

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Umdruck 20/7338



ver.di • Huxstr. 1 • 23552 Lübeck

Bildungsausschuss
des Landtages Schleswig-Holstein
Der Vorsitzende
Martin Habersaat

Nord

Stv. Landesfachbereichsleiter

**Gesundheit, soziale Dienste, Bildung und
Wissenschaft**

christian.woelm@verdi.de
www.verdi.de

Zentrale: 0451-8100-0
Durchwahl: -716
Mobil: 0171-1809567

25. September 2026

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher und anderer Vorschriften Drucksache 20/4703

Unsere Zeichen:
CW

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

als Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di bedanken wir uns für die Möglichkeit zum oben genannten Gesetzentwurf Stellung zu nehmen.

Wir möchten zunächst unsere Irritation über die Kurzfristigkeit des Anhörungsverfahrens zum Ausdruck bringen. Die knappe Frist von zehn Kalendertagen erschwert eine Abstimmung mit unseren Mitgliedern, den Personalräten und betroffenen Beschäftigten, sowie eine eingehende Lektüre des Gesetzentwurfes, um eine dezidierte Stellungnahme abzugeben.

Dem Grunde nach schließen wir uns der Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes und des wissenschaftlichen Personalrates des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein Campus Lübeck, insbesondere in der Gesamtbewertung, an.

Ausgehend von dieser Stellungnahme möchten wir jedoch noch einige weitere Aspekte des Entwurfes zum Hochschulgesetz im allgemeinen Teil aber auch im Abschnitt 9 – Klinikum eingehen.

§ 3 Aufgaben der Hochschule

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es ein wichtiges Signal, dass in §3 (5) festgeschrieben werden soll, dass Hochschulen sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie machtmisbräuchlichem Verhalten entgegenwirken sollen. Dieser Schritt ist grundsätzlich zu begrüßen.

Aus unserer Sicht wird der Problematik mit diesem einen Satz jedoch nicht ausreichend Rechnung getragen. Machtmissbrauch ist für Betroffene allzu oft mit gravierenden Schädigungen persönlicher und beruflicher Art verbunden – von gesundheitlichen Belastungen über Karriereeinbußen bis hin zu langfristigen psychischen Folgen. Eine bloße Absichtserklärung, ohne konkrete strukturelle Vorgaben, greift angesichts dieser Tragweite zu kurz. Damit aus dem gesetzlichen Anspruch auch tatsächliche Wirkung erwächst, bedarf es klar benannter Strukturen und verbindlicher Anlaufstellen.

Wir schlagen daher vor, dass die Hochschulen dazu verpflichtet werden, konkrete Strukturen zum Schutz der Beschäftigten und Studierenden zu schaffen. Aus unserer Sicht sollte hierzu ein eigener Absatz aufgenommen werden:

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

Es ist wichtig, dass solche Anlaufstellen unabhängig, niedrigschwellig zugänglich und mit ausreichend Ressourcen ausgestattet sind – und dass Beschäftigte sich ohne Furcht vor arbeitsrechtlichen Nachteilen an sie wenden können. Nur so kann eine wirksame Präventions- und Beschwerdekultur entstehen, die dem Schutzauftrag der Hochschulen tatsächlich gerecht wird.

Abschnitt 9 – Klinikum – Ergänzung um einen § 89a Diversitätsbeauftragte

ver.di setzt sich dafür ein, dass Diversität am Universitätsklinikum nicht nur als Lippenbekenntnis behandelt, sondern strukturell verankert wird. Uns ist bekannt, dass am UKSH zahlreiche Kolleg:innen in vielfältigen Forschungsvorhaben tätig sind, darunter auch in Projekten mit Bezug zu intersexuellen Fragestellungen. Gerade in solchen sensiblen Arbeitsfeldern zeigt sich, wie wichtig eine kompetente und verlässliche Ansprechstelle für Diversitätsfragen ist.

Wir schlagen daher vor, dass das UKSH – wie an den Universitäten bereits üblich – mit einer eigenen Diversitätsbeauftragung ausgestattet wird. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist klar: Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte leisten wichtige und eigenständige Arbeit, können aber die fachliche Verantwortung für das Thema Diversität nicht zusätzlich mit abdecken. Diese Aufgabe braucht eigene Kompetenzen und Ressourcen.

Da das Universitätsklinikum über eine eigene Dienstherrenfähigkeit verfügt, sind auch eigene, klar geregelte Strukturen erforderlich – mit eindeutigen Zuständigkeiten und Rollen. Wir fordern den Gesetzgeber auf, einen entsprechenden Passus zur Diversitätsbeauftragung – analog zur bestehenden Regelung für die Gleichstellung – in das Hochschulgesetz mit aufzunehmen. Dies ist aus unserer Sicht ein notwendiger Schritt, um gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten des UKSH zu gewährleisten, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung oder anderen Diversitätsmerkmalen.

Empfehlungen des Wissenschaftsrates aus 2023

Nach seiner Begehung im Jahr 2023 empfahl der Wissenschaftsrat, dass die Aufgabenverteilung der Gremien des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein neu ausgerichtet wird. Es soll eine Überführung des Aufgabenportfolios der Gewährträgerversammlung hin zum Aufsichtsrat geprüft werden.

Als zuständige und tarifführende Gewerkschaft ist uns die Stärkung des Aufsichtsrates ein Anliegen. Die Einbeziehung aller verfügbaren Expertise aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Interessenvertretungen der Beschäftigten und Gewerkschaft muss gleichzeitig den Aufgaben des Aufsichtsrates gerecht werden.

Die Aufgaben des Aufsichtsrates sollten insofern dahingehend erweitert werden, dass sie denen des § 84 Aktiengesetz entsprechen. Mindestens aber sollte der Aufsichtsrat in den Findungsprozess einbezogen werden und eine Empfehlung an die Gewährträgerversammlung aussprechen können.

Den Ausführungen der Personalräte zur Abschaffung des Vetorechts in § 109 schließt sich ver.di vollumfänglich sowohl in der inhaltlichen Bewertung, als auch in der Bewertung der Auswirkungen, an.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Hinweise.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Christian Wölm