

UKSH, Campus Lübeck, Pr-w, Haus V154, Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Bildungsausschuss
Herrn Vorsitzenden Martin Habersaat, MdL
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel
Per E-Mail an: bildungsausschuss@landtag.ltsh.de

Campus Lübeck

Personalrat-w

Ansprechpartner: Harald Hatje
Tel.: 0451 500- 14313
✉ harald.hatje@uksh.de
www.uksh.de

Datum: 24.09.2026

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher und anderer Vorschriften - Gesetzentwurf der Landesregierung Drucksache 20/4703

Sehr geehrte Herr Habersaat,

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

Der Personalrat Wissenschaft am UKSH Campus HL hat sich mit den von Ihnen zur Verfügung gestellten Dokumenten kurzfristig auseinandergesetzt. In unserer Sitzung am 22.9.2026 haben wir folgende Stellungnahme verabschiedet, die wir Ihnen nun zukommen lassen möchten.

Hochschulen benötigen durch den ihnen zugedachten Forschungs- und Lehrbetrieb besondere Strukturen, die auch der Wissenschaftsfreiheit gerecht werden, was sich in einer von Ministerien gesteuerten und begleiteten Selbstverwaltung der Hochschulen niederschlägt. Den Rahmen hierfür setzt in Schleswig-Holstein das Hochschulgesetz Schleswig-Holstein (HSG-SH) mit den darin formulierten Hochschulstrukturen und Aufgaben. Hochschulen bilden Akademiker:innen aus, die als Professor:innen / Führungskräfte tätig werden. Wissenschaftler:innen engagieren sich in einem Wissenschafts- und Forschungsumfeld und möchten auch als Berufsanfänger (z.B. Doktoranden) eine berufliche und persönliche Zukunft zuverlässig planen können. Universitäten sind Orte der Vielfalt. Diversität schafft Erkenntnis und erfordert gleichzeitig Steuerung, insbesondere auch durch Mitsprache der Beschäftigten in den dafür vorgesehenen Selbstverwaltungsgremien der Universität und über Mitbestimmungsmöglichkeiten im Klinikumfeld. Wissenschaftsfreiheit generiert sich nicht durch Optionenmodelle wie Bauherrenfähigkeit oder die Bewertung der Leistungsfähigkeit einer Hochschule über die wirtschaftliche Verwertbarkeit von Forschungsprojekten und wissenschaftlichen Ergebnissen.

Die Auswirkungen von Gewalterfahrungen der wissenschaftlichen Beschäftigten an Universitätskliniken und Universitäten wurden in den letzten Monaten immer wieder medial dargestellt und sind bekannt. Gewalt- und Machtmissbrauch im Hochschulalltag sind und bleiben Regelverletzungen, denen es gilt strukturell entgegenzuarbeiten. Führungskräfte haben Vorbildfunktion. Flache Hierarchien, eine offene Diskussionskultur, erlebbare faire Umgangsformen stärken gute Arbeitsbedingungen.

§3 Aufgaben der Hochschule

Wir begrüßen daher grundsätzlich die Formulierung in §3 (5), dass Hochschulen sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie machtmisbräuchlichem Verhalten entgegenwirken sollen.

Mit der Einfügung dieses einen Satzes wird aus unserer Sicht der Problematik nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt. So ist Machtmissbrauch für die Betroffenen allzu oft mit gravierenden Schädigungen persönlicher und beruflicher Art verbunden.

Um nachhaltig etwas an diesem Umstand zu verändern und ein entsprechendes Zeichen zu setzen, schlagen wir deswegen vor, einen eigenen Absatz hinzuzufügen und die Aufgabe zu konkretisieren:

(13) Die Hochschulen schaffen Strukturen und Regelungen, um machtmisbräuchlichem Verhalten entgegenzuwirken. Sie schaffen Anlaufstellen für alle Mitgliedergruppen der Hochschulen.

§13 Abs. 1 Satz 1 – APL-Professor:innen in der Beschäftigtengruppe der Hochschullehrer:innen

APL-Professor: innen (nach §65 Abs 1) haben seit der letzten Novellierung des HSG-SH durch die Aufnahme in die Beschäftigtengruppe der Hochschullehrer:innen keine Vertretung ihrer Belangen als abhängig Beschäftigte. Durch den § 77 (1) MBG SH ist diese ausgeschlossen. Die Ernennung erhöht aktuell zwar den akademischen Status und die Stellung innerhalb der Hochschule, jedoch ohne arbeitsrechtlich ihren Arbeitnehmer:innenstatus zu verändern.

APL-Professor:innen, die sich üblicherweise in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis befinden, müssen als Beschäftigte nach §3 Abs 1 MBG-SH gelten und somit Wahlrecht für die Personalvertretung (gemäß §11 Abs 1 MBG-SH) haben. Das schlägt sich in den häufigen Beratungsanfragen der APL-Professor:innen und dem immer wieder an uns herangetragenen Unverständnis nieder, dass APL-Professor:innen von der Personalratswahl ausgeschlossen sind. Wir bitten die APL-Professoren wieder dem Wissenschaftlichen Personal zuzuordnen bzw. um einen Zusatz im HSG, der der Personengruppe ein Vertretungsrecht durch die Personalräte ihrer Universität einräumt.

§60 ff Professor:innen

Wir registrieren positiv, dass Professor:innen für die Personalführung in Verantwortung genommen werden (§60):

„Sie nehmen die ihnen übertragenen Aufgaben im Bereich der Personalführung wahr“.

Im Zuge der nun formulierten Aufgabe erwarten wir, dass **Führungsverantwortung und -kompetenz** auch als **Einstellungsvoraussetzung für Professor:innen in §61 (1)** z.B. als **Punkt 6** aufgenommen wird. Nach unserer Auffassung zählt dazu auch die Bereitschaft der zukünftigen Professor:innen einer **Fortbildungsverpflichtung zu Führungsthemen** nachzukommen. Hiermit würde die Ernsthaftigkeit etwas an den machmissbräuchlichen Strukturen der Hochschulen verändern zu wollen deutlich unterstrichen.

Da wir Personalräte oftmals nach Neuberufungen in die Konfliktfelder zwischen dem alten Personalbestand und dem neuen „mitgebrachten Personal“ (Ergebnis der Berufungsverhandlungen) einbezogen werden, bitten wir Sie uns **Personalräte bereits in das Berufungsverfahren im Sinne der Vertretung der Beschäftigteninteressen zu involvieren.**

Wir schlagen aus diesem Grund die Kursiv/ Fett dargestellten **Ergänzungen unter §62 (5)** vor:

Die Gleichstellungsbeauftragte ***des Fachbereichs sowie der/die Vorsitzende des PRs*** sind in die Beratung des Berufungsausschusses einzubeziehen und zu dem Vorschlag des Berufungsausschusses zu hören; ...

... Gutachterin vorschlagen. Die Studierenden im Fachbereichskonvent sind zu der pädagogischen Eignung der Vorzuschlagenden zu hören, ***der PR zu den Themen wie Personalführung/ neue Abteilungsstrukturen; ihre*** Äußerungen sind der Vorschlagsliste beizufügen. Im Übrigen können die einzelnen stimmberechtigten Mitglieder des Berufungsausschusses sowie die Professorinnen und Professoren des jeweils betroffenen Fachbereichs ein Sondervotum abgeben, das dem Berufungsvorschlag beizufügen ist.

§68 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende

Wissenschaftliche Mitarbeitende leiden neben der mangelnden Finanzierung des Hochschulsystems unter der universitären Projektwirtschaft und den damit verbundenen Finanzierungsvorbehalten.

Wir fordern für Mitarbeitende mit dem Qualifikationsziel Promotion/ Habilitation einen besonderen Schutz, nicht zuletzt, um Strukturen zu generieren, die Machtmissbrauch entgegenwirken.

Wissenschaftliche Mitarbeitende im sogenannten Mittelbau sind in doppelter Weise von Professor:innen abhängig. Vertraglich besteht die Abhängigkeit durch die befristeten Arbeitsverhältnisse. Die Bewertung von Arbeitsleistung, Qualifikation erfolgt oftmals von den gleichen Professor:innen. Deswegen sollten Doktoranden einen ersten Arbeitsvertrag von 3 Jahren zugesichert bekommen. Wissenschaftende mit Qualifikationszielen dürfen nicht zum Spielball von Machtinteressen im Hochschulbereich werden. Dazu gehört, dass diese Mitarbeitenden in Zukunft 50 Prozent ihrer Arbeitszeit für die eigene Promotion verwenden können. Wir bitten diese Punkte in den §68 aufzunehmen.

Abschnitt 9 UKSH - Ergänzung um §89a Diversitätsbeauftragte

Das UKSH beschäftigt Wissenschaftler:innen in zahlreichen Forschungsvorfahren unter anderem auch in intersexuellen Projekten. Diversität ist an Universitäten und Forschungseinrichtungen in unterschiedlichen Dimensionen für die erfolgreiche Wissenschaftliche Arbeit essentiell. Wir fordern analog zu den Universitäten das UKSH mit einem/r Diversitätsbeauftragten auszustatten.

Personalrät:innen/ Gleichstellungen können dieses wichtige Gebiet fachlich nicht ausfüllen. Mitarbeitende benötigen im UKSH wegen der eigenen Dienstherrenfähigkeit des Universitätsklinikums auch in Bezug auf Diversität entsprechende Strukturen mit klaren Rollen- und Aufgabenverteilungen. Wir bitten um die Ergänzung eines entsprechenden Abschnittes zur / zum Diversitätsbeauftragten analog zur Gleichstellung.

Umsetzung der Wissenschaftsratsempfehlung 2023

Der Wissenschaftsrat hat in seinem Gutachten vom 20.10.2023 (Seite 16) für das UKSH empfohlen:

*„Für die **zukünftige Weiterentwicklung des Governance-Modells** und der **politischen Verantwortlichkeiten** empfiehlt der Wissenschaftsrat folgendes:*

*Der **Aufsichtsrat** sollte in seiner **Funktion als Kontrollgremium** des Vorstands gestärkt werden. Weiterhin sollte die **Aufnahme der Präsidentinnen bzw. Präsidenten** der CAU und UzL als ordentliche Mitglieder des Aufsichtsrats geprüft werden, um eine stärkere Vertretung der Universitäten auch bei strategischen Planungen im Zusammenhang mit der Universitätsmedizin/ dem Universitätsklinikum zu bewirken. Die Dopplung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen zwischen Aufsichtsrat und Gewährträgerversammlung sollte aufgelöst werden.“ (Gutachten des Wissenschaftsrat - Seite 16 -Mitte)*

Hierzu können wir in der vorliegenden Novelle des Hochschulgesetzes keine entsprechenden Anpassungen finden.

Als Personalräte wünschen wir uns die Stärkung des Aufsichtsrates als zentrales Gremium unter Einbeziehung aller verfügbaren Expertise bei gleichzeitiger Wahrung des Landesinteresses. Aktuell ist ausschließlich die Gewährträgerversammlung (GTV) mit der Bestellung des Vorstandes betraut. Im Aufsichtsrat (AR) kann diese Entscheidung jedoch durch versierte externe und interne Mitglieder unterstützt werden.

Folgende Veränderungen schlagen wir vor:

- Überführung der Bestellung und Abberufung des Vorstandes aus der GTV in den AR (daher § 86c Abs 1 Satz 1 in den §85 verorten)
- Analog zu §84 Abs 1 AktG
- Alternativ mindestens Stärkung des AR im Findungsprozess durch Ergänzung §85 Abs 2 Satz 1 neu: Empfehlung zur Beschlussfassung über die Bestellung des Vorstandes an die Gewährträgerversammlung

Abschnitt 12 Schlussbestimmungen - Ablehnung Streichung Vetorecht in §109 Optionenregelung

Die Streichung des Vetorechtes im §109 der Schlussbestimmungen setzt zum Ende des Gesetzes ein verheerendes Signal. Hochschulautonomie und Deregulierung wird offensichtlich von der Landesregierung nicht in den Kontext von Abbau oder die Vereinfachung staatlicher Vorschriften, Gesetze gesetzt, sondern in den von Beseitigung von missliebigen, Prozesse verzögernden demokratischen Grundpfeilern.

Die Auswirkungen des Übergangs von Dienstherrenfähigkeit kennen die Personalräte am UKSH und der UzL zu gut. Wir sind zwar im Hauptpersonalrat mit Antrags- und Rederecht vertreten, von den Wahlen zum HPR-w und den Beschlussfassungen des Gremiums sind wir jedoch ausgeschlossen. Im Konfliktfall mit den Dienststellen entfällt die Stufe der Klärung über Hauptpersonalrat/Ministerium.

Der Personalrat Wissenschaft des UKSH hofft darauf, dass trotz des offensichtlichen Zeitdruckes unter dem das Hochschulgesetz nun reformiert werden soll, unsere Anmerkungen und Vorschläge Eingang in die Gesetzesnovelle finden. Für einen Austausch stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Harald Hatje
Vorsitzender des PR-w des UKSH Campus Lübeck