

Hauptpersonalrat-Wissenschaft beim Ministerium für Allgemeine
und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur,
Postfach 7124 | 24171 Kiel

Hauptpersonalrat-Wissenschaft

Bildungsausschuss des Schleswig-
Holsteinischen Landtags
Herrn Habersaat
E-Mail: bildungsausschuss@landtag.ltsh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7295

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom: 15.09.2026
Mein Zeichen: /
Meine Nachricht vom: /
Bert Schinkel-Momsen
hpr-w@bimi.landsh.de
Telefon: 0431 988-5843
Telefax: 0431 988-613-5843/

25.09.2026

Stellungnahme des Hauptpersonalrats Wissenschaft (HPR-W) zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein (Hochschulgesetznovelle 2026)

Sehr geehrter Herr Habersaat, sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit im Anhörungsverfahren zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher und anderer Vorschriften Stellung nehmen zu können.

Vom Hauptpersonalrat-Wissenschaft (HPR-W) wird hierzu wie folgt Stellung genommen, verbunden mit der Hoffnung, dass uns dies trotz der Verwunderung über die Kurzfristigkeit des Verfahrens bei der Bedeutung der Regelungen für die Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein, angemessen gelungen ist.

Die vorgelegten Änderungen stellen nach Auffassung des HPR-W einen erneut erheblichen und für die Binnenstruktur der Entscheidungsfindung einschneidende Umgestaltung dar. Es sei erlaubt, ein Zitat aus der Diskussion einzubringen, um die Stimmungslage anzudeuten: *„Krasser Abbau von Grundpfeilern der Demokratie: Erweiterter Senat / Senat und Beteiligungsrechte nach MBG werden konsequent zurückgefahren.“*

Nun mag es als die Rolle eines Hauptpersonalrats-Wissenschaft (HPR-W) verstanden werden können, die angedachten Einschnitte beim „Mitredenkönnen von Interessenvertretungen“ anzuprangern. Ein subjektiv empfundenen Anprangern resultiert jedoch im Regelfall auf Erkenntnissen und Erfahrungen aus der Tätigkeit als bzw. in einer Interessenvertretung.

Die Einrichtung einer landesweiten Arbeitsgemeinschaft (als Austauschformat) von und für Personalräte an Hochschulen, und zwar unabhängig vom HPR-W als gewählte Stufenvertretung wird angeregt. Diese Form eines Austauschformats ist nach bisherigem und mit Erweiterungen auch im anstehenden HSG bereits für verschiedene Gruppen verankert, so etwa landesweit für die Gleichstellungsbeauftragte, Landes-Hochschul-Konferenz, die Kanzlerinnen und Kanzler, sowie Personalverantwortliche.

Im Abschnitt 6 „Hochschulpersonal“ wird weiterhin die Personalgruppe aus Technik und Verwaltung nicht erwähnt. Dies wird angeregt – anderenfalls wäre die Anpassung der Überschrift notwendig, da nicht das gesamte Personal beschrieben wird.

Neben diesen vorgelagerten Aspekten geben wir folgende Anmerkungen zur vorgelegten Fassung der HSG-Novelle:

I. Ausgangslage und Leitlinien des HPR-W

Der Hauptpersonalrat Wissenschaft vertritt als Stufenvertretung gemäß MBG SH die Interessen der Beschäftigten an allen öffentlichen Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein. Er blickt damit auf sehr unterschiedliche institutionelle Kontexte, aber eine gemeinsame Grundfrage:

Wie sichern wir gute, demokratisch legitimierte Hochschulen, in denen Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG), Berufsfreiheit (Art. 12 GG), Mitbestimmung der Beschäftigten (MBG Schl.-H.), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) in einem tragfähigen Gleichgewicht stehen und aus Sicht der Beschäftigten mit guten Beschäftigungsbedingungen bewertet werden?

Für unsere Bewertung des Gesetzentwurfs können wir folgende Leitlinien zugrunde legen:

- Hochschulautonomie darf nicht in Leitungsautonomie umschlagen. Autonomie ist ein Recht der Hochschule als Ganze – nicht ein Sonderrecht des Präsidiums.
- Mitbestimmung, Transparenz und Beschäftigtenrechte sind konstitutive Elemente der Hochschulverfassung, keine verzichtbaren „Optionen“.
- Ein paritätisch besetztes Gremium, wie der Erweiterte Senat, ist aus unserer Sicht ein unverzichtbares institutionelles Gegengewicht zur verstärkten Leitungsorientierung.
- Eine Steuerung über Leistungs- und Vergütungsinstrumente muss transparent, mitbestimmungsgebunden und rechtsstaatlich ausgestaltet sein.
- Der Hochschulrat ist ein Aufsichts- und Beratungsgremium, aber kein Organ der akademischen Selbstverwaltung; seine Rolle muss klar begrenzt sein – gerade dort, wo er in Personal- und Vergütungsfragen eingreift.
- Die Landesregierung muss handlungsfähig bleiben, um Fehlentwicklungen zu korrigieren und die Gesamtverantwortung für das Hochschulsystem wahrzunehmen – Autonomie entbindet das Land nicht aus seiner Gewährleistungsverantwortung.
- Mitbestimmung ist zu stärken, nicht zu relativieren, auch und gerade in einem Autonomie-Diskurs.

II. Erhalt des Erweiterten Senats (§ 20 HSG – vorgesehene Streichung)

1. Ausgangspunkt

Der Gesetzentwurf sieht die Streichung des § 20 HSG („Erweiterter Senat“) vor. Die Synopse zeigt, dass die bisher beim Erweiterten Senat angesiedelten Kompetenzen nur teilweise auf den Senat (§ 21 HSG-E) übergehen.

Damit entfällt das einzige Gremium, in dem alle Mitgliedergruppen paritätisch und auf Augenhöhe über Grundsatzfragen der Hochschulentwicklung beraten und entschieden haben.

2. Verfassungsrechtlicher Rahmen und Funktionslogik

Wir erkennen die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Professorenmehrheit in Fragen der unmittelbaren Ausgestaltung von Forschung und Lehre (insb. BVerfGE 136, 338 und 1 BvR 1141/19 – Thüringer Hochschulgesetz) ausdrücklich an.

Daraus folgt:

Der Senat muss in Angelegenheiten, die die „Kernmaterie“ von Forschung und Lehre betreffen (Studien- und Prüfungsordnungen, Einrichtung von Studiengängen, wissenschaftsethische Grundsätze), eine professorale Mehrheit haben. Es geht darum, strukturelle Gefahren für die Freiheit von Lehre und Forschung zu vermeiden.

Diese Vorgabe zwingt aber nicht zur Abschaffung paritätischer Gremien in anderen Aufgabenbereichen, wie Organisations- und Strukturentscheidungen, Personalentwicklung und Befristungspolitik, Ressourcenverteilungs- und Evaluationsgrundsätze, Fragen des Gesundheitsschutzes, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Diversität, hochschulinterne Governance-Strukturen

Alle diese sind verfassungsrechtlich nicht an eine Professorenmehrheit gebunden. Hier ist paritätische Beteiligung sogar besonders sinnvoll, weil sich diese Fragen nicht ohne die Perspektiven aller Beschäftigtengruppen sachgerecht bearbeiten lassen. „Je mehr, je grundlegender und je substantieller wissenschaftsrelevante personelle und sachliche Entscheidungsbefugnisse dem Vertretungsorgan der akademischen Selbstverwaltung entzogen und einem Leitungsorgan zugewiesen werden, desto stärker muss die Mitwirkung des Vertretungsorgans an der Bestellung und Abberufung und an den Entscheidungen des Leitungsorgans ausgestaltet sein.“ (BVerfGE 136, 338)

3. Bewertung

Aus Sicht des HPR-W ist die ersatzlose Streichung des Erweiterten Senats:

- demokratietheoretisch bedenklich,
- hochschulpolitisch kurzfristig (es fehlt das institutionelle Gegengewicht zur Leitungszentrierung),
- und mit dem Selbstverwaltungsauftrag der Hochschulen durch gewählte Vertretungen (vgl. Art. 20 Abs. 2 GG i.V.m. Hochschulrahmenrecht und Landesverfassung) nur schwer vereinbar.

4. Forderung und Formulierungsvorschlag

Wir fordern die Beibehaltung eines aus den Mitgliedergruppen paritätisch besetzten Gremiums mit klar definierter Zuständigkeit. Ein dahingehender Formulierungsvorschlag:

§ 20 Paritätisch Besetzter Senat (PB-Senat)

(1) An jeder Hochschule wird ein aus den Mitgliedergruppen paritätisch besetzter Senat (PB-Senat) gebildet. Das Nähere regelt die Grundordnung.

(2) Der PB-Senat beschließt insbesondere

- 1. die Grundordnung und ihre Änderungen,*
- 2. den Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule,*
- 3. Grundsätze der Organisation der Hochschule, ihrer Gliederung und ihrer Verwaltung,*
- 4. Grundsätze der Personalentwicklung, insbesondere Leitlinien zur Befristungspraxis und zur Beschäftigungsstruktur,*
- 5. Grundsätze zum Gesundheitsschutz, zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie zur Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung,*
- 6. Grundsätze eines hochschulweiten Verhaltenskodexes, insbesondere zum Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch,*
- 7. Grundsätze zur hochschulinternen Mittel- und Ressourcenverteilung,*
- 8. Grundsätze der Evaluation von Studium, Lehre, Forschung sowie der Arbeits- und Studienbedingungen,*
- 9. Stellungnahmen zu Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land, soweit sie nicht die unmittelbare Ausgestaltung von Forschung und Lehre betreffen.*

(3) Der PB-Senat wählt die Präsidentin oder den Präsidenten, die Kanzlerin oder den Kanzler sowie die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten.

(4) Entscheidungen nach den Absätzen 2 und 3 dürfen die dem Forschungs- und Lehre-Senat (FuLS) zur Wahrnehmung der Angelegenheiten von Forschung und Lehre vorbehaltenen Zuständigkeiten nicht einschränken.

(5) Die Hochschulleitung ist an die Beschlüsse des PB-Senat gebunden, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

(6) Die Grundordnung darf die dem Erweiterten Senat nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben nicht einschränken oder auf andere Organe übertragen.

Forschungs-und Lehre-Senat (§ 21 HSG-E) – Kernorgan der akademischen Selbstverwaltung

Der Forschungs- und Lehre-Senat (FuL-Senat) bleibt das zentrale Organ für Angelegenheiten von Forschung und Lehre. Aus HPR-W-Sicht ist wichtig:

- *die professorale Mehrheit wird verfassungsrechtlich korrekt abgesichert,*
- *deshalb müssen Struktur- und Grundentscheidungen der Zustimmung des Forschungs- und Lehr-Senats unterliegen,*
- *bei ‚Mischmaterien‘ muss die Kompetenzabgrenzung zum PB-Senat im Gesetz klar markiert werden (vgl. obigen Vorschlag zu § 21 Abs. 4).*
- *eine grundsätzliche Reduzierung des Stimmanteils der Mitgliedergruppe 4 (Technik und Verwaltung) lehnen wir unter Berücksichtigung der aufgezeigten Alternative in der Begründung des Urteils des BVerfG ab.*

Zur Abbildung (auch zu entsprechenden TOPs innerhalb einer Sitzung des tagenden PB-Senats) der zu berücksichtigenden Eigenschaften des Forschungs- und Lehre-Senats wird der oben begonnene Formulierungsvorschlag sodann weitergeführt und ergänzt mit:

(7) bei Angelegenheiten, die überwiegend Forschung und Lehre betreffen, erhöht sich die Anzahl der Mitgliedergruppe der Professorinnen und Professoren soweit, dass diese eine knappe Mehrheit dieser Mitgliedergruppe im dann Forschungs- und Lehre-Senat innehat.

*(8) Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedergruppen nach **§13 Absatz 1 Nummer 2 bis 4 erhalten jeweils die gleiche Anzahl von Sitzen**. In Angelegenheiten der Lehre und Forschung haben die einem Gremium angehörenden Mitglieder der Gruppe der Mitarbeite-rinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung Stimmrecht, soweit sie entsprechende Funktionen in der Hochschule wahrnehmen und über besondere Erfahrungen im jeweiligen Bereich verfügen. Über das Vorliegen der Voraussetzungen entscheidet, die oder der Vorsitzende des Gremiums zu Beginn der Amtszeit des Gremienmitgliedes und in Zweifelsfällen das Präsidium.*

Berücksichtigung bei/für die Kovente: Diese Formulierung in (8) soll auch für §29 (3) die Konvente angewendet werden.

Mit Blick auf die vorgelegte geplante **Anpassung in §20 (3)**, soll stattdessen sogar keinerlei rechtlich einheitliche Zusammensetzung von Senat und Konvent(en) vorgesehen sein. Dass dies stattdessen vollständig in die Regelungshoheit der jeweiligen Hochschulen in deren Verfassung übergeben werden soll, muss mit Unverständnis über fehlende „Leitplanken“ zur Größe und grundsätzliche paritätische Zusammensetzung der Wahlgruppen 2-4 (Studierende, Wissenschaftlicher Dienst, Technik und Verwaltung) angemerkt und somit konsequent abgelehnt werden. Eine solch „ungewisse“ Zusammensetzung muss auch für und in den aus dem Senat gewählten Ausschüsse abgelehnt werden.

Mit Blick auf **§7 Verfassung** wird als neuer Satz „Die Verfassung kann vorsehen, dass Änderungen einer qualifizierten Mehrheit bedürfen“ dahingehend ein Interpretationsspielraum eröffnet, dass eine qualifizierte Mehrheit ausreichen kann, die Verfassung zu ändern. Die erstmalige Festlegung auf die Möglichkeit für bestimmte Themenfelder bzw. Bereiche eine qualifizierte Mehrheit zu fordern, führt

damit automatisch ein, dass der Regelfall eine einfache Mehrheit für Änderungen der Verfassung ist. Das ist so nicht akzeptabel. Wir sprechen daher die dringende Empfehlung zur Konkretisierung vor: „Änderungen der Verfassung bedürfen einer qualifizierten Mehrheit“.

Mit Blick auf Gremien, wie insbesondere dem Senat, bedarf es einer grundlegenden Klarstellung, dass immer ein Rede-/ Antrags-/ Informationsrecht für alle Mitglieder, unabhängig von zugestandenem Stimmrecht, vorliegt. Es erschiene daher befremdlich, sollte eine derartige Einschränkung aus einem Gesetzestext herauslesbar sein

Der HPR-W kann anhand der aus Hochschulen geschilderten Realitäten nach Wahlen zum Senat bzw. Konventen, bei denen anfangs bzw. im Verlauf der Wahlperiode, in einzelnen Statusgruppen nicht (mehr) genug gewählte Personen vorhanden waren, um alle Sitze der einzelnen Statusgruppe zu besetzen, die nunmehr in **§14 Rechte und Pflichten der Mitglieder** dazu eingeflossenen Verdeutlichungen sehr gut nachvollziehen und begrüßt diese auch explizit.

Zum **neuen §17 (5) Wahlen** in dem mit Blick auf Gremien und deren Zusammensetzung vorgesehen ist, dass Mitglieder der Gruppe Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer des Senats bei „leerer“ Kandidatenliste aus der Gruppe der ProfessorInnen nach aktueller Entwurfsfassung dann aus dem Präsidium bestellt werden. Mit Blick darauf, dass der Senat (eigentlich) als Überwachungsorgan der Geschäftsführung des Präsidiums eingerichtet ist, kann dieses Konstrukt der Bestellung durch das Präsidium nur abgelehnt werden. Sofern nicht eine ausreichende Anzahl von im Bedarfsfall nachrückenden Wahlkandidaten bei der Wahl gefunden werden konnte, wären stattdessen Szenarien für eine Neu- bzw. Nachwahl festzulegen.

Regelungen für besondere Situationen finden sich im neuen **§111 (2) Übergangsvorschriften**. Dazu bedarf es nach Ansicht des HPR-W der Klarstellung, dass gewählte Gremien bis zur nächsten regulären Konstituierung des Senats fortbestehen; so darf es keine faktische Auflösung durch abweichende Wahlperioden bei verschiedenen Wahlgruppen (1,3,4: alle 2 Jahre; 2: jedes Jahr) geben. Auf den der Zusatz in §111 kann obsolet bleiben, wenn auf die Streichung des Erweiterten Senats verzichtet wird. Die Anregung dafür ist bereits zum Ausdruck gebracht.

III. Präsidium, Hochschulrat, Senat – Machtbalance und Mitbestimmung

1. Hochschulrat – Rolle und Grenzen

Die Novelle erweitert die Rolle des in §19 definierten Hochschulrats (u.a. Stellungnahmen zu Studiengängen, Mitwirkung bei Abwahl von Präsidium, Verhandlung der Präsidiumsvergütung; und zusätzlich in §23 „Das vorsitzende Mitglied des Hochschulrates führt die Verhandlung über die Vergütung.“) - eine professorale Mehrheit wird nicht thematisiert; es darf somit angenommen werden, dass im Hochschulrat keine wissenschaftsrelevanten Entscheidungen getroffen werden.

Aus Sicht des HPR-W ist wichtig:

- Der Hochschulrat ist kein Organ der akademischen Selbstverwaltung,

- seine Zusammensetzung ist i.d.R. nicht repräsentativ für die internen Statusgruppen,
- er sollte daher in seiner Steuerungsfunktion klar auf Aufsicht und Beratung begrenzt werden.

Besonders kritisch sehen wir die vorgesehene Rolle bei der Vergütung des Präsidiums:

Wenn der Hochschulrat Gehalt und Leistungsbezüge verhandelt, entsteht ein Abhängigkeitsverhältnis, das einer kritischen Zusammenarbeit mit Präsidium und Selbstverwaltungsgremien nicht zuträglich ist.

Die geplante Einführung in §19 Hochschulrat, (1) Nr.11 *„Stellungnahme vor Abwahl von Präsidentinnen und Präsidenten gemäß § 23 Absatz 8 und Kanzlerinnen und Kanzlern gemäß § 25 Absatz 5 sowie zur Bestellung und Entlassung von Beauftragten gemäß § 26 Absatz 4.“* liefert hinsichtlich der in der Realität anzuwendenden Ladungsfristen und Häufigkeiten von Sitzungen des Hochschulrats gewisse Zweifel, ob die hier vorgesehene Stellungnahme innerhalb der Ladungsfrist zum Senat als Abwahlgremium fristgerecht erfolgen kann. Ein Warten auf Stellungnahme könnte somit die Möglichkeit zum Eintritt in eine Beschlussfassung dazu in einer Senatssitzung zeitlich unbestimmt nach hinten schieben. Die Einführung dieser neuen Aufgabe wird aus Sicht des HPR-W als obsolet und zu streichen angesehen.

Forderung (aus HPR-W-Sicht):

- klare Begrenzung seiner Entscheidungskompetenzen,
- Transparenz und Beteiligung (Senat/Personalräte) bei leistungsbezogenen Vergütungsmodellen.
- Die neu im §23(6) letzter Satz HSG-E vorgesehene Ergänzung *„Das vorsitzende Mitglied des Hochschulrates führt die Verhandlung über die Vergütung mit der ausgewählten Person vor dem erstmaligen Amtsantritt in Abstimmung mit dem Ministerium“* ist wieder zu streichen.

Formulierungsvorschlag - in § 19 HSG-E werden folgende Ergänzungen angeregt:

§ 19 Hochschulrat

(3) Unter den Mitgliedern sollen Persönlichkeiten mit Erfahrungen in der Arbeitnehmervertretung oder im Arbeitsrecht vertreten sein.

(4) Bei Entscheidungen des Hochschulrats, die die Beschäftigten unmittelbar betreffen, ist vor der Beschlussfassung die Stellungnahme der Personalräte einzuholen.

IV. Berufungen und außerfachliche Kompetenzen

Der Entwurf betont die Bedeutung von Qualifikationsphasen und Tenure-Track-Modellen, bleibt aber bei der Frage zurückhaltend, welche Anforderungen an die leitungs- und führungsbezogenen Kompetenzen von Berufenen gestellt werden.

Aus Sicht des HPR-W:

- Führung in Hochschulen ist eine zentrale Aufgabe – in Instituten, Kliniken, Fachbereichen, Kunst- und Musikhochschulen,
- wissenschaftliche Exzellenz ist keine Garantie für Führungsfähigkeit,
- viele Führungsprobleme (u.a. Mobbing, Machtmissbrauch, schlechte Kommunikation) resultieren letztlich in schlechten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass junge Nachwuchsprofessor*innen häufig sehr offen sind für Weiterbildung. Jedoch die bloße Existenz von Kursen der wissenschaftlichen Weiterbildung reicht nicht, es braucht verbindliche Elemente:

- Berücksichtigung von außerfachlichen Kompetenzen (u.a. Teamführung, Diversitätskompetenz, Konfliktlösung) in Berufungsverfahren,
- Teilnahme an Führungsqualifizierungen als Bestandteil der Dienstpflicht,
- Mitwirkung der Personalräte bei der Ausgestaltung solcher Programme.

Der Entwurf sollte daher – zumindest rahmend – klarstellen, dass bei Berufungen nicht nur die fachwissenschaftliche Qualifikation, sondern auch Führungskompetenzen und Bereitschaft zur Personalverantwortung eine Rolle spielen. Hier könnte eine entsprechende Ergänzung im HSG-E verankert werden.

V. §109 Optionsregelung: Übertragung der Dienstherrenfähigkeit auf Hochschulen

Der Gesetzentwurf eröffnet Hochschulen weiterhin die Möglichkeit, durch Übertragung der Dienstherrenfähigkeit eigenständige Dienstherrn zu werden und damit eine weitgehende Personalhoheit auszuüben. Die Synopse beschreibt hierzu Übergangs- und Rückkehrregelungen für einzelne Beschäftigte (u.a. Anrechnung von Dienstzeiten und Bewerbungschancen im Landesdienst).

Aus Sicht des Hauptpersonalrats Wissenschaft ist dieses Optionsmodell hoch problematisch – und zwar insbesondere aus folgenden Gründen:

1. Zerfaserung des öffentlichen Dienstes und Schwächung überörtlicher Personalvertretung

Mit der Übertragung der Dienstherrenfähigkeit würden Hochschulen schrittweise aus dem unmittelbaren Dienstherrenbereich des Landes Schleswig-Holstein herausgelöst.

Der HPR-W erfüllt derzeit eine wichtige Funktion:

- Er bündelt die Erfahrungen und Interessen der Beschäftigten aller Hochschularten (Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs), Kunst- und Musikhochschulen, Medizin),
- er wirkt in Grundsatzfragen der Personal- und Strukturpolitik gegenüber dem Ministerium mit,

- er ermöglicht eine überörtliche Koordinierung der Mitbestimmung, die einzelne örtliche Personalräte allein nicht leisten können.

Wenn einzelne Hochschulen eigenständige Dienstherrn werden, wird die Personalvertretungslandschaft zersplittert. Lokale Personalräte stehen dann Leitung und Hochschulrat weitgehend allein gegenüber. Das schwächt die Stellung der Beschäftigten im Hochschulsystem eklatant.

2. Asymmetrische Verhandlungssituation auf Hochschulebene

Die Novelle stärkt – wie bereits dargestellt – zugleich:

- die Leitungsorgane (Präsidium) durch Richtlinien- und Beanstandungskompetenzen,
- den Hochschulrat durch zusätzliche Befugnisse und die Rolle bei der Präsidiumsvergütung,
- und streicht mit dem Erweiterten Senat ein zentrales paritätisches Korrektiv.

In diesem Kontext kann die Übertragung der Dienstherrnenfähigkeit bedeuten:

- Personal- und Haushaltsentscheidungen werden „vor Ort“ zwischen Präsidium und Hochschulrat ausgehandelt,
- die Personalräte sind zwar rechtlich beteiligt, stehen aber einem verdichteten Leitungskartell ohne überörtliche Rückkopplung gegenüber,
- das Ministerium und der HPR-W haben hier keine unmittelbare Steuerungs- oder Korrekturmöglichkeit mehr.

Gerade in einem System, in dem Hochschulen unter hohem Drittmittel-, Exzellenz- und Wettbewerbsdruck stehen, kann eine eigenständige Dienstherrnenfähigkeit die Tendenz verstärken, Personalpolitik primär unter Kosten- und Flexibilisierungsgesichtspunkten zu betreiben.

3. Keine tragfähige Rückkehroption im institutionellen Sinn

Die Synopse sieht Übergangs- und Rückkehrregelungen für einzelne Beschäftigte vor (Anrechnung von Dienstzeiten, Bewerbungschancen im Landesdienst). Das ist für betroffene Personen wichtig.

Für die Institution Hochschule gilt jedoch:

Eine einmal übertragene Dienstherrnenfähigkeit ist de facto unumkehrbar. Eine spätere Rückkehr in den Dienstherrnenbereich des Landes ist weder vorgesehen noch realistisch zu erwarten – auch dann nicht, wenn sich die finanzielle oder organisatorische Basis als unzureichend erweist.

Für die Beschäftigten bedeutet das:

- Ihre berufliche Zukunft hängt dauerhaft von der Personalpolitik eines einzelnen Hochschuldienstherrnen ab,
- der Spielraum, in andere Bereiche des Landesdienstes zu wechseln, ist praktisch eingeschränkt (Region, Fächer, familiäre Bindungen),

- das System verliert eine einheitliche Grundlage von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Rückkehrregelungen im engeren Sinne schützen allenfalls Einzelne, nicht die kollektive Verhandlungsmacht und die institutionelle Stabilität.

4. Inkompatibilität mit dem Ziel, Mitbestimmung zu stärken

Der Gesetzentwurf wird an verschiedenen Stellen mit dem Ziel begründet, Hochschulautonomie zu stärken. Das Optionsmodell knüpft daran an, indem es Hochschulen mehr Eigenständigkeit in Personalfragen einräumt.

Für den HPR-W stellt sich die Frage, ob Autonomie hier im Sinne der Beschäftigten genutzt wird:

- Wird Autonomie eingesetzt, um Mitbestimmungsrechte auszubauen und die Beteiligungskultur zu stärken?
- Oder wird Autonomie genutzt, um Tarif- und Mitbestimmungsstandards zu flexibilisieren und die Verhandlungslage der Beschäftigten zu schwächen?

Ein Modell, in dem Hochschulen eigenständige Dienstherrn werden, während gleichzeitig:

- der Erweiterte Senat gestrichen wird,
- die Leitungsorgane gestärkt werden,
- der Hochschulrat eine zentrale Rolle bei Personal- und Vergütungsfragen erhält,

verstärkt aus unserer Sicht eine Leitungslastigkeit, die mit dem Anspruch an eine demokratische Hochschule schwer vereinbar ist.

Ablehnung des geplanten Wegfalls des Veto-Rechts einer Mitgliedergruppe im Senat aus §109(1) Optionsregelung

Der vorgelegte Wegfall des Veto-Rechts durch Streichung von „Die Antragstellung erfolgt trotz Zweidrittelmehrheit dann nicht, wenn die vertreterinnen und Vertreter einer Statusgruppe im Senat einstimmig dagegen stimmen“ muss als weiteres Signal zur Abschaffung von demokratischen Grundpfeilern gesehen werden. Es wäre möglich, dass selbst wenn beide Wahlgruppen der Beschäftigten dagegen stimmen, dennoch der Senatsbeschluss (Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Studierende) erfolgt. Hierzu kann nur ein Maximum an Unverständnis zum Ausdruck gebracht werden. Die Auswirkungen bei Übergang der Dienstherrnenfähigkeit beim Personal auf die jeweilige Hochschule hat unmittelbare und weitreichende Auswirkungen.

5. Forderung des HPR-W

Der Hauptpersonalrat Wissenschaft spricht sich deshalb gegen das Optionsmodell in der vorgesehenen Form aus.

Wir halten es für weiterhin und wieder für erforderlich, dass:

die Möglichkeit der Übertragung der Dienstherrnenfähigkeit auf Hochschulen aus der Novelle gestrichen wird. Die Einheitlichkeit grundlegender Arbeits- und

Mitbestimmungsstandards im Landesdienst ist ein wichtiges Element der Gewährleistungsverantwortung des Landes und der Schutzrechte der Beschäftigten.

Sollte der Gesetzgeber an der Idee der Dienstherrenfähigkeit festhalten, muss sie zumindest auf eng begrenzte Ausnahmen reduziert werden, in denen:

- die Beteiligung des HPR-W gesetzlich zwingend vorgesehen ist ,
- paritätische interne Gremien (insbesondere der PB-Senat) erhalten und gesetzlich gesichert bleiben,
- Tarifbindung und Mitbestimmung nach MBG SH mindestens auf dem bisherigen Niveau festgeschrieben werden,
- eine institutionelle Rückkehroption vorgesehen ist, falls sich die neue Dienstherrenstruktur als nicht tragfähig erweist.

In jedem Fall gilt:

- Beschäftigtenrechte dürfen nicht zur Disposition hochschulinterner Optionsentscheidungen gestellt werden.
- Hochschulen unterscheiden sich in Profil und Größe – nicht in der Basisausstattung von Grundrechten und Mitbestimmung der Menschen, die dort arbeiten.
- Das Veto-Recht darf nicht aus §109(1) gestrichen werden

VI. §109 Optionsregelung: Übertragung der Bauherreneigenschaft auf Hochschulen

Der HPR-W lehnt das Optionenmodell auch mit Blick auf die Möglichkeit zur Übertragung der Bauherreneigenschaft auf Hochschulen weiterhin ab. Die Möglichkeit dazu muss gestrichen werden.

VII. Stärkung der Mitbestimmung und Rolle des Landes

1. Mitbestimmung

Der Entwurf transportiert eine starke Autonomie- und Leitungslogik, während die Mitbestimmung der Beschäftigten im Wesentlichen auf die allgemeine Geltung des MBG SH verwiesen bleibt.

Aus Sicht des HPR-W wäre aber gerade im Hochschulkontext sinnvoll:

- Regelungsaufträge an die Hochschulen, bestimmte Gegenstände unter Mitbestimmung zu regeln (z.B. Personalentwicklung, Digitalisierung, Ziel- und Leistungsvereinbarungen),
- eine explizite Erwähnung der Personalräte in zentralen Paragraphen, um ihre Rolle sichtbar zu machen,
- die Stärkung der präsidiumsnahen Beteiligung (z.B. Teilnahmerecht der Personalräte an Präsidiumssitzungen).

2. Rolle des Landes

Wir halten es für wichtig, dass die Landesregierung ihre Gewährleistungsverantwortung für ein funktionsfähiges Hochschulsystem nicht aufgibt. Das bedeutet:

- Die Möglichkeit, durch Rechts- und Fachaufsicht korrigierend einzugreifen, muss erhalten bleiben,
- zugleich können Berichts- und Kennzahlenpflichten zugunsten schlanker, aussagekräftiger Steuerungsinstrumente gestrafft werden, die auch den Hochschulen selbst nützen, weil sie zu mehr Übersicht führen.

Wir regen an, in der HSG-Novelle klarer zu definieren, dass:

- Berichtspflichten sich auf wesentliche Steuerungsgrößen (z.B. Entwicklung der Beschäftigungsstruktur, Befristungsquoten, Erfolgsquoten in Qualifikationsphasen) konzentrieren können,
- das Land diese Informationen aber systematisch nutzt, um Fehlentwicklungen (z.B. exzessive Befristung, ungleiche Ressourcenverteilung) zu erkennen und gegenzusteuern.

VIII. Hochschulleitung – Vizepräsidium und Teilnahmerechte der Personalvertretungen

1. Vizepräsident*in aus anderer Statusgruppe

Der Gesetzentwurf bleibt im Bereich der Hochschulleitung stark professoral geprägt. Aus HPR-Sicht wäre ein klares Signal angemessen, daher fordern wir:

- Mindestens eine Vizepräsidentin oder ein Vizepräsident soll, bei vier Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten muss eine Vizepräsidentin oder ein Vizepräsident, aus einer anderen Statusgruppe als der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer stammen.

Dies würde:

- die Perspektivenvielfalt in der Hochschulleitung stärken,
- Beschäftigte aus Wissenschaft, Technik/Verwaltung oder andere Mitgliedergruppen sichtbar machen,
- die innere Legitimation der Leitungsentscheidungen erhöhen.

2. Teilnahmerecht der Personalvertretungen an Sitzungen des Präsidiums

In Hochschulen bestehen bereits Teilnahme- oder Anhörungsrechte von Gleichstellungsbeauftragten in Präsidiums-, Senats- oder Hochschulratssitzungen.

Positiv bewerten wir die Beteiligung von Diversitätsbeauftragten mit beratender Stimme, dies müsste allerdings noch um ein systematisches Teilnahmerecht der Personalvertretungen ergänzt werden.

Deshalb ist es konsequent, im Gesetz ein analog formuliertes Teilnahmerecht der Personalvertretungen zu verankern:

- mit beratender Stimme,
- bei Angelegenheiten, die die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten berühren,
- konkret: Teilnahme der Personalräte an Sitzungen des Präsidiums

Dies würde die Verzahnung von Leitungsentscheidungen und Mitbestimmung verbessern und Konflikte frühzeitig sichtbar und damit vermeidbar machen.

Gleiches gilt aufgrund der weiteren allgemeinen gesetzlichen Regelungen aus §178 SGB IX für die Berücksichtigung der Schwerbehindertenvertretung.

IX. Zusammensetzung von Findungskommissionen

Aus Sicht des HPR-W ist die Einbindung und Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der örtlichen Personalräte in Findungskommissionen geboten, um Aspekte der jeweiligen Interessenvertretung bereits in die Arbeit der Findungskommission einbringen zu können.

Der HPR-W lehnt die geplanten Änderungen zu **Findungskommissionen** gemäß §23(6) Präsidentin/Präsident bzw. §25(2) Kanzlerin/Kanzler ab. Die Möglichkeit zur Mitgliedschaft in Findungskommissionen soll auf die stimmberechtigten Mitglieder des (nur noch) Senats reduziert werden. Dies führt zu einem faktischen Ausschluss von Teilhabe von Personalräten. Irritierend ist dies insofern, dass Gleichstellungsbeauftragte und Diversitätsbeauftragte der Findungskommission mit jeweils einer beratenden Stimme angehören sollen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum Interessenvertretungen ungleich behandelt werden sollen. Eine Einbindung der Interessenvertretungen mit mindestens beratender Stimme in Findungskommissionen ist notwendig.

X. § 42a HSG-E – Ordnungsmaßnahmen gegen Studierende

Der neue § 42a („Verstöße und Maßnahmen“) ist als Sanktionsnorm ausgestaltet. Er hat mittelbar auch Bedeutung für Beschäftigte (insbesondere in Lehre, Beratung, Verwaltung und Sicherheitsfunktionen).

Der HPR-W sieht hier:

- eine berechtigte Schutzfunktion (gegen sexualisierte Gewalt, massive Störungen etc.),
- aber auch ein erhebliches Eingriffspotential in die Freiheit des Studiums.

Wir halten es für erforderlich, dass:

- die Norm klar zwischen strafrechtlich relevanten Verhaltensweisen und hochschulpolitischen bzw. meinungsbezogenen Aktivitäten unterscheidet,
- die zulässige Ausübung grundrechtlicher Freiheiten (Meinungs-, Versammlungs- und hochschulpolitische Betätigung) ausdrücklich nicht unter den Sanktionsbereich fällt,
- rechtsstaatliche Verfahrensgarantien und plural besetzte Entscheidungsstrukturen (nicht allein Präsidium) vorgesehen werden.

XI. Berichtspflichten, Informationsrechte und Beanstandungskompetenzen

Die HSG-Novelle erweitert die Leitungs- und Steuerungsrechte des Präsidiums und des Hochschulrats. Nach Synopse und Gesetzentwurf gilt u.a.:

- Das Präsidium leitet die Hochschule und ist für Struktur- und Entwicklungsplanung, Studienangebote, Haushalt und Qualitätssicherung zuständig. Es bereitet die Beratungen des Hochschulrats vor und führt dessen Beschlüsse aus.
- Die Präsidentin oder der Präsident kann rechtswidrigen Beschlüssen anderer Organe widersprechen (Beanstandungsrecht).
- Der Hochschulrat berät Berichte des Präsidiums – insbesondere zur Qualitätssicherung – und legt „alle zwei Jahre Rechenschaft“ über seine Aufgabe gegenüber dem Senat und dem Ministerium ab.

Diese Regelungen führen in der Summe zu einer Struktur, die aus Sicht des HPR-W drei gravierende Problempunkte aufweist:

1. Berichtspflichten: Asymmetrie zwischen Präsidium und Gremien

Der Entwurf sieht ein ausgeprägtes Informationsrecht des Präsidiums vor:

Das Präsidium kann von Gremien und Einrichtungen Berichte und Stellungnahmen anfordern und diese zur Grundlage seiner Entscheidungen und seiner Berichte an den Hochschulrat machen.

Demgegenüber ist im Gesetz nur punktuell geregelt, dass:

- das Präsidium dem Hochschulrat berichtet (z.B. zu Qualitätssicherungsmaßnahmen),
- der Hochschulrat „alle zwei Jahre“ Rechenschaft gegenüber Senat und Ministerium ablegt.

Eine ausdrückliche Pflicht des Präsidiums, gegenüber den Organen der akademischen Selbstverwaltung (PB-Senat, Forschungs- und Lehr-Senat) regelmäßig Rechenschaft über die Ausübung seiner Leitungsbefugnisse abzulegen, ist dem Entwurf in dieser Deutlichkeit nicht zu entnehmen.

Aus Sicht des HPR-W führt dies zu einer Asymmetrie:

- Gremien und Einrichtungen sind faktisch Berichtslieferanten – nach oben,
- das Präsidium ist gegenüber Senat/Erweitertem Senat nur in engen, spezialgesetzlich geregelten Bereichen berichtspflichtig.

Wir regen daher an, die im Entwurf bereits angelegten Berichtspflichten (Präsidium gegenüber Hochschulrat, Hochschulrat gegenüber Senat und Ministerium) konsequent zu einem wechselseitigen Rechenschaftssystem auszubauen:

- jährlicher Hochschulentwicklungsbericht des Präsidiums gegenüber PB-Senat (z.B. zu Strukturentwicklung, Personalentwicklung, Befristungspraxis, Qualitätssicherung),

- regelmäßige Berichte des Präsidiums zu Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Digitalisierung, Personal- und Finanzlage, die nicht nur dem Hochschulrat, sondern jeweils auch den Selbstverwaltungsgremien zur Beratung vorgelegt werden,

Klarstellung, dass PB-Senat hierüber Stellungnahmen und Empfehlungen beschließen können, die zu beachten sind.

2. Hochschulrat: Rechenschaftspflicht schärfen, Rückbindung an die Selbstverwaltung stärken

Die Synopse weist aus, dass der Hochschulrat „*alle zwei Jahre*“ Rechenschaft über seine Aufgaben gegenüber Senat und Ministerium ablegt. Gleichzeitig erhält der Hochschulrat im Entwurf neue Aufgaben, etwa:

- Stellungnahmen zu Einrichtung, zu wesentlichen Änderung und zur Aufhebung von Studiengängen,
- Mitwirkung bei der Abwahl von Präsidentin und Kanzlerin,
- Stellungnahme zur Abwahl von Präsidentin/Präsident bzw. Kanlerin/Kanzler
- Beteiligung an Fragen der Präsidiumsvergütung.

Aus Sicht des HPR-W ist es nicht ausreichend, wenn ein Gremium mit so weitreichenden Einflussmöglichkeiten nur alle zwei Jahre einen Tätigkeitsbericht vorlegt. Zumal der Gesetzestext nach unserer Lektüre offenlässt, in welcher Form und mit welcher Verbindlichkeit dieser Bericht zu erstatten ist.

Wir halten es für erforderlich, die vorhandene Rechenschaftspflicht des Hochschulrats gegenüber Senat und Ministerium im Gesetz:

- klarer zu normieren (schriftlicher Tätigkeitsbericht, Mindestinhalt, Zeitpunkt),
- zu verdichten (ggf. jährlicher Bericht statt nur alle zwei Jahre),
- und mit einem ausdrücklichen Beratungsrecht von Senat zu verbinden.

Nur so wird verhindert, dass der Hochschulrat faktisch „neben“ der akademischen Selbstverwaltung agiert, statt in deren demokratische Binnenstruktur eingebunden zu sein.

3. Vorschläge des HPR-W zur Nachsteuerung

Um die im Gesetzentwurf angelegte Asymmetrie zu vermeiden und zu begrenzen, hält der HPR-W folgende Änderungen für erforderlich:

1) Rechenschaftspflicht des Präsidiums gesetzlich konkretisieren

- Pflicht zur jährlichen Vorlage eines Hochschulentwicklungsberichts an PB-Senat
- gesetzliche Nennung zentraler Inhalte (Strukturentwicklung, Personalentwicklung, Befristungssituation, Umsetzung von Ziel-/Leistungsvereinbarungen, Qualitätssicherung),

- Beratungsrecht und Stellungnahmerecht von PB-Senat zu diesem Bericht.

2) Rechenschaftspflicht des Hochschulrats schärfen

- Klarstellung, dass der Hochschulrat seinen Tätigkeitsbericht schriftlich gegenüber PB-Senat und Ministerium ablegt,
- Option auf jährliche Berichte prüfen;
- gesetzliche Verankerung, dass PB-Senat den Bericht beraten und hierzu Stellung nehmen können.

3) Gegenseitige Informationsrechte normieren

- Auskunfts- und Einsichtsrecht von PB-Senat gegenüber Präsidium und Hochschulrat in Angelegenheiten ihrer Zuständigkeit (z.B. zu Präsidiumsvergütung, großen Strukturentscheidungen),
- Beteiligung der Personalräte bei Berichten, die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsstruktur betreffen.

Mit solchen Ergänzungen ließe sich das legitime Anliegen, handlungsfähige und tra Leitungsorgane zu haben, mit dem ebenso legitimen Anspruch auf demokratische Binnenkontrolle und Mitbestimmung verbinden.

XII. Schlusswort

Aus der Sicht des Hauptpersonalrats Wissenschaft zeigt der vorgelegte Entwurf der HSG-Novelle 2026 eine deutliche Tendenz:

- Stärkung von Leitungs- und Hochschulratskompetenzen,
- Reduktion paritätischer und mitbestimmter Strukturen,
- Unterschätzung der Bedeutung von Mitbestimmung und Beschäftigtenrechten für die Funktionsfähigkeit der Hochschulen.

Wir sehen Hochschulen aber nicht nur als Einrichtungen der Wissensproduktion und Ausbildung, sondern als Arbeits-, Lern- und Lebensorte für viele tausend Menschen im Land.

Der Gesetzgeber hat die Chance, mit dieser Novelle ein Hochschulrecht zu schaffen, das:

- Wissenschaftsfreiheit und Mitbestimmung sichert,
- Hochschulautonomie und Gewährleistungsverantwortung des Landes ernst nimmt,
- Leitungsmacht und demokratische Selbstverwaltung in ein tragfähiges Verhältnis setzt.

Der Hauptpersonalrat Wissenschaft (HPR-W) ist stets bereit, an dieser Ausgestaltung konstruktiv mitzuwirken und bringt sich durch diese Stellungnahme in die weitere Diskussion ein.

Für die Berücksichtigung unserer vorgebrachten Anliegen danken wir Ihnen bereits im Voraus.

Mit freundlichen Grüßen

Bert Schinkel-Momsen