

Von: Jörn Wochnowski <Joern@wochnowski.com>
An: "Itsh Sozialausschuss (Sozialausschuss)" <sozialausschuss@landtag.ltsh.de>
CC: Itsh Ausschussbuero <ausschussbuero@landtag.ltsh.de>, Thomas Wagner
<thomas.wagner@landtag.ltsh.de>
Datum: 09.09.2026 10:24 CEST
Betreff: [EXTERN] Re: Schriftliche Anhörung des Sozialausschusses zum Thema "Entwurf
eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in Schleswig-Holstein"

Hochschullehrerbund – Landesverband Schleswig-Holstein e. V.

An die
**Vorsitzende des Sozialausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtags**
Frau Katja Rathje-Hoffmann
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Per E-Mail an: sozialausschuss@landtag.ltsh.de

**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in
Schleswig-Holstein**

Drucksache 20/4529 (neu)

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Damen und Herren,

der Hochschullehrerbund – Landesverband Schleswig-Holstein e. V. (hlb SH) bedankt sich
für die Gelegenheit, zum Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Diskriminierung in
Schleswig-Holstein Stellung zu nehmen.

Aufgrund der Urlaubszeit - bei uns der vorlesungsfreien Zeit - lagen uns erst heute alle
erforderlichen Rückmeldungen für diese Stellungnahme vor.

Wir bitten daher unsere verzögerte Stellungnahme zu entschuldigen.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Stellungnahme und um kurze
Eingangsbestätigung.

Der hlb SH unterstützt das Ziel des Gesetzentwurfs, Diskriminierung wirksam zu
verhindern, Betroffene zu schützen und gleichberechtigte Teilhabe sicherzustellen.

Hochschulen sind zugleich Orte wissenschaftlicher Freiheit, persönlicher Entwicklung,
gesellschaftlicher Vielfalt und kritischer Auseinandersetzung. Sie müssen daher

diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen gewährleisten und zugleich die verfassungsrechtlich geschützte Wissenschaftsfreiheit, die Freiheit von Forschung und Lehre sowie die Hochschulautonomie wahren.

Art. 13 Abs. 1 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein verpflichtet das Land ausdrücklich, Wissenschaft, Forschung und Lehre zu schützen und zu fördern.

Aus Sicht des hlb SH ist deshalb entscheidend, dass der Diskriminierungsschutz und die Wissenschaftsfreiheit nicht als Gegensätze verstanden werden, sondern in einen klaren und rechtssicheren Ausgleich gebracht werden.

Der Gesetzentwurf enthält hierfür bereits wichtige Ansätze. Insbesondere die Begrenzung auf öffentlich-rechtliches Handeln, der Ausschluss von Beschäftigungs- und Dienstverhältnissen sowie die Rechtfertigungsmöglichkeit nach § 6 sind grundsätzlich sachgerecht. Zugleich bedarf es aus Sicht des hlb SH insbesondere für den Hochschulbereich weiterer Klarstellungen.

1. Hochschulen müssen ausdrücklich und systemgerecht berücksichtigt werden

Nach § 2 Abs. 1 gilt das Gesetz für alle öffentlichen Stellen des Landes Schleswig-Holstein. Hochschulen werden im Gesetz zwar nicht ausdrücklich einzeln genannt; aufgrund ihrer Stellung als öffentliche Stellen des Landes fallen sie jedoch grundsätzlich in den Anwendungsbereich des Gesetzes.

Die Gesetzesbegründung bestätigt dies, indem sie das staatliche Bildungswesen ausdrücklich als wesentlichen Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns bezeichnet.

Für Hochschulen ist diese Einordnung von erheblicher Bedeutung. Hochschulen nehmen unterschiedliche Funktionen wahr.

Sie sind insbesondere:

- Körperschaften des öffentlichen Rechts,
- Einrichtungen von Forschung und Lehre,
- Prüfungs- und Zulassungsstellen,
- Trägerinnen eigener Satzungs- und Organisationsautonomie,
- Arbeitgeberinnen und Dienstherren.

Aus dieser Mehrfachstellung ergeben sich unterschiedliche Rechtsbeziehungen und unterschiedliche Rechtsgrundlagen.

Der hlb SH hält es deshalb für sinnvoll, in der Gesetzesbegründung ausdrücklich klarzustellen, welche hochschulischen Tätigkeiten als öffentlich-rechtliches Handeln im Sinne des LADG SH anzusehen sind.

Dies betrifft insbesondere:

- Zulassungsentscheidungen,
- Prüfungsentscheidungen,
- Entscheidungen über Studienangelegenheiten,
- hochschulische Satzungs- und Organisationsentscheidungen,

- Entscheidungen über die Nutzung hochschulischer Einrichtungen,
- sonstige hoheitliche Maßnahmen gegenüber Studierenden und sonstigen Personen.

Zugleich muss eindeutig bleiben, welche Sachverhalte dem Arbeits-, Dienst- und Beschäftigungsrecht unterfallen.

2. Wissenschaftsfreiheit und Hochschulautonomie müssen ausdrücklich geschützt werden

Der hlb SH hält eine ausdrückliche Klarstellung zur Wissenschaftsfreiheit für erforderlich.

Antidiskriminierungsrecht darf nicht dazu führen, dass wissenschaftliche Positionen, Forschungsgegenstände, Forschungsmethoden, Lehrinhalte oder fachliche Bewertungen allein deshalb rechtlich beanstandet werden können, weil sie gesellschaftlich kontrovers sind oder von einzelnen Personen als diskriminierend empfunden werden.

Dies gilt insbesondere für:

- die Auswahl von Forschungsthemen und Forschungsmethoden,
- die Entwicklung und Vertretung wissenschaftlicher Positionen,
- die Veröffentlichung und Diskussion wissenschaftlicher Ergebnisse,
- die Gestaltung von Lehrveranstaltungen,
- wissenschaftliche Bewertungen,
- Prüfungsentscheidungen,
- Berufungs- und Auswahlverfahren,
- die Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Minderheitspositionen.

Der Gesetzentwurf sieht mit § 6 bereits eine allgemeine Rechtfertigungsregelung vor. Danach ist eine Benachteiligung gerechtfertigt, wenn sie einen legitimen Zweck verfolgt und zur Erreichung dieses Zwecks geeignet, erforderlich und angemessen ist.

Für den Hochschulbereich sollte jedoch zusätzlich ausdrücklich klargestellt werden, dass diese Regelung im Lichte der Wissenschaftsfreiheit auszulegen ist.

Der hlb SH regt daher folgende Ergänzung beziehungsweise Klarstellung an:

„Die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie die verfassungsrechtlich gewährleistete Hochschulautonomie bleiben unberührt. Die Anwendung dieses Gesetzes darf nicht zu einer inhaltlichen Steuerung wissenschaftlicher Tätigkeit oder zu einer Einschränkung des freien wissenschaftlichen Diskurses führen.“

Eine solche Regelung würde den Diskriminierungsschutz nicht relativieren. Sie würde vielmehr verdeutlichen, dass bei der Anwendung des Gesetzes zwei verfassungsrechtlich geschützte Anliegen miteinander in Einklang zu bringen sind.

3. Fachliche und wissenschaftliche Entscheidungen dürfen nicht mit Diskriminierung gleichgesetzt werden

Besondere Bedeutung hat dieser Gesichtspunkt bei Prüfungen, Berufungen und wissenschaftlichen Bewertungen.

Hochschulen müssen Entscheidungen treffen können, die für einzelne Personen nachteilig sind. Eine negative Prüfungsentscheidung, die Ablehnung einer wissenschaftlichen Arbeit oder die Nichtberücksichtigung bei einer Auswahl ist für die betroffene Person möglicherweise erheblich belastend. Daraus folgt jedoch nicht ohne Weiteres eine Diskriminierung.

Der hlb SH hält deshalb eine klare Abgrenzung zwischen einer fachlich oder wissenschaftlich umstrittenen Entscheidung und einer Benachteiligung aufgrund eines geschützten Merkmals für erforderlich.

Die bloße subjektive Wahrnehmung einer Benachteiligung darf nicht dazu führen, dass fachliche Entscheidungen nachträglich einer allgemeinen inhaltlichen Kontrolle unterzogen werden.

Dies gilt insbesondere deshalb, weil § 7 die Verantwortlichkeit für Verstöße grundsätzlich der juristischen Person des öffentlichen Rechts zuweist und § 8 Unterlassungs-, Folgenbeseitigungs-, Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche vorsieht.

Der hlb SH bittet deshalb darum, in der Gesetzesbegründung ausdrücklich klarzustellen, dass das LADG SH keine allgemeine fachliche oder wissenschaftliche Überprüfungscompetenz gegenüber Hochschulen begründet.

4. Berufungen und Auswahlentscheidungen: Qualifikation, Eignung und Leistung müssen maßgeblich bleiben

Bei Berufungen und sonstigen Auswahlentscheidungen besteht ein besonderes Spannungsverhältnis zwischen dem legitimen Ziel tatsächlicher Chancengleichheit und dem verfassungsrechtlich verankerten Leistungsprinzip.

Der hlb SH unterstützt Maßnahmen, die strukturelle Benachteiligungen erkennen und abbauen. Solche Maßnahmen dürfen jedoch nicht dazu führen, dass fachliche Eignung und wissenschaftliche Qualifikation gegenüber anderen Kriterien nachrangig werden.

Insbesondere dürfen Antidiskriminierungsmaßnahmen nicht in schematische Auswahlvorgaben oder starre Quoten umschlagen.

Der hlb SH regt daher an, in der Gesetzesbegründung klarzustellen, dass positive Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

- auf einer sachgerechten Tatsachengrundlage beruhen,
- einen legitimen Zweck verfolgen,
- verhältnismäßig ausgestaltet sein müssen,
- die individuelle Qualifikation berücksichtigen und
- die fachliche Eignung und wissenschaftliche Leistung nicht ersetzen dürfen.

5. Die Definitionen der Diskriminierung sind grundsätzlich handhabbar – ihre Anwendung im Hochschulbereich muss aber rechtssicher erfolgen

Der Gesetzentwurf unterscheidet zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, diskriminierender Belästigung, sexueller Belästigung und Anweisungen zur Diskriminierung.

Die Begründung stellt zugleich ausdrücklich darauf ab, dass die Begriffe objektiv auszulegen sind und sich strukturell an den Begrifflichkeiten des AGG orientieren.

Der hlb SH begrüßt diese objektivierende Ausrichtung.

Gerade im Hochschulbereich sollte jedoch sichergestellt werden, dass die Anwendung dieser Begriffe nicht zu einer nachträglichen Bewertung wissenschaftlicher Äußerungen allein aufgrund ihrer Wirkung auf einzelne Personen führt.

Entscheidend muss vielmehr weiterhin sein, ob die gesetzlichen Tatbestandsvoraussetzungen tatsächlich erfüllt sind und ob ein kausaler Zusammenhang zu einem geschützten Merkmal besteht.

Die gesetzliche Begründung sollte daher ausdrücklich verdeutlichen, dass wissenschaftliche Kontroversität, fachliche Kritik oder eine abweichende wissenschaftliche Position für sich genommen keine Diskriminierung darstellen.

6. Rechtfertigungsregelung nach § 6

Der hlb SH bewertet positiv, dass § 6 eine allgemeine Verhältnismäßigkeitsprüfung vorsieht.

Danach muss eine Benachteiligung einen legitimen Zweck verfolgen und geeignet, erforderlich und angemessen sein.

Für Hochschulen ist diese Regelung von besonderer Bedeutung. Sie muss gewährleisten, dass sachlich begründete Differenzierungen weiterhin möglich sind.

Dies betrifft beispielsweise:

- unterschiedliche fachliche Zugangsvoraussetzungen,
- besondere wissenschaftliche Qualifikationsanforderungen,
- fachbezogene Prüfungsanforderungen,
- notwendige Sicherheits- oder Schutzmaßnahmen,
- wissenschaftlich begründete Auswahlentscheidungen.

Der hlb SH regt deshalb an, in der Gesetzesbegründung ausdrücklich auf die Bedeutung fachlicher und wissenschaftlicher Kriterien im Hochschulbereich hinzuweisen.

7. Verhältnis zum Arbeits- und Dienstrecht

Positiv bewertet der hlb SH, dass § 2 Abs. 7 die Anbahnung, Durchführung und Beendigung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse und Beschäftigungsverhältnisse ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herausnimmt.

Die Gesetzesbegründung stellt hierzu klar, dass in diesen Bereichen weiterhin insbesondere die Regelungen des AGG Anwendung finden sollen.

Diese Abgrenzung ist sachgerecht und sollte beibehalten werden.

Gleichzeitig sollte für Hochschulen in der Gesetzesbegründung möglichst eindeutig dargestellt werden, wie mit Sachverhalten umzugehen ist, die unterschiedliche Rechtsbeziehungen berühren.

Dies betrifft beispielsweise Situationen, in denen eine Entscheidung zugleich

- die Rechtsstellung einer Person als Beschäftigte oder Beschäftigter und
- deren Rechtsstellung innerhalb der Hochschule

berührt.

Der hlb SH empfiehlt deshalb eine möglichst klare Abgrenzung zwischen dem LADG SH, dem AGG und dem Hochschulrecht.

8. Beweismaßregel des § 9

Der hlb SH erkennt an, dass § 9 ausdrücklich keine klassische Beweislastumkehr gegenüber der handelnden Amtsperson vorsieht.

Die Vorschrift bestimmt vielmehr, dass in Rechtsstreitigkeiten vor den ordentlichen Gerichten wegen Ansprüchen nach § 8 zum Nachweis des Zusammenhangs zwischen Benachteiligung und Diskriminierungsmerkmal der Beweis von Tatsachen genügt, die diesen Zusammenhang überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. In diesem Fall obliegt es der anderen Partei, diesen Nachweis zu erschüttern.

Diese Regelung kann den Rechtsschutz Betroffener erleichtern.

Für Hochschulen besteht allerdings das Risiko, dass fachlich komplexe Auswahl-, Prüfungs- oder Bewertungsentscheidungen nachträglich unter einem Diskriminierungsvorwurf beurteilt werden.

Der hlb SH bittet daher um eine Klarstellung in der Gesetzesbegründung, dass die Beweismaßregel nicht zu einer allgemeinen inhaltlichen Überprüfung wissenschaftlicher Entscheidungen führt.

Insbesondere darf nicht allein aus dem Umstand, dass eine Entscheidung für eine Person nachteilig ist, auf einen hinreichenden Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal geschlossen werden.

9. Verantwortlichkeit der Hochschule und Schutz der handelnden Personen

§ 7 ordnet die Verantwortlichkeit grundsätzlich der juristischen Person des öffentlichen Rechts zu, der das Handeln zugerechnet wird. § 10 schließt bei Ansprüchen nach § 8 einen Rückgriff gegen die handelnde Amtsperson aus.

Der hlb SH begrüßt den damit verbundenen Schutz der einzelnen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer grundsätzlich.

Gleichzeitig sollte in der Gesetzesbegründung klargestellt werden, dass Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht persönlich einem unüberschaubaren Haftungs- oder Verfahrensrisiko ausgesetzt werden.

Dies ist insbesondere bei Prüfungen, Auswahlverfahren und wissenschaftlichen Entscheidungen von Bedeutung, bei denen Professorinnen und Professoren aufgrund ihrer fachlichen Verantwortung eigenständige Entscheidungen treffen müssen.

10. Antidiskriminierungsverbände und Beanstandungsrecht

Mit §§ 11 und 12 eröffnet der Gesetzentwurf Antidiskriminierungsverbänden Unterstützungs- und Beanstandungsmöglichkeiten. Unterstützungsberechtigte Verbände können Rechtsangelegenheiten Betroffener im Rahmen ihres Satzungszwecks übernehmen und Verstöße gegenüber der verantwortlichen öffentlichen Stelle beanstanden.

Der hlb SH erkennt die Bedeutung niedrigschwelliger Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene an.

Gleichzeitig sollte sichergestellt werden, dass hochschulische Entscheidungsverfahren nicht durch parallele Beanstandungsverfahren unnötig verkompliziert oder verzögert werden.

Insbesondere sollten

- Zuständigkeiten klar geregelt,
- Verfahrensfristen angemessen bestimmt,
- datenschutzrechtliche Anforderungen eingehalten und
- die Rechte aller am Ausgangsverfahren Beteiligten gewahrt

werden.

Das Beanstandungsverfahren sollte nicht zu einer faktischen Vorverlagerung einer gerichtlichen Sachentscheidung führen.

11. Interne Beschwerde- und Beratungsstrukturen

Hochschulen verfügen bereits über zahlreiche Beratungs- und Beschwerdestrukturen, darunter Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Studierende mit Behinderungen, Personalvertretungen und weitere Beratungsangebote.

Der hlb SH bittet darum, diese vorhandenen Strukturen bei der Umsetzung des Gesetzes ausdrücklich zu berücksichtigen.

Neue gesetzliche Anforderungen sollten nicht zu einer Vielzahl paralleler Zuständigkeiten führen.

Erforderlich sind vielmehr:

- klare Zuständigkeitsregelungen,
- Vertraulichkeit,

- Datenschutz,
- faire Verfahrensrechte,
- angemessene Fristen,
- transparente Verfahrensabläufe und
- eine klare Trennung zwischen Beratung, Sachverhaltsaufklärung und verbindlicher Entscheidung.

12. § 13 – Kultur der Wertschätzung von Vielfalt

§ 13 macht die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung zu durchgängigen Leitprinzipien des Handelns öffentlicher Stellen. Zudem sollen Aufbau- und Ablauforganisation sowie Geschäftsprozesse auf Diversitätssensibilität und strukturelle Diskriminierungsrisiken untersucht werden.

Der hlb SH unterstützt das Ziel, strukturelle Diskriminierungsrisiken zu erkennen.

Für Hochschulen muss jedoch ausdrücklich klargestellt werden, dass solche Organisations- und Prüfprozesse nicht zu einer inhaltlichen Steuerung von Forschung und Lehre führen dürfen.

Eine „Kultur der Wertschätzung von Vielfalt“ muss an Hochschulen gerade auch den offenen wissenschaftlichen Diskurs schützen.

Sie darf daher nicht so verstanden werden, dass bestimmte wissenschaftliche Positionen vorgegeben oder kontroverse wissenschaftliche Auffassungen aufgrund ihrer möglichen Wirkung ausgeschlossen werden.

Der hlb SH empfiehlt daher, § 13 oder zumindest dessen Begründung um einen ausdrücklichen Hinweis auf Wissenschafts-, Forschungs- und Lehrfreiheit zu ergänzen.

13. Dokumentations- und Organisationspflichten müssen verhältnismäßig bleiben

Neue Prüfungs-, Dokumentations-, Schulungs- oder Organisationsanforderungen können für Hochschulen erhebliche zusätzliche Verwaltungsaufwände verursachen.

Der hlb SH bittet daher darum, bei der Umsetzung des Gesetzes den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit besonders zu beachten.

Insbesondere sollten keine parallelen Dokumentations- und Berichtspflichten entstehen, wenn entsprechende Verfahren bereits aufgrund des Hochschul-, Gleichstellungs-, Behinderten- oder Arbeitsrechts bestehen.

Neue Pflichten sollten auf das tatsächlich Erforderliche beschränkt werden.

14. Evaluation nach § 15

Der hlb SH begrüßt grundsätzlich, dass § 15 eine Evaluation der Auswirkungen des Gesetzes vorsieht und dabei die Wissenschaft, die Antidiskriminierungsstelle des Landes und anerkannte Antidiskriminierungsverbände einbezogen werden sollen.

Aus Sicht des hlb SH sollte die Evaluation ausdrücklich auch die Auswirkungen des Gesetzes auf die Hochschulen umfassen.

Zu untersuchen wären insbesondere:

- die Zahl und Art der Verfahren,
- die Auswirkungen auf Prüfungs- und Auswahlverfahren,
- die Auswirkungen auf Berufungsverfahren,
- die Belastung der Hochschulverwaltungen,
- die Auswirkungen auf Forschung und Lehre,
- mögliche Wechselwirkungen mit dem AGG und dem Hochschulrecht,
- die tatsächlichen finanziellen und personellen Folgen.

Der hlb SH regt an, die Hochschulen und ihre Interessenvertretungen an dieser Evaluation ausdrücklich zu beteiligen.

15. Finanzielle und personelle Folgen

Neue gesetzliche Aufgaben für Hochschulen müssen mit ausreichenden personellen und finanziellen Ressourcen verbunden werden.

Dies betrifft insbesondere:

- Beratung und Beschwerdebearbeitung,
- Schulungen und Präventionsmaßnahmen,
- Dokumentation,
- Datenschutz und Aktenführung,
- Anpassung bestehender Verfahren,
- gegebenenfalls notwendige Änderungen von Satzungen und Dienstvereinbarungen.

Eine Übertragung zusätzlicher Aufgaben ohne angemessenen Ausgleich würde die Hochschulen zusätzlich administrativ belasten und könnte letztlich zulasten von Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung gehen.

16. Zusammenfassende Bewertung und Änderungsvorschläge

Der hlb SH unterstützt das Ziel eines wirksamen und verfassungsgemäßen Schutzes vor Diskriminierung.

Für den Hochschulbereich hält der hlb SH jedoch folgende Klarstellungen und Ergänzungen für erforderlich:

- 1. Ausdrückliche Sicherung der Wissenschafts-, Forschungs- und Lehrfreiheit sowie der Hochschulautonomie.**

2. **Klarstellung des Anwendungsbereichs des Gesetzes für Hochschulen und ihrer öffentlich-rechtlichen Tätigkeiten.**
3. **Eindeutige Abgrenzung des LADG SH vom AGG sowie vom Hochschul-, Arbeits- und Dienstrecht.**
4. **Klarstellung, dass fachliche, wissenschaftliche und prüfungsbezogene Entscheidungen nicht allein aufgrund ihrer nachteiligen Wirkung als Diskriminierung qualifiziert werden können.**
5. **Sicherstellung, dass wissenschaftliche Qualifikation, Eignung und fachliche Leistung bei Berufungs-, Auswahl- und Prüfungsentscheidungen maßgeblich bleiben.**
6. **Verhältnismäßige und rechtssichere Anwendung der Beweismaßregel des § 9.**
7. **Klare und praktikable Regelung des Verhältnisses zwischen hochschulinternen Beschwerdestrukturen und externen Antidiskriminierungsverfahren.**
8. **Wahrung der Rechte aller Beteiligten und Schutz vor einer Vorverurteilung im Beschwerdeverfahren, daher vollumfängliche Gewährleistung eines Verfahren nach rechtsstaatlichen Standards.**
9. **Vermeidung unnötiger zusätzlicher Dokumentations-, Organisations- und Berichtspflichten.**
10. **Ausdrückliche Einbeziehung der Hochschulen in die Evaluation nach § 15.**
11. **Sicherstellung einer angemessenen personellen und finanziellen Ausstattung für die Umsetzung des Gesetzes.**

Schlussbemerkung

Der hlb SH unterstützt einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz kann hierzu einen wichtigen Beitrag leisten und bestehende Schutzlücken im öffentlich-rechtlichen Handeln schließen.

Gerade im Hochschulbereich muss dieser Schutz jedoch mit der verfassungsrechtlich garantierten Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre in Einklang gebracht werden.

Hochschulen müssen diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen gewährleisten. Zugleich müssen sie wissenschaftliche Kontroversen ermöglichen, fachliche Entscheidungen treffen und unterschiedliche wissenschaftliche Positionen offen diskutieren können.

Der hlb SH bittet den Sozialausschuss daher, die besonderen Anforderungen des Hochschulbereichs bei der weiteren Beratung des Gesetzentwurfs zu berücksichtigen und insbesondere eine ausdrückliche Sicherung der Wissenschafts-, Forschungs- und Lehrfreiheit sowie eine rechtssichere Abgrenzung zu fachlichen und wissenschaftlichen Entscheidungen vorzusehen.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Jörn Wochnowski

Vorsitzender für den Hochschullehrerbund – Landesverband Schleswig-Holstein e. V.