiedliche Sichten und Erfahrungen sollten unbedingt gleichberechtigt behandelt werden statt – möglicherweise auch unabsichtlich – Hochschulstrukturen so zu verändern, dass Statusgruppen durch strukturelle Änderungen plötzlich kein Gehör mehr finden.

Im Fokus von ver.di stehen die Arbeitsbedingungen des Hochschulpersonals. Für uns zählen dazu alle Beschäftigten einer Hochschule, für die wir einen verbindlichen und nachhaltigen Rahmen für „Gute Beschäftigungsbedingungen“ erwarten. Darunter verstehen wir Arbeitsverhältnisse die auskömmlich und planbar auch jungen Menschen als Wissenschaftler\*innen und studentischen Mitarbeiter\*innen eine Perspektive bieten und damit auch Familiengründung ermöglichen. Der Bologna-Prozess muss sich auch in den Beschäftigungsverhältnissen der Hochschule wiederfinden. Das Berufsbild von Laboringenieuren und LFbAs ist den Gegebenheiten in Forschung Lehre endlich zeitgemäß anzupassen. Diese erforderlichen innovativen Schritte sind überfällig.

Im Folgenden finden Sie die Stellungnahme des ver.di-Landesfachbereiches Bildung, Wissenschaft und Forschung in Nord, die aus der Stellungnahme des ver.di-Personalrätenetzwerkes hervorgegangen ist. Gleichzeitig unterstützen wir die Stellungnahme unserer Dachorganisation des DGB, die allerdings die vielfältigen Interessen aller betroffenen Gewerkschaften widerspiegelt und deshalb von uns durch eine hochschulspezifische Sicht abgerundet wird.

Für eine mündliche Anhörung steht Ihnen Herr Harald Hatje (freigestellter wissenschaftlicher Personalrat am UKSH Campus Lübeck und Sprecher des ver.di Personalrätenetzwerkes der Hochschulen) als Ansprechpartner für fachliche Fragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Eva Schleifenbaum  
Ver.di Landesbezirk Nord  
Leiterin des Fachbereiches Bildung, Wissenschaft und Forschung

## Stellungnahme im Detail:

### Abschnitt 1 Grundlagen

#### §3 Aufgaben aller Hochschulen

- (1) Welche ggf. nicht beabsichtigten Folgen hat die Ergänzung, um MwSt. zu vermeiden? Ist damit womöglich ein Zentralisieren von Diensten (Lehrplattformen, Landes IT, ...) zum Nachteil von Hochschulen möglich?
- (2) Umsetzung in die Praxis, Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen sollte nicht nur unter monetären Gesichtspunkten erfolgen. Sinnvoll wäre es, Zielrichtungen zu formulieren u.a. auch soziale Gesichtspunkte, Unterstützung von NGO s.  
Zielrichtungen in 3 Richtungen, Hochschulen, Wirtschaft, Allgemeinheit unter sozialen Gesichtspunkten,
- (3) Wissens- und Technologietransfer wird heute schon praktiziert. Uns ist unklar, warum es einen solchen Abschnitt braucht und man nicht in einem separaten Artikel Regeln für Startup-Center, Gründer-Campi etc. formuliert. Unserer Ansicht nach gehört die Detailregelung zur Nutzung von universitärer Infrastruktur in Abschnitt 3 Forschung und Wissens- und Technologietransfer. Auch die Ausgestaltung des Transfers, der für die Digitalisierung sinnvoll ist, könnte in diesem Abschnitt ausführlicher den aktuellen Umständen angemessen dargestellt werden.
- (5) Sexualisierte Gewaltprävention gehört unter einen extra Punkt, warum nicht als separater Paragraph?
- (6) Der Verhaltenskodex für gute Arbeitsbedingungen muss verbindlich gestaltet und regelmäßig evaluiert werden.  
Die Bedeutung von Professionalisierung der akademischen Selbstverwaltung sollte spezifiziert werden. Der Interpretationsspielraum ist relativ groß. Anforderungen an Wahlämter bauen Hürden auf, sich an Gremien zu beteiligen und stehen damit unserem Demokratieverständnis entgegen. Die Schulung von Personal, ggf. von Führungskräften können wir unterstützen. Wir schlagen die Ausgestaltung des Abschnittes in einem separaten Paragraphen vor, um dann auch die für die Tätigkeit erforderliche regelmäßige Weiterbildung (neue Methoden, Techniken...) von Laboringenieuren und LfbAs zu beschreiben.
- (7) Digitalisierung ist ein komplexes Unterfangen. Förderung umfasst nicht nur die Finanzierung, sondern auch Planung und Ausgestaltung. Geht dies einher mit dem professionellen zeitgemäßen Einsatz von Technik in der Verwaltung und einer entsprechenden Aus- und Fortbildung von Personal, sollte die Ausgestaltung des Abschnittes in einem separaten Paragraphen erfolgen, in dem auch die Bedeutung der Digitalisierung für Gesellschaft und Hochschule dargelegt wird.

(10) Da die Hochschulen öffentlich finanziert aus- und weiterbilden, neues Wissen generieren und Transfer leisten, ist aus unserer Sicht Transparenz geboten, also auch die Öffentlichkeit zu unterrichten. Eine Streichung dieses Absatzes ist für uns nicht nachvollziehbar.

#### §4 Freiheit von Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Studium

(1) Gibt es an allen Hochschulen Anlaufstellen bzw. Ansprechpartner für gute wissenschaftliche Praxis? Ggf. ist dies der Platz dies verbindlich einzufordern.

### **Abschnitt 2 Aufbau und Organisation der Hochschule**

#### §24 Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten

(1) „... kann nach Maßgabe ...“ abändern zu „soll“, um im Präsidium eine Verbindung zu den anderen Statusgruppen zu schaffen.

#### §27 c Schwerbehindertenvertretung (oder ein neuer Paragraph)

In Ergänzung zur Gleichstellungs- und der Diversitätsbeauftragten ist auch die Schwerbehindertenvertretung zu berücksichtigen, nach unserem Vorschlag in einem eigenen Abschnitt.

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung berät und unterstützt die Hochschule dabei, die Belange schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Menschen zu erfüllen.

Die Organe und Gremien der Hochschule haben die zuständige Schwerbehindertenvertretung bei sie betreffenden Angelegenheiten so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Sie versorgen die zuständige Schwerbehindertenvertretung mit allen Informationen, die sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist fachlich weisungsfrei; zwischen ihr und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten. Sie ist im Rahmen ihrer Zuständigkeit berechtigt, an den Sitzungen aller Organe und Gremien mit Antragsrecht und beratender Stimme teilzunehmen, soweit keine anderen Zuständigkeiten geregelt sind. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

Das Präsidium ist verpflichtet, die zuständige Schwerbehindertenvertretung bei sie betreffenden Angelegenheiten unverzüglich und umfassend zu beteiligen und in die Beratung mit einzubeziehen. Das Präsidium hat der zuständigen Schwerbehindertenvertretung die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Jeweilige Regelungen des SGB IX und anderer einschlägiger Vorschriften bleiben unberührt.

### **Abschnitt 5 Studium, Prüfungen, wissenschaftliche Qualifikation, Weiterbildung**

#### §54a Promotionskolleg Schleswig-Holstein

Um Promotionskollege, Graduiertenschulen zu etablieren ist eine verlässliche Bereitstellung von Mitteln erforderlich. Ein entsprechender Hinweis auf die zukünftige regelhafte Förderung und Ausstattung ist wünschenswert.

### **Abschnitt 6 Hochschulpersonal**

Wir vermissen im Abschnitt Hochschulpersonal die Berufsgruppen Technik und Verwaltung, Labor.

Durch Nicht-Nennung fühlen sich ganze Beschäftigtengruppen herabgesetzt. Auch die besondere Situation der Laboringenieure, die nicht nur in der FH mit Aufgaben in der Lehre betraut sind, wird an keiner Stelle des HSG benannt. Aus unserer Sicht ist eine Definition des Laboringenieurs erforderlich. Gleiches gilt für LFBAs. Während für WiMIs im Rahmen ihrer Qualifizierung Zeit für Weiterbildung und Qualifizierung definiert ist, ist auch für LFBAs und Laboringenieure ein Anteil der Arbeitszeit zu definieren, der sicherstellt, dass für die Arbeit mit Studierenden erforderliche Know-how auf einem aktuellen Stand gehalten werden kann.

#### §61 Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren

- (1) In der Aufzählung fehlt als mögliche Qualifikation eine ggf. einschlägige Berufserfahrung, denke man nur an die Verbindung von Wissenschaft, Forschung und Transfer.

#### Vorschlag

5. Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, können abweichend von Absatz 1 Nummer 1 bis 5 und den Absätzen 2 und 3 an künstlerischen Hochschulen sowie an Fachhochschulen Professorinnen und Professoren eingestellt werden, die hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis sowie pädagogische und didaktische Eignung nachweisen.«

#### §62 Berufung von Professorinnen und Professoren

- (3) Die Aufzählung sollte überdacht werden. Laboringenieure können bei einer Berufungsentscheidung sehr hilfreich sein, gehören jedoch keiner der aufgezählten Berufsgruppen an und sind so in der Aufzählung nicht berücksichtigt.

#### §67 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

- (3) Denkbar wäre unter dem Bereich Lehrkräfte für besondere Aufgaben die Laboringenieure unter einem neuen Absatz 3 und deren Rolle in F&L aufzunehmen.

Vorschlag: (1) bleibt, (2) -> (3), (2) neu

- (2) Lehrkräfte für besondere Aufgaben können, bei deren Eignung, auch die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in der Lehre übernehmen. Sie nehmen insbesondere als Lektoren die ihnen jeweils obliegenden Aufgaben in eigenständiger Lehre in ihren Fächern selbständig wahr; in der Vorlesungszeit ist die persönliche Anwesenheit am Dienstort in der Regel an mindestens drei vollen Tagen pro Woche in der Zeit von Montag bis Freitag erforderlich. Sie beteiligen sich an der Selbstverwaltung, an der Studienberatung und an Aufgaben der Studienreform.

Um auf dem aktuellen technischen und künstlerischen Stand zu bleiben, sollte dieser Beschäftigtengruppe ein gewisser Teil z.B. 1/3 der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Beschäftigung im Rahmen der Arbeitsaufgabe gewährt werden.

#### §68 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter\*innen

- (4) Bei der Novelle des HSG versäumt man gute Beschäftigungsbedingungen für alle wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen zu schaffen. Wir wünschen uns eine Ausweitung/Präzisierung wie z.B.:

Wissenschaftlichen Beschäftigten, denen eine Promotion angeboten wird, muss es ermöglicht werden, diese auch in dem vertraglich zugesicherten Befristungsrahmen erstellen zu können. Mit einem ein- oder zwei-jährigen Vertrag ist so etwas schlichtweg nicht möglich. Sprich, im befristeten Vertrag muss das Qualifizierungsziel genannt und mit einer dafür angemessenen Vertragsdauer hinterlegt sein z.B.

- Projektmanagement 2 Jahre
- Promotion 4 Jahre
- Habilitation 6 Jahre erforderlich dies auch mit einem dafür geeigneten Arbeitsvertrag auszustatten.
- Bzw. Projekt... Wissensaneignung in Bereich x, nicht geeignet zur Promotion Habilitation

#### §69 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

- (1) Die Ausweitung der Einsatzbereiche in Verwaltung und Technik schafft eine Konkurrenzsituation zu Tarifbeschäftigten. Diese ist durch Tarifentlohnung nach TV-L vermeidbar.
- (2) Wissenschaftliche studentische Mitarbeit (Tutorien, Unterstützung in Wissenschaft und Lehre) soll in einem TV-STUD, der sich am TVL orientiert, geregelt werden, welcher auch die für diese Arbeitsverhältnisse erforderliche Flexibilität bez. Arbeitsleistung und-zeit berücksichtigt.

- (3) Mitarbeiter mit auf bis zu 12 Monate beschränkten Arbeitsverhältnissen werden von den Personalräten nicht vertreten. Die dafür im MBG SH vorgesehene besondere Vertretung ist jedoch aufgrund der hohen Fluktuation nicht umsetzbar. Wir schlagen in diesem Zusammenhang eine Zuordnung zu der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten vor.

#### §70 Lehrverpflichtung

- (1) Auch Wimis und LFBA's die ggf. in größerem Umfang in der LVVO lehrverpflichtet werden, sollten die Möglichkeit bekommen, unter Beibehaltung ihrer Bezüge zur Fort- und Weiterbildung analog zu Professor\*innen befreit zu werden.

#### **Abschnitt 9 Klinikum**

##### §83 Aufgaben

- (4) Wie werden Absichtserklärungen verbindlich umgesetzt? Konkret geht es um die Überprüfung, ob es einen Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen gibt und dessen Einhaltung? Mitarbeiter\*innen in der Krankenversorgung werden als Teil der Wertschöpfungskette ggf. berücksichtigt. Für Mitarbeiter\*innen in den dem UKSH angegliederten Forschungsinstituten gibt es nicht einmal ein geregeltes Verfahren und eine Kontrolle durch den Arbeitgeber, ob Arbeitsmittel und Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden.

##### §86 Zusammensetzung und Geschäftsführung des Aufsichtsrats

- (1) Die Delegation der Aufsichtsfunktion auf externe Experten ist fragwürdig. Aus unserer Sicht zieht sich die Landesregierung damit aus der Unternehmerverantwortung zurück. Der Aufsichtsrat wird damit abgewertet. Unsere damit verbundene Frage lautet, wer soll mit welcher Zielrichtung nun das Unternehmen kontrollieren und steuern.
- (9) Die Vergütung wird durch die Gewährträgersammlung festgesetzt. Nach welchen Kriterien werden diese festgesetzt. In welcher Weise ist der Vorgang für die Öffentlichkeit transparent?

##### §91 Personal

- (6) Über den Passus „die Hochschule ist regelmäßig über den Personalbestand zu informieren“ wird der Zusammenhang und das Zusammenspiel von UzL und UKSH angedeutet. Das Innenverhältnis wird dadurch in keiner Weise abgebildet.

Unschön ist, dass UzL-Professoren, die UKSH Institute leiten, disziplinarisch der UzL zugeordnet sind, die wissenschaftlichen Mitarbeiter des UKSH Institutes aber disziplinarisch dem UKSH und dem UzL Professor unterstellt sind. Mittelzuweisungen auch für Personal für diese Institute sind im Zusammenspiel UzL/ UKSH für Mitarbeitervertretungen nicht transparent nachzuvollziehen, was im Zusammenhang mit Vertragsbefristungen/ -verlängerungen im Rahmen der Mitbestimmung schwierig ist.

Das Hochschulgesetz sollte auch das Innenverhältnis UKSH/ UzL deutlicher regeln, bzw. dieses in den Campusdirektionen mit einer klaren Zuweisung von Zuständigkeiten besser abbilden

### **Abschnitt 11 Ergänzende Vorschriften während der Corona-Pandemie**

#### §109 Optionsregelung

- Die Konsequenzen der Dienstherrrenfähigkeit sind komplex und durch vielfältige neu entstehende Problemlagen schwer zu durchschauen. Aus diesem Grund bitten wir den Paragraphen komplett zu streichen.
- Bei Experimenten mit der Hochschulautonomie, sollte ausgehend von der Gründung der Stiftungsuniversität UzL und dem damit verbundenen sehr komplexen Stiftungserrichtungsgesetz ein allgemeiner übergreifender Rahmen für die Beschäftigten festgelegt werden.
- Auszuschließen sind
  1. Ausstieg aus der Stufenvertretung im Wissenschaftsministerium
  2. Ausstieg aus dem TVL
  3. Ausstieg aus der VBL
- Experimente benötigen einen Beginn, eine Evaluation und ein Ende.

#### §110 Innovationsklausel

Die Innovationsklausel ist relativ unkonkret. Die Ziele, die damit verbunden sind, bleiben im Unklaren. Parlamentarier wünschen sich parteiübergreifend die Stärkung der Demokratie. Über den Bereich §18-§25 ermöglicht die Innovationsklausel dem Hochschulsenat in Verbindung mit dem Ministerium elementare Stellschrauben hierzu zu bedienen. Deswegen sollten Grenzen gesetzt werden, um Standards für die Demokratie bezüglich der Selbstverwaltungsorgane zu formulieren. Zu groß ist kann die Versuchung sein, durch Zentralisierung bei der Selbstverwaltung Entscheidungswege zu vereinfachen und damit die demokratische Beteiligung von Statusgruppen zu beschneiden.